

VU Research Portal

Werkers van de wereld

van Rossum, M.

2013

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

van Rossum, M. (2013). *Werkers van de wereld: Globalisering, maritieme arbeidsmarkten en de verhouding tussen Aziaten en Europeanen in dienst van de VOC*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

8. Conclusie

Dit boek begon met een ‘kleine’ geschiedenis. Het opende met de fatale ruzie tussen de Bengaalse matroos Anthonij Corea en de Duitser Paul Swaan in de kombuis van het schip *Cats* in 1734. De dood van Anthonij vestigde de aandacht op twee belangrijke vraagstukken. Het leidde tot de vraag of de aanwezigheid van zeelieden uit Bengalen en Duitsland gewoon was op de schepen van de VOC en op welke manier de compagnie gebruik maakte van de levendige maritieme Aziatische omgeving. Tegelijk vestigde het conflict de aandacht op de verhoudingen tussen opvarenden op de intra-Aziatische scheepvaart van de VOC. De ruzie tussen Anthonij en Paul stelde ons voor de vraag hoe de verhoudingen tussen zeelieden te karakteriseren waren, en waardoor deze verhoudingen bepaald werden. Waren etnische spanningen doorslaggevend, was het ‘schip’ als werkomgeving de doorslaggevende factor, of werden verhoudingen vooral bepaald door tegenstellingen in hiërarchie en klassenverhoudingen?

Dit boek heeft de VOC laten zien als een mondiale organisatie, die actief was in de intercontinentale scheepvaart tussen Azië en Europa en nog meer in het levendige handelsverkeer tussen Aziatische handelsbestemmingen. In de zeventiende eeuw was de intra-Aziatische vloot zelfs vier tot vijf keer groter dan de retourvloot; in de achttiende eeuw werd dit verschil kleiner. De VOC nam met haar intra-Aziatische vloot deel aan het Aziatische maritieme handelssysteem. Het scheepvaartverkeer in Azië was omvangrijk en werd onderhouden door een bonte verzameling van Europese en Aziatische handelaren. Te midden daarvan was de VOC gedurende lange tijd de *grootste* speler. De compagnie wist – evenals de Portugezen daarvoor – op cruciale plaatsen machtscentra te veroveren om haar handelsbelangen en maritieme macht te waarborgen. Het intra-Aziatische handelsnetwerk van de VOC strekte zich uit van Kaap de Goede Hoop en Perzië in het Westen tot de Indonesische archipel en Japan in het Oosten.

De VOC opereerde in een Aziatische wereld waar al volop scheepvaart was. Europese en Aziatische handelaren maakten daar veel gebruik van gemengde Europees-Aziatische bemanningen, die op verschillende plaatsen in Azië werden ingehuurd. In tegenstelling tot het beeld dat in de historische literatuur vaak is neergezet volgde de VOC dit bestaande patroon vanaf haar ontstaan. Al in de eerste decennia nam de VOC sporadisch Aziatische bemanningsleden aan. De rekruteringsgebieden hingen nauw samen met het uitbreiden en het inklinken van de invloedssfeer van de compagnie. Aanvankelijk ging het vooral om Chinese zeelieden, die werkzaam waren op de schepen rond de vestiging op Formosa en in de Chinese Zee. Met de expansie van de compagnie in de Indische Oceaan werden halverwege de zeventiende eeuw ook steeds vaker Indiase zeelieden in dienst genomen. Vanaf de jaren 1670 was het aanwerven van Indiase zeelieden structureel beleid geworden. Aanvankelijk werden zij soms ook op de Coromandekust of in Cochin gerekruteerd, maar na verloop van tijd vond de aanmonstering vrijwel geheel plaats in Bengalen. Met de uitbreiding van de Engelse macht in Bengalen rond het midden van de achttiende eeuw kwam dit rekruteringspatroon onder druk te staan. De VOC moest op zoek naar nieuwe mogelijkheden en zocht deze in het aanwerven van Indiase zeelieden in Surat en Chinese en Javaanse zeelieden in de Indonesische archipel.

De Europese en Aziatische zeelieden in dienst van de VOC werkten zij aan zij op de compagnieschepen in de intra-Aziatische vaart. Maar zij werkten ook op de rede van Batavia, bij het laden en lossen rond andere vestigingen of op kleinere vaartuigen, zoals chialoupen en pantjalangs. Deze werkomgevingen speelden een cruciale rol in het functioneren van de VOC als handelskapitalistische organisatie. De compagnie probeerde deze werkomgevingen daarom zoveel mogelijk af te schermen en te controleren door sterke discipline en hiërarchie. Tegelijkertijd waren de verschillende maritieme werkplekken nooit volledig geïsoleerd. De reizen in de intra-Aziatische vaart waren vaak kort en de schepen deden daarbij meerdere bestemmingen aan. De doorlopende mobiliteit van zeevarenden en de voortdurende contacten tijdens het werk of de vrije tijd zorgden voor interactie tussen de verschillende werkomgevingen en met de buitenwereld. Het werk van zeevarenden in dienst van de compagnie vond dus maar ten dele plaats in zogeheten ‘totale instituties’ – een concept dat in maritiem-historische

literatuur met regelmaat wordt gezien als bepalend voor de verhoudingen op vroegmoderne zeilschepen.

Eén van de gevolgen van werk en migratie in dienst van de VOC was de vorming van nieuwe gemeenschappen. In Batavia verbleef een groeiende gemeenschap van ‘Moorse’ zeelieden, zoals zij meestal werden aangeduid. Zij werden vanuit Batavia ingezet op de schepen in de intra-Aziatische vaart of werkten in de zogeheten ploezerscasie en op de equipagewerf van Batavia. In de verschillende vestigingssteden ontstonden daarnaast gemengde gemeenschappen van Euraziaten. Ook lagere compagniesdienaren uit Europa trouwden in bij deze Euraziatische families. Hun mestiese nakomelingen zijn regelmatig terug te vinden op de lokale vaartuigen van de compagnie. De VOC maakte voor dit ‘gemengde’ personeel administratief onderscheid tussen meer recente en eerdere generaties mestiezen. De Euraziaten die een claim hadden op verwantschap met (Noordwest-Europese) compagniesdienaren werden eerder onder Europeanen geschaard. Eerdere generaties mestiezen, zoals Toepassen, met een claim op Portugese verwantschap werden doorgaans nadrukkelijk als Aziaten geadmistreerd.

De Europeanen, Aziaten en Euraziaten in dienst van de compagnie verrichtten hetzelfde zeemanswerk. Een opvallende conclusie is dat zij daarbij ook werkzaam waren onder relatief gelijke arbeidsvoorwaarden. De lonen verschilden amper. Ook in de verstrekking van voedsel, drank, kleding en andere zaken waren de verschillen niet groot en slechts licht in het voordeel van Europeanen. Zowel Europese als Indiase zeelieden mochten kisten meenemen waardoor ze met een kleine particuliere handel hun inkomsten konden aanvullen.

Sommige arbeidsvoorwaarden waren voor Aziatische zeelieden zelfs beter. Indiase zeelieden behielden in het midden van de achttiende eeuw bijvoorbeeld hun loon wanneer ze in het hospitaal verbleven. Ze kregen de helft uitgekeerd en de andere helft werd op hun rekening gezet. Het loon van Europese zeelieden werd gedurende een verblijf in het hospitaal daarentegen volledig ingehouden. Dit lijkt te maken te hebben met de sterke onderhandelingspositie van de Indiase zeelieden ten opzichte van de VOC. De Indiase zeelieden werden gesteund door het thuisfront – vrouwen, families en anderen, die in Surat of Bengalen waar nodig klachten indienden. Ook konden verhalen over misstanden breed worden uitgemeten. De VOC was daarvoor beducht, omdat het kon leiden tot problemen bij de rekrutering in deze herkomstgebieden.

De positie van Europese zeelieden was in dat opzicht niet altijd even sterk. Weliswaar hadden velen van hen ook families, die bij de compagnie konden klagen over niet uitgekeerd loon of slechte behandeling van hun mannen, vaders of zoons. De vrouwen van zeelieden aarzelden dan ook niet om bij het Oost-Indisch Huis langs te gaan als dat mogelijk was. Maar de grotere afstand dempte het effect. Voor veel Noordwest-Europeanen speelde daarbij niet zozeer de afstand tussen de Republiek en Azië een rol, maar vooral de afstand van het herkomstgebied tot de Republiek. Deze verschillen konden gevolgen hebben voor de positie van zeelieden in dienst van de compagnie. Zo waren buitenlandse VOC-dienaren, die afkomstig waren uit Noordwest-Europa, vaker genoodzaakt om een schuldbrief te tekenen dan zeelieden afkomstig uit compagniesteden. Indiase zeelieden lijken minder schulden en meer tegoeden te hebben gehad.

Een belangrijk verschil was dat Europeanen aangesteld en beloond werden op individuele voorwaarden. Aan het einde van hun contractperiode konden zij loonsverhoging bedingen door in Azië bij te tekenen. Ook was het mogelijk om binnen de compagnie carrière te maken. Aziatische zeelieden werden betaald volgens een standaardloon. De hoogste functie die Aziatische zeelieden konden vervullen was voorman. Voor Indiase zeelieden was dat de *sarang* of ‘Moors bootsman’. Voor Javaanse zeelieden *jurumoedi*. Deze functies stonden gelijk aan die van bootsman – de hoogste functie van onderofficier. Het is waarschijnlijk dat Aziatische matrozen konden opklimmen van gewoon matroos tot *tandel*, *sarang* of *jurumoedi*. Daarover is niet veel bekend, maar de hogere leeftijd van voorlieden lijkt te wijzen op het belang van ervaring in het verkrijgen van deze functies.

Het was voor Aziatische zeevarenden echter niet mogelijk om binnen de compagnie carrière te maken in officiersfuncties. In de militaire hiërarchie konden Aziaten wel hogere functies vervullen. Het vermogen om de Nederlandse taal te beheersen lijkt een cruciale factor

te zijn geweest in de afwijkende begrenzing van de carrièreladder voor Aziatische en Europese zeelieden. De beheersing van het Nederlands was onmisbaar in het afleggen van het stuurmansexamen – de enige formele eis voor het vervullen van officiersfuncties. Duitsers en andere Europese werknemers leerden snel Nederlands op de schepen van de VOC. Voor Aziatische zeevarenden was dit minder vanzelfsprekend in het alledaags werkende leven en moet het bovendien veel moeilijker zijn geweest.

Voor Europese en Euraziatische zeelieden was het bij de VOC mogelijk om vrij snel op te klimmen. De compagnie was een hiërarchisch bedrijf, maar het was tegelijkertijd een bedrijf dat voor nieuwelingen open stond. Hogere dienaren waren vaak van onderaf opgeklommen. Aan het beklimmen van de compagniehiërarchie werd veel waarde gehecht. Patronage was daarbij van groot belang. Het vergeven van hoge functies ging zowel in de Republiek als in Azië gepaard met een intensieve politiek van aanbevelingen en patronagenetwerken. Voor lagere functies speelden overzeese patronagenetwerken in de directe werkomgeving, maar evenzeer de kwaliteit en ervaring van opvarenden een rol. Officieren en onderofficieren werden regelmatig opgevolgd door een ‘maat’ of een andere beschermeling.

Buitenlandse zeelieden van Europese en Euraziatische herkomst hadden het moeilijk om hogere functies te bemachtigen bij hun rekrutering in de Republiek, maar wisten overzees goed gebruik te maken van de carrièremogelijkheden die de compagnie bood. Op de schepen die vanuit de Republiek vertrokken, kwamen buitenlandse zeelieden voornamelijk te werken in de lagere zeemansfuncties. Pas vanaf de jaren '30 in de achttiende eeuw nam het aandeel niet-Nederlandse Europese gezagvoerders in de retourvaart toe. De benadeling van Europese buitenlanders hing samen met de toegang tot patronagenetwerken in de Republiek. Het had niet te maken met de gebrekkige kwaliteit van de zeevarenden, want binnen de lagere zeemansfuncties kwamen buitenlandse zeelieden relatief vaker terecht in de meer gekwalificeerde functies als ‘matroos’ en ‘bosschieter’ – in plaats van ‘jongen’ of ‘hooploper’.

Overzees haalden Europese buitenlanders de achterstand in. Ze maakten in de functies aan land, bijvoorbeeld, gemiddeld meer carrière dan Nederlandse dienaren. Nederlanders begonnen bij aanvang van hun dienstverband gemiddeld in hogere functies dan buitenlanders, maar eindigden gemiddeld ongeveer in dezelfde functiecategorieën. Een interessant carrièrepad in Azië voor zowel Nederlandse als buitenlandse zeelieden liep via de functie van gezagvoerend kwartiermeester of onderstuurman op één van de vele kleine vaartuigen in Azië. Op deze pantjalangs en chialoupen deden zij leidinggevende ervaring op met gemengde of zelfs volledig Aziatische bemanningen. Het aandeel niet-Nederlandse Europese gezagvoerders was op deze kleine vaartuigen en in de intra-Aziatische vaart aanzienlijk hoger dan in de retourvaart.

De patronageverhoudingen waren bepalend voor het werk en leven van werknemers in dienst van de compagnie. Patronage beïnvloedde de mogelijkheden voor werknemers om op te klimmen, maar het versterkte ook de hiërarchische, leidinggevende structuren. Het onderhouden van een goede verstandhouding of zelfs vriendschap met de juiste (onder)officieren was een belangrijke voorwaarde om bevorderd te worden. Aan boord van schepen en in andere maritieme werkomgevingen werden voortdurend informele allianties aangegaan tussen hoger en lager geplaatsten. Deze allianties werden onderhouden door middel van gunsten, het uitdelen van werk en kleine voordelen. Voor lager geplaatsten kon dit leiden tot een bevoorrechte positie en het vergroten van carrièremogelijkheden. Tegelijkertijd versterkte dit proces de machtspositie van hoger geplaatsten, met name van officieren en onderofficieren. Deze informele allianties versterkten de hiërarchische structuren van de compagnie op de werkvloer.

De VOC als carrièremachine had een duistere keerzijde. Slechts een gedeelte van de zeevarenden werd opgenomen in patronagenetwerken die konden leiden tot verhoging van carrièrekansen. Het overgrote deel behoorde daar niet toe. De uitsluiting van deze patronagenetwerken van (onder)officieren betekende niet alleen een belemmering in de mogelijkheden om carrière te maken, maar had ook directe consequenties voor de positie op de werkvloer. Het kon resulteren in hardere behandeling door leidinggevendenden of in verscherping van de verhoudingen met opvarenden die wel van de patronage van (onder)officieren genoten. Dit was een sociaal en uiterst zichtbaar proces, en kon gepaard gaan met groeiende onvrede en met individuele of zelfs collectieve conflicten.

Dit werd versterkt doordat gezag en geweld binnen de hiërarchische structuren nauw met elkaar verweven waren. De autoriteit van schippers, stuurlieden en onderofficieren vloeide voort uit hun functie, maar moest op de werkvloer voortdurend verwezenlijkt en bekrachtigd worden ten opzichte van elkaar en ten opzichte van de bemanning. De verwezenlijking van deze autoriteit vond plaats door het handelen van de betreffende persoon. Krachtadig optreden was daarvoor belangrijk. Geweld had daarbij op twee manieren een functie. Het was de fysieke bekrachtiging van commando's en opdrachten – geweld was simpelweg de fysieke voortzetting van woordelijke overredingskracht. Tegelijk was geweld belangrijk in de vestiging en verdediging van autoriteit. Door het persoonlijke karakter van gezag hadden aantastingen van iemands status of eer direct gevolgen voor zijn gezagspositie. Conflicten gingen om meer dan persoonlijk eergevoel. Vermeende of reële provocaties waren een aantasting van de beroepseer en daarmee het persoonlijk gezag van een schipper, officier of onderofficier. Het antwoord kreeg vaak de vorm van gewelddadigheden, die niet alleen het gezicht van een hogergeplaatste redden, maar ook zijn gezag (opnieuw) bekrachtigden.

Deze mechanismen van carrière en geweld versterkten elkaar. Het spanningsveld dat daarmee in het leven werd geroepen speelde vooral onder Europese zeelieden. Lagere bemanningsleden konden met beschimpingen en provocaties duidelijk maken wanneer zij ontevreden waren en niet onder de indruk van het machtsvertoon van een (onder)officier. Van hogerhand werd gezag op structurele wijze gevestigd door geweld. Het spel van macht en werkverhoudingen werd op subtiele, en soms minder subtiele wijze, gespeeld door de voortdurende uitwisseling van beschimpingen, provocaties en geweld. Aziatische zeelieden lijken zich buiten de patronage- en carrièremechanismen van de Europese hiërarchie bevonden te hebben. Toch strekten de uitermate fysieke vormen van leidinggeven van (onder)officieren zich uit tot zowel Europese als Aziatische bemanningsleden.

Het werk in dienst van de compagnie vond plaats onder harde omstandigheden. Het was in zekere zin een wereld onder hoogspanning. Pesterijen, ruzies en geweld werden aangewakkerd door het structurele geweld en waren aan de orde van de dag. Deze conflicten hadden vaak een individueel karakter, maar konden structurele vormen aannemen wanneer het bijvoorbeeld ging om overmatige en gewelddadige gezagsuitoefening. In een gemengde werkomgeving, zoals het geval was op veel werkplekken van de compagnie, werden Europese noch Aziatische zeelieden ontzien. En juist daar waar conflicten of pesterijen groeps grenzen overstegen, vervaagde het individuele en persoonsgerichte karakter al snel. De pesterijen en conflicten konden dan uitgroeien tot meer anonieme, collectieve tegenstellingen. De klachten rond de behandeling van Moorser en andere Aziatische zeelieden in dienst van de compagnie waren een terugkerend verschijnsel. Dit was geen beleid, maar achterstelling en treiterijen langs groeps grenzen konden serieuze vormen aannemen.

Zeevarenden gingen op verschillende manieren om met deze harde realiteit. Allereerst streefden zij naar de bescherming en beloning, die geboden werd door actieve opname in patronagenetwerken en het opklimmen in de VOC. Werknemers voor wie dit niet tot de mogelijkheden behoorde, zochten uitwegen in het alledaagse werkende leven. De harde werkomstandigheden wakkerden onderlinge conflicten en pesterijen aan, maar afleiding en ontlading waren ook mogelijk in andere vormen van onderlinge contacten.

Seks was daarvan een in het oog springend onderdeel. Seksuele contacten konden deel uitmaken van seksuele verkenningen van de jongere zeevarenden aan boord, maar ook van machtsrelaties tussen bemanningsleden. Bovendien werd seks ook binnen de scheepsgemeenschap met enig regelmaat als verhandelbaar goed gezien. Dit leidde zelfs tot vormen van prostitutie tussen Europese jongens en oudere Moorser en Chinese zeelieden. De leeftijdsopmaak van de bemanning – waarbij alleen onder Europese zeelieden jongens aanwezig waren – leidde ertoe dat vooral Europese jongens bij deze zaken betrokken waren. Europese of Aziatische mannen waren dan de betalende partij. Deze rechtszaken rond seksualiteit lieten zien dat zeelieden van verschillende achtergrond voortdurend in contact stonden. Ze wisten zich vaak verstaanbaar te maken en kenden elkaar van naam of van gezicht. Toch zorgden groeps grenzen voor een zekere afstand, misschien zelfs een zekere anonimiteit.

De werkomstandigheden en vooral de harde gezagsuitoefening konden tot directe individuele en collectieve reacties leiden. Eén van de mogelijkheden was het ontvluchten van de werkomgeving. Tijdelijke afwezigheid, maar ook desertie kwam veelvuldig voor onder Europese en Aziatische zeelieden. Dit waren niet alleen reacties op de werkomstandigheden bij de VOC. De aantrekkingskracht van mogelijkheden buiten de compagnie speelden eveneens een rol, vooral in economisch levendige gebieden met veel alternatieve werkgelegenheid, in drukke stedelijke omgevingen of juist in moeilijk te controleren achterland. Voor werknemers van de VOC betekende desertie een strafbare breuk van het getekende, vaak meerjarige arbeidscontract. De compagnie verwoordde het in een plakkaat beeldend: dienaren hadden vaak geen moeite om ‘den dienst hunner betaals heeren te verlaten en zich in vreemden dienst te engageeren’ – ondanks de harde ‘straffen tegen de desertie’.

In veel gevallen ontliepen werknemers het conflict niet, maar gingen zij op de werkvloer de strijd aan tegen de gezagsuitoefening van (onder)officieren of het handelen van de VOC. De positie van de Europese en Aziatische zeelieden als contractuele loonarbeider en het begrip van de afspraken waaronder de loondienst plaatsvond, was cruciaal voor de wijze waarop deze momenten van verzet vorm kregen. Veel collectieve handelingen van verzet kregen de vorm van petitie, verzoeken of claims, die zich richtten op verworven of vermeende afspraken en rechten. Soms werden werkstakingen aangegaan. En in het uiterste geval sloeg de vonk over naar machtsovernames door middel van muiterijen en amok. In deze vurige momenten waarop het lot in eigen handen werd genomen klonken dan de ideeën door over alternatieve inrichtingen van de werkomgeving of de wereld, die gebaseerd waren op gelijkheid, vrijheid en rechtvaardigheid.

Een cruciale uitkomst van dit onderzoek is dat de werkverhoudingen en de harde uitoefening van gezag een veel belangrijker impact lijken te hebben gehad op het dagelijks leven van de zeeman dan de interculturele samenstelling van de bemanningen. Door middel van een performatieve benadering met een voorzijde (*front stage*) en een achterzijde (*back stage*) zijn een aantal concrete sociaal-economische en culturele analyses bij elkaar gebracht. Aan de culturele ‘voorzijde’ van de verhoudingen tussen de zeevarenden werd verschil door de compagnie en door zeevarenden zelf benadrukt in categorisering en in identificatieprocessen. De verschillen tussen bemanningsleden in dienst van de VOC werden verder duidelijk gemaakt door taal, voedsel en kleding. Ook in culturele ‘scripts’, zoals de manier waarop opstanden vorm kregen in amok of muiterij, werden verschillen tastbaar. Tegelijk waren aan de ‘achterzijde’ van de verhoudingen de verschillen in sociaal-economisch opzicht eigenlijk niet groot. De sociaal-economische positie van de zeevarenden was min of meer gelijk, zoals we hebben gezien bij rekrutering, beloning, organisatie en onderhandelingspositie. Zelfs de arbeidsproductiviteit verschilde niet structureel tussen Europese en Aziatische bemanningen.

Zouden we de ontwikkelingen bij de VOC in een veelbesproken ‘VOC-mentaliteit’ moeten vatten, dan zouden we kunnen zeggen dat de VOC gekenmerkt werd door een nuchter multiculturalisme, waar hard werd gewerkt onder harde omstandigheden. Twee eeuwen lang varen met gemengde bemanningen bestaande uit Europeanen en Aziaten, christenen en moslims, ging eigenlijk vrij geruisloos. De werkverhoudingen waren daarbij van groter belang dan de culturele scheidslijnen; de harde hiërarchische opstelling van de compagnie leidde tot grotere problemen en meer verzet dan de onderlinge verschillen tussen zeevarenden.

De verhoudingen tussen Europese en Aziatische zeelieden in dienst van de compagnie waren opvallend open en gelijk. Dit gold ook voor de organisatievormen binnen de compagnie. Zo was het niet noodzakelijk dat een *sarang* of andere voorman tussen een Aziatische bemanning en Europese (onder)officier stond. Een Europese kwartiermeester of stuurman had regelmatig direct de leiding over Aziatische zeevarenden. In tegenstelling tot wat veelal gedacht wordt door historici konden Aziaten dus wel degelijk functioneren zonder een hoofd van dezelfde herkomst. De grenzen tussen groepen waren zichtbaar door verschillen in uiterlijk voorkomen en taal, maar wierpen geen onoverkomelijke barrières op in de onderlinge omgang. Individuele contacten vonden plaats in werk, ontspanning en zelfs seks. In opstanden trokken Europeanen en Aziaten niet zichtbaar met elkaar op, maar openlijke gewelddadigheden hadden

evenmin te maken met etnische of culturele grenzen binnen de bemanningen. Werkstakingen, munitierijen, amok of andere vormen van openlijk verzet waren gericht tegen de compagnie of het scheepsgezag. In deze conflicten konden Europese zeelieden of Aziatische zeelieden van verschillende achtergrond wel volgens deze brede categorisering verenigd raken, zoals bij de amok door Javaanse, Maleise en Moorse zeelieden. Maar ook dit was niet altijd het geval.

Dit onderzoek naar de intra-Aziatische scheepvaart en de verhoudingen tussen Aziatische en Europese zeelieden in dienst van de VOC leidt tot nieuwe inzichten. Deze hebben implicaties op een aantal terreinen. Het vraagstuk van onderlinge verhoudingen tussen Europese en Aziatische zeevarenden in dienst van de VOC is een arbeidsgeschiedenis, die zich uitstrekt over twee eeuwen en langs de kusten van Eurazië. Deze studie heeft dan ook betekenis voor de vraagstukken van de geschiedenis van globalisering, de ontwikkeling van de *Great Divergence* en de organisatie van arbeid en arbeidsverhoudingen.

Laten we beginnen met het debat over de historische ontwikkeling van het proces van globalisering. Globalisering in de vroegmoderne tijd bestond uit meer dan alleen de langste verbinding. Het kan daarom niet enkel worden afgemeten aan de uiterste intercontinentale verbindingen, of aan de verbindingen tussen Europa en 'de rest', zoals is gedaan door Jan de Vries. Globalisering betekende in belangrijke mate ook regionalisering door middel van de ontwikkeling van een lange-afstandshandel tussen regio's over land en zee, die groter was dan de intercontinentale handel. De handel in Aziatische wateren was een belangrijk onderdeel van dit proces. Al ver voor de komst van Europese handelaren in de Indische Oceaan en andere Aziatische maritieme regio's bestond daar een levendige maritieme handel. De intra-Aziatische scheepvaart van Aziatische en Europese handelaren groeide sterk in de vroegmoderne periode – en de groei was onder leiding van de Engelse *country traders* eind achttiende eeuw zelfs explosief. De scheepvaart in Azië was vele malen groter dan de vaart tussen Europa en Azië.

Europeanen ontptopten zich als dominante machten in de Atlantische Oceaan en werden langzaam belangrijke vrachtvervoerders in de rest van de wereld. De VOC was een belangrijke speler aan de Aziatische kant van dit proces. De compagnie nam met gewelddadige middelen een strategische positie in maritiem Azië in – grotendeels als opvolger van de Portugezen. Vandaaruit oefende zij invloed uit op haar Aziatische omgeving, maar ging tegelijk ook op in het reeds goed ontwikkelde Aziatische handelssysteem. Een groot deel van de Aziatische en Europese economische activiteit in de vroegmoderne periode vond zodoende plaats *in* en *tussen* Aziatische regio's. Dit deel van de Europese scheepvaart deed Europa nooit aan en speelde zich geheel in Azië af. Dit impliceert dat globalisering niet alleen werd geïnitieerd en vorm gegeven vanuit Europa. En het betekent dat – veel meer dan vooralsnog door historici is gedaan – de ontwikkelingen in maritiem Azië midden in het globaliseringsdebat geplaatst moeten worden.

Deze bevindingen leiden tot de conclusie dat het tijd wordt om de verbindingen in de Indische Oceaan en andere Aziatische maritieme regio's niet alleen vanuit sociaal-cultureel perspectief te bezien, maar ook verder te kwantificeren en te vergelijken met de ontwikkelingen in andere regio's. Onze kennis van de omvang van regionale en mondiale handelscontacten is onevenredig verdeeld. Zo zijn voor de Europese scheepvaart in Europa, het Atlantisch gebied en de intercontinentale vaart naar Azië uitgebreide databases en vrij nauwkeurige reconstructies beschikbaar. Voor Azië is onze kennis van de omvang van contacten echter beperkt – en richten historici zich vaak op de vaststelling dat contacten aanwezig waren. Dit lijkt één van de redenen voor de marginalisering van de Aziatische scheepvaart en handel in debatten. Het is tijd om het speelveld van historische kennis gelijk te trekken. In deze studie is daarmee een begin gemaakt door een reconstructie van de omvang van de intra-Aziatische scheepvaart van Europese en Aziatische handelaren. Deze reconstructie is een aanzet en zal verder moeten worden uitgewerkt. De bronnen voor een dergelijk project zijn aanwezig. Belangrijke bouwstenen zijn aanwezig in het Archief van de VOC in het Nationaal Archief te Den Haag, en waarschijnlijk is ook relevant materiaal aanwezig in de archieven van andere handelscompagnieën in Europa en Azië. Het werk is nog lang niet voltooid.

De vroegmoderne globalisering had niet alleen impact op economisch vlak. Voor de mensen, die in dit vroegmoderne proces van globalisering betrokken raakten, waren de

implicaties niet minder groot. Enorme aantallen mensen werden tot slaaf gemaakt – of in onvrijheid geboren – en gedwongen verhandeld, vaak naar bestemmingen overzees. Mogelijk nog grotere aantallen mensen reisden als arbeidsmigrant over de wereld in loondienst en onder meerjarige contractuele verplichtingen. Sommigen gingen als reiziger, missionaris of handelaar. De velen, die niet naar andere werelddelen afreisden, ondervonden de gevolgen van globalisering door het vertrek van bekenden, de komst van onbekenden, maar ook door nieuwe voedingsmiddelen, kleding en andere producten, veranderingen in productieprocessen, religieuze bewegingen of oorlogen. Globalisering in de vroegmoderne tijd hield zich niet aan de academische regels van prijsintegratie, maar betekende desalniettemin een complete herordening van de wereld.

Een belangrijke bevinding is de wijdverspreide rekrutering van Aziatische zeelieden in loondienst voor zowel Europese als Aziatische schepen. Deze studie heeft aangetoond dat de internationalisering van maritieme arbeidsmarkt ver terug te voeren is. Maritieme arbeid kon gerekruteerd worden in een aantal economisch bloeiende Aziatische regio's, zoals onder meer Bengalen, Surat, Java en Malakka. De wortels van het internationaliseringsproces in maritieme arbeidsmarkten moet niet alleen gezocht worden in Noordwest-Europa, zoals lang is gedaan door Nederlandse historici, maar ook in delen van maritiem Azië. Dit heeft grote implicaties voor het debat over globalisering: al ver voor de negentiende eeuw werd de 'factor arbeid' verhandeld op geïnternationaliseerde markten.

Het tweede debat waarvoor deze studie belangrijke inzichten aanlevert, is het debat over de *Great Divergence*. Aan het begin van deze studie is benadrukt dat het zinvol is om onderscheid te maken tussen de economische en sociaal-culturele dimensie van het proces van uiteengroeien van verschillende werelddelen. Op economisch vlak hebben we gezien dat de posities van Europese en Aziatische zeelieden in economisch opzicht weinig verschilden en niet veel voor elkaar onderdeden. Tot het einde van de achttiende eeuw bleken de sociaal-economische posities van arbeiders van verschillende continenten in dezelfde werkplekken vrijwel gelijk. De lonen waren hetzelfde. De compagnie was voor Aziatische zeelieden en soldaten zelfs iets duurder uit. De arbeidsvoorwaarden varieerden licht, maar waren in evenwicht. De onderhandelingspositie van Aziatische zeelieden was zelfs sterker dan van Europese zeelieden.

De geringe verschillen in arbeidsproductiviteit tussen Europese en Aziatische zeevarenden in dienst van de VOC duiden op een ander belangrijk aspect. Tot ver in de achttiende eeuw maakte het relatief weinig verschil of een schip door enkel Europeanen of met Europees-Aziatische bemanningen werd gevaren. Op de grotere schepen van de compagnie was de arbeidsproductiviteit van gemengde bemanningen aan het einde van de achttiende eeuw zelfs beter. Arbeidsproductiviteit is uiteraard slechts één van de methoden waarmee *human capital* gemeten kan worden, maar deze inzichten rond de arbeidsproductiviteit bij de VOC lijken te impliceren dat de vaardigheden van de Europese en Aziatische werkers in deze voorlopende sectoren van de vroegmoderne economie nog weinig voor elkaar onderdeden. Het gaat daarbij uiteraard om schepen van de VOC. Voor een systematische afweging van Europese en Aziatische schepen in de intra-Aziatische vaart is verder onderzoek nodig. Toch vormt de gelijkwaardigheid van Europese en Aziatische werkers een sterk contrast met het beeld van een voorlopende en hoger ontwikkelde Europese arbeidspopulatie, zoals bijvoorbeeld geschetst door onder meer Jan Luiten van Zanden en Tine de Moor.

De gelijkheid en evenwichtigheid van de achttiende eeuw problematiseert tevens de ontwikkeling, die Balachandran schetst voor Zuid-Aziatische zeelieden in de negentiende en twintigste eeuw. Volgens hem werkten *lascars* zich in deze periode op van 'koelie tot werker'. Het is echter belangrijk om te benadrukken dat deze achtergestelde uitgangspositie een negentiende-eeuwse constructie was. Het beeld dat door auteurs als Barendse en Sutton is neergezet voor de achttiende eeuw klopt niet. Aziatische zeelieden leefden niet in een volledig door raciale grenzen gescheiden wereld en werkten niet in een achtergestelde positie ten opzichte van Europese zeelieden. De positie van Aziatische zeelieden in dienst van de VOC werd niet gekenmerkt door lagere lonen, matige arbeidsproductiviteit, onvoldoende

vaardigheden of een sterke afhankelijkheid van voorlieden, maar juist door een opvallende gelijkheid en openheid.

Dit raakt aan de verhoudingen tussen Europese en Aziatische werkenden op sociaal-cultureel vlak. De zeer gelijkwaardige situatie in de zeventiende en achttiende eeuw vormt een groot verschil met de ongelijke en vrij geracialiseerde verhoudingen in de negentiende en twintigste eeuw. In dienst van de VOC vonden alledaagse vormen van contact en conflict plaats, maar waren Aziatische zeelieden niet het 'slachtoffer' van een Europees racisme. Het uiteengroeien op sociaal-cultureel vlak – de opvatting dat de niet-Europese 'ander' per definitie minderwaardig was – is vooral een negentiende-eeuws verschijnsel. De zeventiende en achttiende eeuw lijken gekenmerkt door een soort concentrisch ethnocentrisme, een nadrukkelijk bewustzijn van het 'anders' zijn van andere bevolkingsgroepen, maar zonder een noodzakelijke hiërarchische indeling. Sommige groepen werden al ten tijde van de vroegste Europese expansie als minderwaardig neergezet, maar dat lijkt vooral samen te hangen met de manier waarop de beoordeling van 'anderen' samenviel met de inschatting van de vermeende 'beschaving' van een ander. 'Onbeschaafde anderen', die geen claim konden maken op een gerespecteerde andere cultuur of een sterke staat, werden als minderwaardig of kinderlijk weggezet. Moorse, Javaanse, Chinese en andere Aziatische zeelieden, die onder vergelijkbare omstandigheden werkten als Europese zeevarenden, stonden in dat opzicht veel sterker. Het harde en dieper doordringende kolonialisme van de negentiende eeuw zou leiden tot ingrijpende veranderingen, waarin voorheen relatief gerespecteerde en zelfstandige werkers in categorieën als 'koelie' en 'lascar' tot onvrije, afhankelijke koloniale arbeiders werden gedegradeerd.

Deze studie heeft een aantal bijdragen geleverd aan de geschiedenis van arbeid en arbeidsmarkten. Dit proefschrift heeft laten zien dat arbeid altijd plaats vindt in een spanningsveld tussen dwang en beloning. Bij 'onvrije' arbeid zit de dwang in de gedwongen en onvrije aard van de bezits- en arbeidsverhoudingen. Bij 'vrije' arbeid is de arbeidsverplichting onder relatief vrije omstandigheden tot stand gekomen – met wederzijdse toestemming – maar kan dwang voorkomen in het bekrachtigen van de naleving van de tijdelijke contractuele verbinding of in de aansturing op de werkvloer. Arbeidsverhoudingen bestaan in veel verschillende vormen en variaties met een geleidelijke schaal van min of meer 'vrij' tot min of meer 'onvrij'.

De Aziatische en Europese zeelieden in dienst van de VOC waren vrijwel zonder uitzondering aan de compagnie verbonden door meerjarige contractuele loondienst. Het belang van de mogelijke implicaties voor de ontwikkeling van Aziatische maritieme arbeidsmarkten is reeds genoemd. De aanwezigheid van vrije loonarbeid – naast andere meer onvrije vormen van arbeid – in Azië moet verder worden onderzocht. Het is duidelijk geworden dat naast zeelieden ook sjouwers en soldaten in Azië konden worden ingehuurd via stukloon, uur- of dagloon en via meerjarige contracten. In verder onderzoek zou onderzocht moeten worden hoe de ontwikkelingen waren in andere sectoren en in verschillende regio's. Dit zou wel eens tot onverwachte conclusies en implicaties kunnen leiden voor vergelijkingen tussen Europa, Azië en andere werelddelen.

Ook op het meer culturele vlak zijn uit dit onderzoek naar het werk van Europese en Aziatische zeelieden in dienst van de compagnie interessante bevindingen voortgekomen. De uitruil en afspraken die ten grondslag liggen aan het vervullen van arbeid onder contractuele loondienst heeft sterke invloed op de verwachtingen van werkenden en de manieren waarop onderhandeling en verzet vorm kregen. Individuele en collectieve belangenbehartiging en acties van werkenden richten zich vaak op de rechten en afspraken, die zijn overeengekomen of waarvan wordt gemeend dat deze onderdeel zijn van de arbeidsovereenkomst. De lange geschiedenis van loonarbeid heeft onvermijdelijk invloed gehad op de sociale en culturele repertoires en verwachtingspatronen van werkenden. De informatie in historische bronnen is soms schaars. Toch is op sommige momenten een beeld te verkrijgen. Zo bleken voor munitierijen en amok verschillen in culturele scripts te bestaan, maar vertoonden deze vormen van verzet tegelijk veel meer overeenkomsten in de achterliggende patronen.

Deze sociale en culturele geschiedenissen van arbeid kunnen met frisse blik worden onderzocht. Ze moeten in mondiaal en in lange termijn perspectief worden geplaatst – vooral nu

steeds duidelijker wordt dat arbeidsverhoudingen niet fundamenteel veranderd zijn met de industrialisatie en modernisering van de economie. Deze studie naar Europese en Aziatische zeevarenden heeft laten zien dat horizontale arbeidsverhoudingen het bestuderen waard zijn: ze zijn een cruciaal onderdeel van de werking van het arbeidsproces en voor de verklaring van arbeidsverhoudingen, productiviteit en gedrag. De verhoudingen tussen individuele en groepen werkenden zijn tevens een belangrijke factor in de wijze waarop individuele en collectieve belangenbehartiging vorm krijgt. Daarbij moet het gaan over diversiteit, samenwerking, maar ook over de betekenis van arbeid en loonwerk voor mensen, verhoudingen en samenlevingen – in directe, alledaagse zin, maar ook op lange termijn.

Deze studie is een nieuwe stap, maar zeker niet de laatste stap. Voor ons ligt nog veel onontgonnen terrein. Het is tijd om de zeilen bij te zetten.