

De tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouw

Een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie



Departement Landbouw en Visserij

Afdeling Monitoring en Studie

Maxime Loose

Miet Lamberts
HIVA-K.U.Leuven



De tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouw, een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie.

*Maxime Loose
Miet Lamberts
HIVA-K.U.Leuven*

11/01/2010

Onderzoeksrapport, 114 blz.

Depotnummer: D/2010/3241/027



Departement Landbouw en Visserij
Afdeling Monitoring en Studie
Ellipsgebouw (6de verdieping)
Koning Albert II - laan 35, bus 40
1030 Brussel

Tel. 02 552 78 20 - Fax 02 552 78 21

✉ e-mail: ams@vlaanderen.be

Vermenigvuldiging en/of overname van gegevens zijn toegestaan mits de bron expliciet vermeld wordt:

Loose M. & Lamberts M. (2010) *De tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouw. Een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie*, Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Monitoring en Studie, HIVA-K.U.Leuven, Brussel, 114 p.

Wij doen ons best om alle informatie, webpagina's en downloadbare documenten voor iedereen maximaal toegankelijk te maken. Indien u echter toch problemen ondervindt om bepaalde gegevens te raadplegen, willen wij u graag hierbij helpen. U kunt steeds contact met ons opnemen.

Wilt u op de hoogte gehouden worden van onze nieuwste publicaties, schrijf u dan in op de AMS-nieuwsflash via de onderstaande link:

<http://www.vlaanderen.be/landbouw/studies/nieuwsflash>

De tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouw

**Een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de
huidige situatie**

INHOUDSOPGAVE

1.1.	Abstract - Nederlands.....	1
1.2.	Abstract - English.....	2
1.3.	Samenvatting van het onderzoeksrapport	3
1.3.1.	Inleiding en onderzoeksvraag.....	3
1.3.2.	De gehanteerde onderzoeksmethode	3
1.3.3.	Resultaten van het kwantitatieve luik.....	4
1.3.4.	Resultaten van het kwalitatieve luik.....	7
1.3.5.	Beleidsaanbevelingen	15
	INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAAG	19
	SPECIFIEKE REGELGEVINGEN	21
1.4.	Toetreding tot de arbeidsmarkt	21
1.4.1.	Wie mag er aan de slag op de Belgische arbeidsmarkt?.....	21
1.4.2.	Wie mag er aan de slag in de land- en tuinbouwsector: bijzondere arbeidsmarktgerelateerde regelgeving	23
	ONDERZOEKSVRAGEN EN GEHANTEERDE ONDERZOEKSMETHODE.....	25
	RESULTATEN KWANTITATIEF LUIK.....	27
1.5.	De arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers.....	27
1.6.	Specifieke databronnen	30
1.6.1.	Tewerkstelling van arbeidsmigranten in Vlaanderen	30
1.6.2.	Een detail van de tewerkstelling binnen de land- en tuinbouw	35
1.6.3.	Inbreuken in verband met de tewerkstelling van buitenlandse werknemers	59
	RESULTATEN KWALITATIEF LUIK	63
1.7.	Quickscan: naar afbakening van de onderzoekspopulatie.....	63
1.7.1.	Aangehaalde verklaringen voor de tewerkstelling van allochtonen in de tuinbouwsector.....	63
1.7.2.	Wat zijn de kenmerken van de allochtonen tewerkgesteld in de sector?	65
1.7.3.	Selectie van drie deelsectoren.....	66
1.8.	Resultaten van de werkgeversbevraging.....	67
1.8.1.	Kenmerken van de bevroegde ondernemingen.....	68
1.8.2.	Profiel van de tewerkgestelde allochtonen	71
1.8.3.	Rekrutering van allochtone werknemers	76

1.8.4.	Verwachte evoluties	80
1.8.5.	Kwaliteit van de arbeid.....	83
1.9.	Resultaten van de Werknemersbevraging.....	87
1.9.1.	Profiel van de bevraagde werknemers.....	88
1.9.2.	Hoe komt men in de sector terecht?	90
1.9.3.	Ervaren kwaliteit van de arbeid.....	94
1.9.4.	Integratie in de leefomgeving.....	96
SYNTHESE EN BELEIDSAANBEVELINGEN.....		99
1.10.	De samenstelling van de werknemerspopulatie	99
1.10.1.	Socio-politieke en economische factoren.....	99
1.10.2.	Onderneming- en sectorkenmerken.....	100
1.10.3.	De rekruteringsstrategie.....	100
1.10.4.	Het wegblijven van de autochtone werknemer.....	101
1.10.5.	Verwachte evoluties binnen de werknemerspopulatie	102
1.10.6.	Beleidsaanbevelingen	102
1.11.	Kwaliteit van de arbeid	105
1.11.1.	Arbeidsinhoud	105
1.11.2.	Arbeidsomstandigheden	106
1.11.3.	Arbeidsverhoudingen.....	107
1.11.4.	Arbeidsvoorwaarden.....	108
BIJLAGE: STUURGROEP EN AFFILIATIES		111
GERAADPLEEGDE LITERATUUR		113

1.1. Abstract - Nederlands

Binnen de land- en tuinbouwsector hebben zich de voorbije jaren een aantal belangrijke wijzigingen voorgedaan. Met dit rapport gingen we daarbij in op de gevolgen voor de tewerkstelling van allochtonen in deze sector. In eerste instantie schetsen we een beeld van de huidige tewerkstelling van allochtonen binnen de sector. Daarnaast beschrijven we wie de allochtone werknemer is en waarom hij of zij hier in de land- en tuinbouw komt werken. Daarenboven benaderen we ook de werkgeverszijde. Wat zijn hun motieven om allochtone werknemers tewerk te stellen? En hoe ervaren zij deze tewerkstelling?

Om op deze onderzoeksvragen een antwoord te formuleren hanteerden we twee verschillende onderzoeksbenaderingen. Enerzijds baseerden we ons op beschikbare databronnen om een kwantitatief beeld te schetsen van de tewerkstellingssituatie van allochtone werknemers. Daarnaast verwierven we aan de hand van diepte-interviews een diepgaander inzicht.

Wat betreft het *kwantitatieve luik* van het onderzoek, raadpleegden we vier verschillende databronnen die heel wat interessant en specifiek datamateriaal bevatten over de tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouwsector.

Uit voorgaand onderzoek bleek ten eerste dat de land- en tuinbouwsector een belangrijke werkgever is voor allochtone werknemers. Ten tweede toonden gegevens met betrekking tot de uitgereikte arbeidskaarten B aan dat werkgevers in 2008 in belangrijke mate een beroep deden op arbeidsmigranten uit de nieuwe Europese lidstaten, hoofdzakelijk Polen. Ten derde verschaften gegevens afkomstig van de sociale fondsen voor de land- en tuinbouw een meer gedetailleerd inzicht in de tewerkstelling van allochtone werknemers. Daaruit bleek onder andere dat het aandeel 'vreemde' werkkrachten in de periode 2000-2007 sterk toenam. Tot slot toonden gegevens van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) aan dat illegale tewerkstelling zeker niet verdwenen is uit de sector, maar dat de land- en tuinbouwsector niet de slechtste leerling is van de klas.

In het *kwalitatieve luik* van het onderzoek werden drie onderzoekstappen genomen. Ten eerste werd een bevraging van sectorexperts (quickscan) georganiseerd. Op basis van deze verkennende onderzoeksstap werden drie deelsectoren geselecteerd, die in het verdere onderzoeksproces diepgaander werden onderzocht. Dit gebeurde door in eerste instantie werkgevers in elke sector te bevragen om vervolgens ook de allochtone werknemers zelf te bevragen.

De resultaten van dit kwalitatief onderzoeksluik bieden ten eerste een inzicht in diverse factoren en oorzaken die een impact blijken te hebben op de samenstelling van de werknemerspopulatie binnen de bestudeerde deelsectoren. Verschillende elementen blijken namelijk een impact te hebben op de geobserveerde achtergrondnationaliteiten van werknemers, het aandeel tewerkgestelde arbeidsmigranten, het aandeel tewerkgestelde in België verblijvende allochtonen en de afwezigheid van autochtone productiewerkers. Daarnaast wordt ook een inzicht geboden in het gehanteerde rekruteringsproces en wordt ingegaan op te verwachten evoluties.

Tot slot werd ook de ervaren kwaliteit van de arbeid in kaart gebracht.

Het rapport wordt afgerond met een synthese van de onderzoeksgegevens en daaraan worden beleidsaanbevelingen gekoppeld.

1.2. Abstract - English

In the recent past some important changes occurred within the agricultural sector in Flanders and Belgium. This research paper focuses on the consequences of these changes for the employment of allochtonous employees in the agricultural sector. The primary objective of the research was to describe the current employment within this sector. We portray the allochtonous employees and describe why he or she comes working in the agricultural sector in Flanders. We also enquired the employers. What are their motives to employ allochtonous employees? And how do they experience this employment?

To answer these research questions we took two different research approaches. On the one hand we consulted available data-sources, to portray an image of the employment conditions of allochtonous employees. On the other hand we took a qualitative approach, based on in-depth interviews with employers en employees we acquired a more thorough understanding of the employment of allochtonous employees in the studied sector.

In the quantitative section of the research paper we consulted four different data-sources that contained a lot of interesting and specific data concerning the employment of allochtonous employees in the agricultural sector.

Previous research pointed out that the primary sector is an important employer for allochtonous employees. Secondly data concerning working permits (working permit B) indicated that employers in the horticulture employed an important group of migrant workers from the new EU-states, mainly Poland. Thirdly more specific data gave a detailed view on the employment of allochtonous people in the agricultural sector. One of the important conclusions was that the share of foreign workers in the agricultural sector augmented importantly over the period 2000-2007. Finally data concerning illegal employment pointed out that this practice still occurs in the agricultural sector but it certainly doesn't occur more than in other economic branches.

The qualitative research phase took three different steps. In a first step we enquired experts with a good view on the agricultural sector. On basis of this exploration we selected three subsectors within the horticulture for more in-depth investigation. In a second step we had in-depth interviews with employers within the three selected subsectors. Thirdly we had in-depth interviews with the allochtonous employees themselves.

The results of this qualitative research phase offered some insight in factors and causes that seemed to have an impact on the composition of the work force. Different elements appear to impact the observed background nationalities, the share of immigrant workers, the share of allochtonous employees who reside in Belgium and the absence of autochtonous workers. The results shed also light on the recruitment process and we also point to some expected evolutions.

Finally we portray how the allochtonous employees experienced the working climate.

The research paper ends with an integration of the gathered data-material. We also propose some policy recommendations.

1.3. Samenvatting van het onderzoeksrapport

1.3.1. Inleiding en onderzoeksvraag

Binnen de land- en tuinbouwsector hebben zich de voorbije jaren een aantal belangrijke wijzigingen voorgedaan. Met dit rapport gingen we daarbij in op de gevolgen voor de tewerkstelling van allochtonen in deze sector. Immers, de land- en tuinbouwsector stelt heel wat werknemers uit deze doelgroep tewerk. Daarenboven hadden heel wat recente veranderingen mogelijk een impact op de tewerkstelling van deze doelgroep.

In eerste instantie wilden we een beeld schetsen van de huidige tewerkstelling van allochtonen binnen de sector. Daarnaast wilden we een zicht krijgen op wie de allochtone werknemer is en waarom hij of zij hier in de land- en tuinbouw komt werken. Daarnaast hadden we ook oog voor de ervaringen en motieven van de werkgevers in de sector.

Het rapport vangt aan met een beschrijving van de belangrijke regelgevingen die een impact hebben op de arbeidsmarkt binnen de land- en tuinbouwsector. Daarna beschreven we aan de hand van kwantitatieve gegevensbronnen een aantal belangrijke kenmerken. Deze gegevens diepten we verder uit in een kwalitatief onderzoeksluik. Het rapport werd afgesloten met een synthese van de verzamelde gegevens en concrete beleidsaanbevelingen.

1.3.2. De gehanteerde onderzoeksmethode

Om tot een beter inzicht te komen over de tewerkstelling van allochtone werknemers in de land- en tuinbouwsector hanteren we twee verschillende onderzoeksbenaderingen. Ten eerste hanteren we een kwantitatieve invalshoek, waarbij we op basis van een verkenning van beschikbare databronnen een breder zicht willen krijgen op de tewerkstellingssituatie van allochtone werknemers. Ten tweede hanteren we een kwalitatieve methode, waarbij we aan de hand van diverse diepte-interviews een diepgaander inzicht wensen te verwerven.

Wat betreft het *kwantitatieve luik* van het onderzoek, raadpleegden we vier verschillende databronnen die heel wat interessant en specifiek datamateriaal bevatten over de tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouwsector.

We bespraken hierbij eerst één algemene databron, namelijk de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (en een erop gebaseerde toepassing, het Datawarehouse Arbeidsmarkt). Aan de hand van gedaan onderzoek schetsen we een beeld van het belang van de land- en tuinbouwsector voor allochtone werknemers.

Daarna bespraken we drie gegevensbronnen die specifiek zijn voor de land- en tuinbouwsector. De eerste bron handelt over de tewerkstelling van arbeidsmigranten via de arbeidskaarten B. De tweede bron betreft de gegevens van de sociale fondsen voor de land- en tuinbouw. En tot slot bekeken we de grijs-zwarte kant van de tewerkstelling van allochtonen, de gegevens zijn afkomstig van de SIOD.

In het *kwalitatieve luik* van het onderzoek werden drie onderzoekstappen genomen.

Om een zinvolle selectie te maken van een aantal nader te onderzoeken deelsectoren, organiseerden we een quickscan van de land- en tuinbouwsector. Aan de hand van een bevraging van experts gingen we na in welke segmenten van de sector we belangrijke groepen van tewerkgestelde allochtonen zouden terugvinden.

Na deze eerste verkennende onderzoeksstap selecteerden we drie deelsectoren die we van naderbij onderzochten. Dit deden we door in eerste instantie werkgevers in elke sector te bevragen om vervolgens ook de allochtone werknemers zelf te bevragen.

Bij de bespreking van de resultaten gaan we telkens ook dieper in op hoe de bekomen gegevens werden verzameld.

1.3.3. Resultaten van het kwantitatieve luik

1.3.3.1. De arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers

Tabel 1 Het aandeel (%) loontrekkenden binnen elke groep van herkomst actief in de primaire sector verdeeld naar geslacht

Herkomst	Totaal	Mannen	Vrouwen
Belgische nationaliteit	0,6	0,7	0,5
Vreemde herkomst	3,9	3,9	3,9
Noord-West-Europese herkomst	1,0	1,0	1,0
Zuid-Europese herkomst	1,8	1,9	1,7
Andere Europese herkomst	4,0	4,0	3,9
Turkse herkomst	12,0	6,6	26,3
Marokkaanse herkomst	10,3	11,3	5,2
Andere herkomst	6,5	6,7	6,2
Totale bevolking	0,7	0,8	0,6

Bron: Bewerking van Tielens (2005), Datawarehouse arbeidsmarkt KSZ, toestand vierde kwartaal 2002

Op basis van gegevens uit voorgaand onderzoek (zie o.a. Tielens, 2005 en Tratsaert, 2004) besloten we dat de primaire sector een belangrijke werkgever is voor werknemers van vreemde herkomst. Van de werknemers van vreemde herkomst blijkt 3,9% actief in deze sector, terwijl voor de totale bevolking dit percentage slecht 0,7 bedraagt.

Zeer opvallend was het grote belang van de sector voor werknemers van Turkse (12%), Marokkaanse (10,3%) en andere herkomst (6,5%). Daarenboven bleek dat Turken voor hun tewerkstelling sterk afhankelijk bleven van de sector nadat zij Belg werden. Andere nationaliteitsgroepen bleken eerder uit de primaire sector te verdwijnen na naturalisatie.

1.3.3.2. Tewerkstelling van arbeidsmigranten in Vlaanderen

Tabel 2 Provinciale spreiding van toegekende arbeidskaarten B seizoensarbeid tuinbouwsector, verdeeld naar nationaliteit, januari-november 2008

Nationaliteit	Limburg		West-Vlaanderen		Antwerpen		Vlaams-Brabant		Oost-Vlaanderen	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Polen	6 475	87%	3 395	90%	1 740	48%	1 802	79%	1 374	79%
Roemenië	360	5%	234	6%	1 813	50%	385	17%	56	3%
Bulgarije	523	7%	125	3%	51	1%	42	2%	293	17%
Andere	77	1%	30	1%	48	1%	64	3%	22	1%
Totaal	7 435	100%	3 784	100%	3 652	100%	2 293	100%	1 745	100%

Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008)

Aan de hand van gegevens met betrekking tot de toekenning van arbeidskaarten B binnen de tuinbouwsector kregen we een zicht op de tewerkstelling van arbeidsmigranten uit de nieuwe Europese lidstaten binnen de tuinbouwsector. We stelden vast dat werknemers uit deze nieuwe lidstaten via de versoepelde regelgeving in het kader van de knelpuntberoepen in grote getallen worden ingezet (n=18 909).

Deze werknemers bleken hoofdzakelijk uit Polen afkomstig (78% van de arbeidskaarten B binnen de beschouwde periode). Daarnaast wordt ook een omvangrijke groep Roemenen

ingezet in de land- en tuinbouwsector (15% van de arbeidskaarten B binnen de beschouwde periode). Uit de geografische spreiding van de inzet van arbeidsmigranten via de arbeidskaart B, blijkt duidelijk dat de fruitsector in Limburg (40% van de arbeidskaarten B binnen de beschouwde periode) heel sterk een beroep doet op deze categorie van werknemers.

1.3.3.3. Een detail van de tewerkstelling binnen de land- en tuinbouw

Aan de hand van gegevens van het ‘Waarborg- en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf’ en het ‘Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw’, boden we een meer gedetailleerd inzicht in de tewerkstelling van allochtone werknemers in de bestudeerde sector.

Als we de *evoluties van de werkkrachten* in de land- en tuinbouwsector in beschouwing nemen deden we een aantal belangrijke vaststellingen (zie onder andere tabel 3 en tabel 4). Wat betreft de *reguliere tewerkstelling* stellen we vast dat het aantal werknemers in de beschouwde periode relatief stabiel bleef. Daarnaast stellen we in de tuinbouwsector vast dat het aantal *seizoensarbeiders* niet lineair evolueerde over de beschouwde periode, we stellen vast dat hun aantal eerst stijgt tot en met 2005 om daarna gestaag te dalen. In de landbouwsector blijkt het aantal ingezette seizoenarbeiders eerder gering te zijn, terwijl het in de tuinbouwsector om een groot aantal werknemers gaat die in dit statuut actief zijn.

Tabel 3 Overzicht aantal werknemers in de land- en tuinbouwsector naargelang sector en tewerkstellingsvorm, 2000

	Reguliere tewerkstelling*				Totaal n	Seizoensarbeid				Totaal n
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit			Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		
	n	%	n	%		n	%	n	%	
Landbouw	129	6%	1 880	94%	2 009	10	6%	164	94%	174
Tuinbouw	727	11%	6 093	89%	6 820	5 503	17%	27 286	83%	32 789

*gemiddeld over de kwartalen heen

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Tabel 4 Overzicht aantal werknemers in de land- en tuinbouwsector naargelang sector en tewerkstellingsvorm, 2007

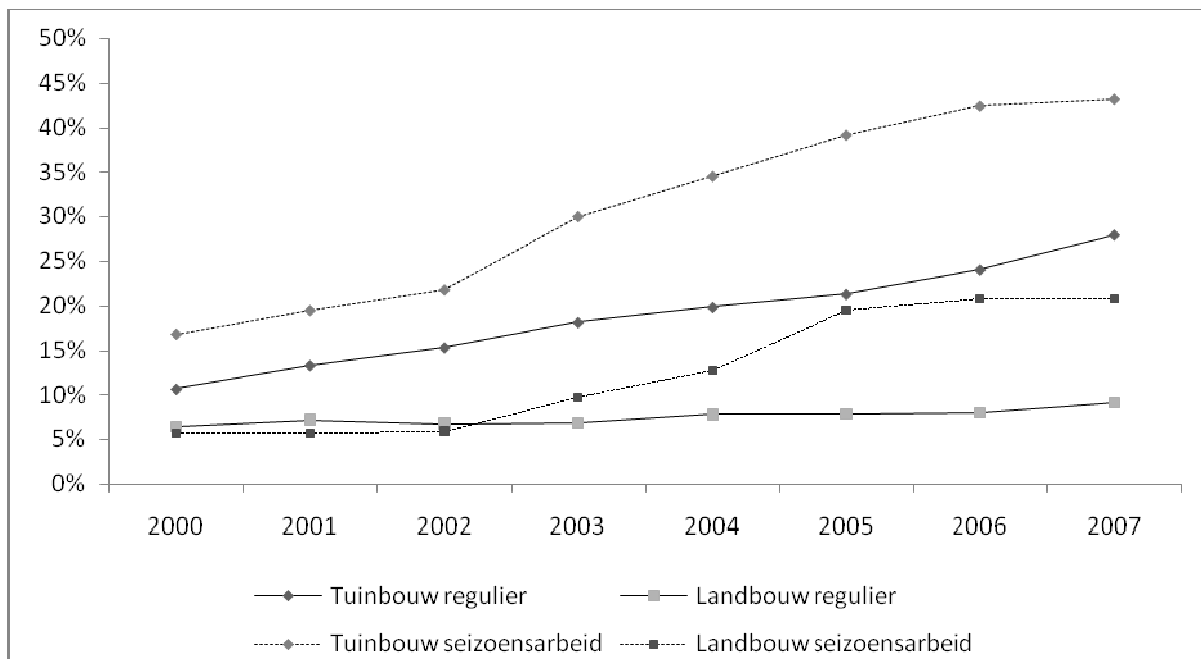
	Reguliere tewerkstelling*				Totaal n	Seizoensarbeid				Totaal n
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit			Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		
	n	%	n	%		n	%	n	%	
Landbouw	210	9%	2 105	91%	2 315	86	21%	328	79%	414
Tuinbouw	1 889	28%	4 862	72%	6 751	16 609	43%	21 819	57%	38 428

*gemiddeld over de kwartalen heen

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Zowel voor de reguliere werknemers als de seizoenarbeiders stellen we vast dat *het aandeel van vreemde werkkrachten* sterk toenam over de beschouwde periode (figuur 1). In de *tuinbouwsector* vertegenwoordigen de seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit in 2008 bijna de helft van alle *seizoensarbeiders* (44%). In diezelfde sector vormen reguliere arbeiders met de Belgische nationaliteit nog steeds duidelijk een grotere groep dan de *reguliere werknemers* van vreemde origine (72%).

Algemeen zijn vreemde werkkrachten minder aanwezig in de landbouwsector.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur.1 Evolutie percentage werknemers van vreemde nationaliteit, naar tewerkstellingsstatuut en sector

Wat betreft de *regionale spreiding* stellen we voor de tuinbouwsector vast dat reguliere werknemers van vreemde nationaliteit voornamelijk aanwezig zijn in de provincie Antwerpen en de arrondissementen Gent en Hasselt. In dezelfde sector zijn ‘vreemde’ seizoensarbeiders vooral aanwezig in de as die loopt van Antwerpen, via Turnhout en Hasselt tot in Tongeren. Daarnaast is er ook een belangrijke groep aanwezig in het arrondissement Gent.

Vreemde werkrachten blijken, in verhouding met Belgen, vaker tewerkgesteld in ‘*intensievere*’ tewerkstellingsstatuten. In de tuinbouwsector zijn zij als reguliere werknemer vaker actief met een voltijds contract (85% van de vreemde reguliere werkrachten), en als seizoensarbeider lijken zij vaker meer dagen aan het werk. Daarnaast blijken vreemde werkrachten *vaker jonger* te zijn dan Belgische werkrachten in de tuinbouwsector.

Reguliere werkrachten en seizoensarbeiders in het algemeen worden hoofdzakelijk door werkgevers tewerkgesteld die de juridische vorm van *natuurlijke persoon of bvba* aannemen. Naamloze vennootschappen blijken deze groepen van werknemers relatief gezien minder vaak tewerk te stellen.

Indien we inzoomen op de deelsectoren dan stellen we vast dat reguliere werknemers van vreemde origine hoofdzakelijk actief zijn in de *groenteteelt*. Algemeen blijken reguliere werknemers minder vaak aanwezig in de *fruitteelt*. Seizoensarbeiders blijken dan weer hoofdzakelijk actief in de groente- en fruitteelt.

Daarnaast stellen we vast dat reguliere werknemers van vreemde nationaliteit relatief minder vaak aanwezig zijn in grote bedrijven. Seizoensarbeiders zijn eerder aanwezig bij *kleine werkgevers*.

Wat betreft de landbouwsector stellen we weinig opvallende verschillen vast op deze verschillende dimensies. Daarenboven gaat het vaak, en zeker voor de seizoensarbeiders, om kleine aantallen waardoor de kans op toevalsfouten groter wordt.

Tot slot een belangrijke bemerking bij deze gegevens. De besproken data laten enkel toe om een onderscheid te maken op basis van de nationaliteit van de werknemers. Dat betekent dat mogelijk een belangrijk aandeel van de groep van allochtone werknemers niet meegenomen

kan worden. Tijdens de gesprekken met sectorexperts, werkgevers en werknemers uit de sector kwam duidelijk naar voren dat ook heel wat allochtone Belgen actief zijn in de sector. Dat bleek trouwens ook uit hiervoor besproken cijfergegevens. Zeker in het geval van de seizoensarbeiders verwachten we dat er onder de groep van Belgen heel wat allochtonen aanwezig zijn.

1.3.3.4. Inbreuken in verband met de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Aan de hand van gegevens die ter beschikking werden gesteld door de SIOD, een eigenstandige dienst binnen de federale overheid, wierpen we een licht op de grijs-zwarte zone van tewerkstelling van buitenlandse werknemers in de land- en tuinbouwsector.

Op basis van deze gegevens besloten we dat de land- en tuinbouwsector, in de beschouwde periode, niet buitensporig gevisieerd werd. Daarnaast leerden we dat illegale tewerkstelling binnen de sector zeker nog niet verdwenen is. Echter, in vergelijking met andere sectoren, zoals de bouw of de horeca, blijkt de land- en tuinbouwsector zeker niet de slechtste leerling van de klas te zijn.

1.3.4. Resultaten van het kwalitatieve luik

De land- en tuinbouwsector betreft een omvangrijke sector die is samengesteld uit diverse deelsectoren. Omdat een kwalitatieve benadering een arbeidsintensieve onderzoeksmethode betreft, werd besloten, in samenspraak met de stuurgroep, om een selectie van drie deelsectoren binnen de land- en tuinbouwsector onder de loep te nemen.

Aan de hand van een quickscan, aan de hand van een bevraging van experts die een goed zicht hebben op de huidige toestand binnen de bestudeerde sector kwamen we tot een selectie van drie deelsectoren.

Op basis van deze quickscan, en ook bevestigd door de kwantitatieve data, kwamen we tot de conclusie dat allochtone werknemers vaker worden ingezet binnen de tuinbouwsector. Binnen de tuinbouwsector weerhielden we volgende drie deelsectoren voor een diepgaandere kwalitatieve analyse: de fruitsector in Limburg, de glastuinbouw in de regio van Sint-Katelijne-Waver en de sierteelt in de periferie van Gent. Voor de fruitteelt in Limburg zouden we een opvallend grote aanwezigheid van arbeidsmigranten afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten moeten vaststellen. Daarnaast voorzien we ook een belangrijke instroom van in België verblijvende allochtonen uit de regio en Luik. Wat betreft de tewerkstelling in Sint-Katelijne-Waver en de periferie van Gent veronderstellen we een belangrijke instroom van allochtonen uit de nabijgelegen centrumsteden. Daarnaast verwachten we ook dat een aantal sectoreigen karakteristieken een impact zullen hebben op de kwaliteit van de arbeid in elke specifieke sector.

Voor elke van de drie sectoren bevroegen we zowel werkgevers als werknemers.

We hanteerden daarbij steeds een semi-gestructureerde interviewmethodiek. In de periode van mei tot juli 2009 bevroegen we zestien werkgevers, vijf werkgevers actief in de glastuinbouw, zes werkgevers actief in de fruitteelt en vijf werkgevers actief in de sierteelt.

De werknemers die we bevroegen waren allen tewerkgesteld bij deze werkgevers. Deze interviews gingen door in de periode augustus-september 2009. We konden bij acht werkgevers interviews van werknemers afnemen. We spraken zowel arbeidsmigranten als in België verblijvende allochtonen. Concreet hadden we gesprekken met vier groepen van arbeidsmigranten en twee individuele gesprekken. Daarnaast hadden we twaalf individuele gesprekken en vier groepsinterviews met in België verblijvende allochtonen.

Hierna geven we een synthese van de drie kwalitatieve onderzoeksfasen (de quickscan, de interviews met werkgevers en de interviews met werknemers).

1.3.4.1. De samenstelling van de werknemerspopulatie

Zoals verwacht stelden we vast dat de samenstelling van de werknemerspopulatie in de drie bestudeerde deelsectoren een aantal verschillen kende.

Een eerste belangrijk verschil betrof de verhouding tussen het aantal tijdelijke en vaste werknemers. Een tweede verschil was de mate waarin verschillende types van werknemers ingezet werden: de verhouding tussen de ingezette arbeidsmigranten, in België verblijvende allochtonen en autochtonen verschilde tussen de drie deelsectoren (tabel 5). Tot slot bleken ook de achtergrondnationaliteiten van de ingezette werknemers een aantal verschillen te kennen naargelang van de sector.

Hierna maken we een synthese van de diverse factoren en oorzaken, die doorheen het rapport aan bod kwamen, die een impact hebben op de samenstelling van die werknemerspopulatie.

Tabel 5 Samenvatting van de geobserveerde samenstelling van de werknemerspopulatie

	Arbeidsmigranten	Allochtone Belgen	Autochtone Belgen
Groenteteelt			
1	0	+	0
2	0	+	0
3	+	+	0
4	+	++	-
5	+	++	-
Fruitteelt			
1	++	+	-
2	++	+	-
3	++	+	-
4	++	+	-
5	++	+	-
6	0	+	++
Sierteelt			
1	0	+	0
2	0	++	+
3	++	0	+
4	-	+	++
5	+	++	-

Legende: 0= afwezig, ++= grootste groep, += tweede grootste groep, -= kleinste groep.

Bron: Gegevens verzameld op basis van eigen kwalitatieve interviews

1.3.4.1.1 Socio-politieke en economische factoren

Op basis van de gesprekken met sectorexperts en de interviews met werkgevers concludeerden we dat socio-politieke en economische factoren een impact hebben op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Deze factoren bleken geobserveerde *achtergrondnationaliteiten* en de *verhouding tussen type van allochtone werknemers* te beïnvloeden. De resultaten van het kwantitatieve luik en van de gesprekken met de werknemers ondersteunden deze hypothesen.

Ten eerste is er de impact van de geldende *wetgeving*. Het ging daarbij om het migrantenbeleid en de specifieke regelgevingen gericht op de arbeidsmarkt in deze sector. Wetgeving heeft in hoofdzaak gevolgen voor de hele sector en niet per se voor specifieke deelsectoren.

Wat betreft het migrantenbeleid bleek de regelgeving met betrekking tot het toekennen van arbeidskaarten en -vergunningen een belangrijke impact te hebben. Zo heeft de regelgeving met betrekking tot de erkende knelpuntberoepen, en de versoepelde toegang voor arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten, duidelijk gevolgen voor de samenstelling van de werk-

nerspopulatie in alle deelsectoren van de tuinbouwsector. De kwantitatieve data toonden overtuigend aan dat heel wat arbeidsmigranten, hoofdzakelijk uit Polen, ingezet worden in de sector.

Ook wijzigingen in de asielprocedure leidden tot wijzigingen in het werknemersbestand. We zagen bijvoorbeeld dat Indische Sikh in de jaren '80 op grote schaal werden ingezet in de fruitpluk. Vaak waren zij hier aanwezig met het statuut van asielzoeker. De regelgeving veranderde ondertussen en asielzoekers kunnen niet meer tewerkgesteld worden. Het gevolg is dat een groep van Indische Sikh nog steeds actief is in de fruitpluk, maar hun aanwezigheid minder dominant is dan voorheen.

De regeling met betrekking tot seizoensarbeid heeft een belangrijke impact op de samenstelling van de aanwezige werknemerspopulatie. We beschreven hoe onder andere de invoering van dit systeem mee bijdroeg tot het verdwijnen van de traditionele autochtone werknemer in de sector. Deze groep van werknemers werd hoofdzakelijk vervangen door allochtone werknemers.

Een tweede belangrijke factor is de *geografische en historische* context. Deze factor heeft vooral een impact op de achtergrondnationaliteit van de werknemers die we aantreffen in een bepaalde sector. Het is daarbij zinvol op te merken dat veel deelsectoren binnen de land- en tuinbouw sterk regionaal gebonden zijn. Zo is de bloementeel in belangrijke mate gelegen in de Gentse regio en de fruitsector hoofdzakelijk te situeren in Limburg. Dit impliceert dat regioverschillen vaak ook verschillen tussen deelsectoren zijn.

Wat betreft de historische context beschreven we dat in bepaalde regio's specifieke groepen van allochtonen aanwezig zijn. We kunnen bijvoorbeeld verwijzen naar de aanwezigheid van de allochtone ex-mijnwerkers en hun families in de streek van Limburg. Geografisch blijkt de nabijheid van centrumsteden belangrijk te zijn. In deze steden zijn netwerken van bepaalde allochtone groepen aanwezig. Voorbeelden waren Luik, Antwerpen en Gent van waaruit in België verblijvende allochtonen terecht komen in de land- en tuinbouwsectoren die gevestigd zijn in de periferie van deze steden. Interessant was de grotere mobiliteit van in Brussel gevestigde allochtonen, we kwamen hen tegen in de drie bestudeerde sectoren.

Een derde factor betreft een aantal *maatschappelijke ontwikkelingen* die deels de gedaalde instroom van autochtone werknemers kunnen verklaren. We verwezen onder andere naar de opkomst van de tweeverdieners, de gewijzigde levensstijl van gepensioneerden en een andere invulling van studentenarbeid.

1.3.4.1.2 Ondernemings- en sectorkenmerken

Ook een aantal kenmerken van de sector en de ondernemingen hebben een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Zo stelden we een relatie vast tussen een aantal van deze kenmerken en *de verhouding tussen de inzet van vaste en tijdelijke werknemers*. In de fruitsector bleken in verhouding zeer veel tijdelijke werknemers tewerkgesteld te worden, terwijl dat in de groente- en sierteelt minder het geval was.

We beschreven daarbij het belang van twee factoren, namelijk de arbeidsnood en de arbeidsinhoud.

De verschillende sectoren werden gekenmerkt door een verschillende *arbeidsnood*. De fruitsector heeft gezien de grote productiepieken, nood aan vele handen in specifieke afgebakende periodes. Deze pieken worden afgewisseld met relatief rustige periodes wat betreft de arbeidsnood. Het gevolg is dat men in de fruitsector in bepaalde periodes een grote behoefte heeft aan tijdelijke werknemers. De kwantitatieve data bevestigden duidelijk dat in de Limburgse fruitstreek zeer veel seizoensarbeiders worden ingezet. In de groenteteelt en de sierteelt kent men minder sterke schommelingen wat de arbeidsnood betreft. In de groente- en sierteelt heeft men het jaar rond een bepaalde arbeidsinzet nodig, waardoor men vaker werk-

nemers met een regulier contract in dienst neemt. De kwantitatieve gegevens bevestigden dan ook dat binnen de tuinbouwsector groenteteelt en sierteelt de twee belangrijkste werkgevers zijn voor allochtone werknemers met een regulier arbeidscontract.

Dit heeft ook gevolgen voor het type allochtonen dat we aantreffen binnen een sector. Bijvoorbeeld; arbeidsmigranten komen in de meeste gevallen als seizoensarbeider in de Vlaamse tuinbouwsector werken. De data toonden dan ook aan dat Poolse arbeidsmigranten bijzonder vaak in de provincie Limburg werden ingezet.

Ook de *arbeidsinhoud* heeft een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. In de groente- en sierteelt komen vaker taken voor die een zekere leertijd vergen. Die nodige tijdsinvestering maakt de inzet van kortlopende arbeidscontracten, zoals seizoensarbeid, minder interessant voor dit soort taken.

1.3.4.1.3 De rekruteringsstrategie

Uit gesprekken met werknemers en werkgevers kwam naar voren dat de gehanteerde rekruteringsstrategie een impact heeft op de samenstelling van de werknemerspopulatie.

Zowel voor de rekrutering van in België verblijvende allochtonen als van arbeidsmigranten uit nieuwe Europese lidstaten kunnen we *twee fasen* onderscheiden. In een eerste moment werft de werknemer voor het eerst een werknemer aan uit een bepaalde groep. Daarop volgt een tweede moment waarbij de werkgever toegang krijgt tot een reservoir van potentiële werknemers via het netwerk van de persoon die reeds werd aangeworven.

We beschreven daarbij een aantal verschillen met betrekking tot de rekrutering van in België verblijvende allochtonen en arbeidsmigranten. De verschillen hadden voornamelijk betrekking op de eerste rekruteringsfase. In beide gevallen bleek het zich *spontaan aanbieden* van werknemers een belangrijk rekruteringskanaal. In België verblijvende allochtonen, meestal uit een nabijgelegen centrumstad, stappen in de praktijk vaak in groep naar een werkgever om hun diensten aan te bieden. Arbeidsmigranten bieden zichzelf vaak aan via een tussenpersoon. Deze tussenpersoon is vaak iemand uit de eigen kennissenkring, soms gaat het om iemand met dezelfde achtergrondnationaliteit die reeds enige tijd in België verblijft. We stelden vast dat soms bemiddeld wordt door een tussenpersoon die daarvoor een bepaald bedrag vraagt aan de werknemer, in principe is dat illegaal.

Zodra een werkgever een aantal werknemers op basis van deze eerste fase heeft gerekruteerd, kan hij een beroep doen op de *netwerken* van de tewerkgestelde werknemers om meer nieuwe werknemers te rekruteren. Dit leidt tot een *zelfversterking* van de tewerkgestelde allochtone groepen. Twee factoren spelen daarbij een belangrijke rol. Werkgevers hanteren weinig of geen selectiecriteria. We beschreven dat dit weinig problemen veroorzaakt omdat eerste aanwervingen meestal via het systeem van seizoensarbeid gebeuren, wat een tewerkstelling via dagcontracten inhoudt. Dit laat voor de werkgever relatief eenvoudig toe om eventuele rekruteringsfouten recht te zetten. Daarnaast brengt het rekruteren binnen de sociale netwerken van de werknemers een bepaalde vorm van sociale controle in de onderneming.

Tijdens de interviews met werknemers stelden we vast dat binnen de onderneming vaak groepen van familie en kennissen tewerkgesteld zijn in een onderneming. Dit is een concreet gevolg van het rekruteren via de netwerken van de aanwezige werknemers.

Deze rekruteringsstrategie heeft dus een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Enerzijds stromen heel wat allochtone werknemers in de onderneming omdat ze zich spontaan aanbieden. Anderzijds wordt de aanwezigheid van de aanwezige allochtone groepen versterkt doordat vaak verder gerekruteerd wordt via de netwerken van aanwezige werknemers.

1.3.4.1.4 Het wegblijven van de autochtone werknemer

We stellen vast dat in alle bedrijven bijzonder weinig autochtone werknemers tewerkgesteld werden op productieniveau. Een aantal factoren voor de lage motivatie van autochtone werknemers om in de sector aan de slag te gaan, kwamen aan bod. We verwezen hiervoor reeds naar het invoeren van het systeem van *seizoensarbeid* en een aantal *maatschappelijke evoluties*.

Daarnaast zouden autochtone werkzoekenden *niet erg aangetrokken* worden door het werkaanbod uit de sector, ze zouden het niet als een passende en duurzame job beschouwen. Ook de aangeboden verloning en de werkloosheidsval zouden een drempel vormen. Tot slot zou ook het imago van de sector bij autochtone werkzoekenden eerder negatief zijn.

Daartegenover staat dat werkgevers vaststellen dat *allochtonen wel bereid* zijn om op de arbeidsvraag in te gaan. Uit de interviews met werknemers kwam naar voren dat het ook voor de allochtone werknemers zelden om een positieve keuze gaat. Ze ervaren de tuinbouwsector als één van de *weinige keuzemogelijkheden* om aan de slag te kunnen. Ze worden in eerste instantie dan ook hoofdzakelijk gedreven door een *economisch motief*.

Op basis van deze elementen besloten we dat werkgevers een sterke prikkel ervaren om blijvend allochtone werknemers te rekruteren. Deze groep van werknemers biedt zich immers spontaan aan. Daarenboven blijken werkgevers meestal erg tevreden over de inzet van de allochtone werknemers, in het bijzonder over de zeer flexibele arbeidsmigranten. We menen dat hierbij ook de organisatiestructuur een belangrijke rol speelt. Heel wat ondernemingen worden gekenmerkt door een *eenvoudige structuur*, dat betekent concreet dat aan het hoofd van de onderneming een (koppel als) bedrijfsleider staat die alle aspecten van de organisatie in goede banen dient te leiden. De bedrijfsleider is dus naast zijn vele andere taken ook personeelsmanager. Gezien de beperkte tijd en mogelijkheden is het geen onlogische keuze van een bedrijfsleider om niet meer verder te zoeken naar de moeilijk te rekruteren autochtone werknemer. Zeker als men jaar na jaar op een relatief moeiteloze manier aan de arbeidsvraag kan voldoen via de netwerken van de tewerkgestelde allochtone werknemers die zich spontaan kwamen aanbieden.

1.3.4.1.5 Verwachte evoluties binnen de werknemerspopulatie

Uit de data kwamen twee belangrijke evoluties naar voren. Ten eerste vermoeden we dat er meer arbeidsmigranten ingezet zullen worden en dat ten koste van de tewerkstelling van in België verblijvende allochtonen. Ten tweede blijkt het ook moeilijk om op de lokale arbeidsmarkt een middenkader te vinden.

Verskillende gegevens wijzen er op dat de inzet van de *arbeidsmigranten* uit de nieuwe Europese lidstaten nog zal *toenemen*. Belangrijke elementen zijn het *zelfversterkende effect* van de rekruteringsnetwerken, en de hoge mate van tevredenheid over de *flexibiliteit* van de arbeidsmigranten. Daarenboven bleek uit de bevraging van de werknemers, dat het reservoir van potentiële werknemers uit de nieuwe lidstaten niet onmiddellijk zal slinken. Ook de kwantitatieve data lijken deze trend te bevestigen. De data tonen duidelijk aan dat jaar na jaar het aandeel van werknemers met een vreemde nationaliteit in de tuinbouwsector toeneemt. Binnen die groep van werknemers met een vreemde nationaliteit, nemen werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten een belangrijke plaats in.

We vermoeden daarenboven dat een toegenomen inzet van werknemers uit de nieuwe lidstaten *ten koste* zou kunnen gaan van de tewerkstelling van *in België verblijvende allochtonen*. Werkgevers gaven immers vaak aan dat ze, om verschillende besproken redenen, bijzonder tevreden zijn over de tewerkgestelde arbeidsmigranten. Men ervaart ze als een

gedreven en flexibele groep van werknemers. Daarenboven lijken de vele positieve verhalen ook ander werkgevers te stimuleren om zelf arbeidsmigranten in te zetten.

Daartegenover staat dat heel wat werkgevers verwijzen naar minder positieve ervaringen met in België gevestigde allochtonen. We beschreven hoe deze kunnen leiden tot statistische discriminatie. Aangezien werkgevers ervaren dat ze toch voldoende werknemers kunnen rekruteren uit de nieuwe lidstaten, maakt men de overweging om die ‘moeilijke’ allochtone Belgen te vervangen door die erg flexibele arbeidsmigranten.

Een tweede aangehaalde evolutie betreft het moeilijk vinden van personeel op de lokale arbeidsmarkt dat een *productiemiddenkader* kan vormen. De aangehaalde redenen lijken heel sterk op de redenen die men aanhaalde om te verklaren waarom men moeilijker autochtone Belgen kan rekruteren. Deze evolutie is belangrijk omdat we kunnen verwachten dat binnen de land- en tuinbouwsector de schaalvergroting nog zal toenemen, wat de nood aan een productiemiddenkader waarschijnlijk zal doen toenemen.

1.3.4.2. Kwaliteit van de arbeid

In het kwalitatieve luik van het onderzoek bevroegen we werkgevers en werknemers naar hun ervaringen met betrekking tot de verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid. Daarbij werd gefocust op de elementen arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Een opvallende vaststelling was dat er weinig acute knelpunten naar voren kwamen. De resultaten lieten uitschijnen dat dit deels te verklaren valt doordat zowel werkgevers en werknemers een *win-winsituatie* ervaren bij een flexibele opstelling.

Werkgevers in de tuinbouwsector kennen een relatief *hoge arbeidsnood*, die ze in het verleden niet steeds op afdoende wijze konden invullen. Het beroep dat zij kunnen doen op allochtone werknemers, deels gefaciliteerd door de bestaande regelgeving, creëert een reservoir van potentiële werknemers dat momenteel toereikend blijkt. Werkgevers hebben er belang bij deze arbeidsbron blijvend te kunnen aanboren. Dit kan verklaren waarom ze bereid zijn zich flexibel op te stellen in verband met bijvoorbeeld taalgebruik en culturele achtergronden van werknemers.

Allochtone werknemers ervaren de tuinbouwsector als *één van de belangrijke sectoren* waar ze toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Dit gegeven blijkt bij deze werknemers ook een flexibele opstelling te creëren. Het kwam duidelijk naar voren dat zij de arbeidsinhoud, -voorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden eerder als vaststaande feiten beschouwden. Het hebben van werk werd vaak als belangrijker beschouwd dan de kwaliteit van dat werk.

1.3.4.2.1 Arbeidsinhoud

In de meerderheid van de geobserveerde bedrijven kwam *weinig functiediversificatie* voor. Er was meestal sprake van een omvangrijke operationele kern. Binnen deze operationele kern komen hoofdzakelijk arbeidersfuncties voor die relatief eenvoudige zijn en weinig scholing of training vereisen. Allochtone werknemers oefenden dan ook hoofdzakelijk dergelijke functies uit. In bepaalde gevallen werden allochtone werknemers ook tewerkgesteld op het niveau van het productiemiddenkader, waar zij taken opnamen als ploegleider.

Allochtone werknemers werden zelden of nooit tewerkgesteld buiten het productiekader. Indien ondersteunende diensten aanwezig waren binnen de organisatiestructuur werden deze stevast bemand door autochtone werknemers. Ook het productiemiddenkader werd in hoofdzaak ingevuld door autochtone werknemers. We beschreven daaromtrent dat werkgevers ervaren dat het minder gemakkelijk is om autochtone werknemers te rekruteren op dat niveau.

Op het functieniveau van productiewerker werd de arbeidsinhoud voornamelijk *bepaald door het tewerkstellingsstatuut* van de allochtone werknemer. Enerzijds zijn er de werknemers

die voor een kortere termijn tewerkgesteld zijn in de sector, hoofdzakelijk seizoenarbeiders, en daarnaast zijn er de werknemers die met een langer perspectief actief zijn in de sector, hoofdzakelijk werknemers met een regulier contract.

Het belangrijkste verschil tussen de arbeidsinhoud van beide groepen betrof de *taakvariatie*. Seizoenarbeiders worden hoofdzakelijk ingezet voor een beperkt aantal specifieke taken. Dat is hoofdzakelijk te begrijpen vanuit hun korte aanwezigheid bij de werkgever. Elke nieuwe taak vereist immers een zekere tijdsinvestering om deze te beheersen. Door het aantal taken te beperken beperkt men ook de leerkost. Vanwege deze beperkte variatie beschreven heel wat seizoenarbeiders hun betrekking eerder als monotoon of saai.

Arbeiders die met een regulier contract tewerkgesteld waren, en dus in het bedrijf waren met een langere tijdshorizon voor ogen, ervoeren meer taakvariatie. Aangezien zij een langer traject kunnen afleggen binnen de organisatie krijgen zij de mogelijkheid om de verschillende taken op productieniveau aan te leren. Vanuit werkgeversperspectief is de hieraan verbonden leerinvestering zinvol, omdat de werknemers daardoor breder inzetbaar zijn binnen de onderneming. Deze groep van werknemers ervoer de arbeidsinhoud dan ook als positief. Ze ervoeren een behoorlijke taakvariatie, en hadden ook het gevoel dat ze een zeker vertrouwen van de werkgever kregen.

Naast deze groep van productiearbeiders, is er een relatief kleine groep van allochtone werknemers die binnen de onderneming doorgroeiden naar het niveau van *ploegleider*. Zij kennen, tot hun tevredenheid, een arbeidsinhoud die meer variatie en verantwoordelijkheid kent.

1.3.4.2.2 Arbeidsomstandigheden

Werknemers beschreven de uitgeoefende arbeid als fysieke handenarbeid die relatief zwaar is. Tegelijk stelden de meeste werknemers dat dit *'part of the job'* is, en dat men het werk wel gewoon wordt.

We haalden twee mogelijke verklaringen aan voor deze observatie. Ten eerste het hoofdzakelijk *economisch motief* waarom de groep van allochtone werknemers terechtkomt in de sector. De arbeidsomstandigheden zijn dan een aspect van het werk dat men er bij neemt. Ten tweede verwezen we naar een *'gezonde werknemerseffect'*, waarbij werknemers die het werk niet aankunnen zichzelf wegselecteren uit de sector. Aangezien de meeste werknemers via seizoenarbeid de sector betreden, wat dagcontracten impliceert, is de drempel om de sector te verlaten bijzonder laag.

Werkgevers wezen erop dat de meeste fysieke belastende taken tegenwoordig *machinaal* gebeuren. De fysieke belasting van de werknemers zou dus een stuk lager liggen dan vroeger. Anderzijds kwam naar voren dat het werk vaak eenvoudig en repetitief is.

1.3.4.2.3 Arbeidsverhoudingen

Globaal evalueerden werknemers en werkgevers de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie als positief. Twee knelpunten kwamen naar voren, een eerste met betrekking tot taal en een tweede in verband met culturele verschillen.

We stelden vast dat de *kennis van het Nederlands* onder de allochtone werknemers eerder beperkt is. Deze vaststelling ging op voor zowel de groep van arbeidsmigranten als de groep van in België verblijvende allochtonen. Binnen deze laatste groep troffen we relatief vaker werknemers aan die het Nederlands in bepaalde mate machtig waren. Daarbij dienen we op te merken dat heel wat in België verblijvende allochtone werknemers wonen in het Waalse of Brusselse Gewest.

Algemeen bleek taal echter *weinig problemen* te veroorzaken binnen de organisaties. We verklaarden dit door een flexibele opstelling van de werkgever en de eenvoudige arbeidsinhoud.

Er zijn echter een aantal domeinen waar gebrek aan taalkennis een *belangrijke drempel* kan opwerpen.

De pragmatische oplossingen die in de praktijk gehanteerd worden om de taalbarrière te overwinnen zijn niet steeds goed toe te passen indien *complexe zaken* dienen uitgelegd te worden en het daarbij gaat om belangrijke onderwerpen zoals details van arbeidscontracten en verblijfsvergunningen.

Een tweede domein waar een minder goede kennis van het Nederlands een drempel kan opwerpen voor allochtone werknemers betreft het *doorgroeien* binnen de organisatie. Werkgevers gaven meestal aan dat kennis van het Nederlands een voorwaarde is om een betrekking op te nemen met meer inhoudelijke verantwoordelijkheid.

Een tweede knelpunt dat aangehaald werd door verschillende werkgevers betreft de culturele achtergrond van bepaalde allochtone werknemers. Concreet beschreven een aantal werknemers dat ze problemen ervoeren met werknemers met een *moslimachtergrond*. Een opvallende terugkerende factor daarbij was de ramadan. Verschillende werkgevers gaven aan dat deze vastenperiode de voorbije jaren samenviel met een erg drukke periode binnen hun organisatie. Ze gaven daarbij aan dat de combinatie van vasten en fysieke arbeid niet evident is.

Meer algemeen stelden we vast dat verschillende werkgevers blijk gaven van een grotere appreciatie voor de culturele achtergrond van werknemers afkomstig uit de nieuwe lidstaten. We beschreven daarbij hoe een aantal mechanismen aanleiding kunnen geven tot statistische discriminatie van in België verblijvende allochtonen.

1.3.4.2.4 Arbeidsvoorwaarden

Ook wat de arbeidsvoorwaarden betreft werden door werknemers en werkgevers weinig knelpunten gesignaleerd.

We stelden vast dat allochtone werknemers voornamelijk binnen twee groepen van *tewerkstellingsstatuten* tewerkgesteld worden. Enerzijds zijn er de tijdelijke statuten, die voornamelijk ingevuld worden via het plukkaartsysteem en de specifieke PWA-regeling. En anderzijds worden groepen van allochtonen tewerkgesteld onder reguliere contractvormen. We beschreven hiervoor welke factoren, binnen de verschillende deelsectoren, het voorkomen van deze verschillende tewerkstellingsstatuten beïnvloeden. Daarnaast verwezen we ook naar een aantal verschillen betreffende arbeidsinhoud en -omstandigheden naargelang van het tewerkstellingsstatuut.

Globaal beoordeelden werkgevers de verschillende gehanteerde tewerkstellingsstatuten als positief en noodzakelijk voor de sector. Werkgevers meldden wel enkele mogelijk punten tot verbetering in verband met het plukkaartsysteem. Ten eerste vroeg men zich af of het niet mogelijk zou zijn om werknemers meer dan 65 dagen te laten werken binnen het systeem. Ten tweede werd heel vaak verwezen naar de complexiteit van de Dimona-aangifte. Werkgevers zijn vragende partij om dit systeem gebruiksvriendelijker te maken. Op dit moment ervaren zij dat de kans op het maken van fouten vrij groot is. Daarbij stellen ze dat het maken van onbedoelde fouten echter belangrijke gevolgen kan hebben. Tot slot vermeldde men dat het inschrijven van arbeidsmigranten aan de gemeente of stad niet steeds vlot verliep.

Wat betreft *verloning* gaven de meeste werkgevers aan dat ze voor productiewerkers de afgesproken barema's in de sector volgen. Bepaalde werkgevers stelden dat de door hun uitbetaalde lonen daar iets boven liggen.

In verband met de *arbeidstijd* kwam naar voren dat de meeste werknemers werken binnen een reguliere werkweek, maximaal acht uur per dag op wekdagen. Het komt wel voor dat werknemers, op piekmomenten, extra uren presteren. Opvallend daarbij was dat arbeidsmigranten vaker een specifiek uurrooster kenden. Zij werken vaker in een intensiever werkschema, waarbij ze meer uren op een dag werken en/of ook in het weekend werken. Dit valt deels te

verklaren doordat zij voornamelijk aan de slag zijn in piekperiodes. Daarenboven verwezen we ernaar dat het plukkaartsysteem een aantal – onbedoelde – incentieven voor de arbeidsmigranten bevat om in een intensiever werkschema te werken.

We stelden vast dat *Arbeidsmigranten* in verschillende gevallen niet erg goed op de hoogte bleken van de arbeidsvoorwaarden onder welke ze hier tewerkgesteld waren. Heel wat arbeidsmigranten konden bijvoorbeeld niet precies vertellen wat de gemaakte loonafspraken waren. De meeste arbeidsmigranten waren ook niet op de hoogte van het feit dat men, binnen het systeem van seizoensarbeid, tewerkgesteld was via dagcontracten. De informatie waarover men beschikte was meestal afkomstig van de werkgever. Onder andere wegens de taalbarrière bleek deze informatie vaak eerder beperkt.

Tot slot is er het aspect integratie in de leefomgeving. In België verblijvende allochtonen stelden allen dat zij geïntegreerd zijn in de gemeenschap waar zij leven. De meesten onder hen verbleven al enige tijd in België en bouwden hier een netwerk van familie en vrienden uit. Arbeidsmigranten gaven aan dat ze weinig behoefte voelden om zich te integreren in de leefomgeving. Tijdens hun verblijf hier vinden ze hun weg naar de nodige faciliteiten. Ze hebben daarbij weinig behoefte aan contact met de lokale gemeenschap. Men heeft aan dat men hier vooral is op grond van een economisch motief, en men beschouwt het verblijf in Vlaanderen dan ook als iets tijdelijks.

1.3.5. Beleidsaanbevelingen

Op basis van de onderzoeksresultaten formuleerden we een aantal beleidsaanbevelingen. We vatten ze hierna kort samen.

Toename van arbeidsmigranten ten koste van in België verblijvende allochtonen?

Op basis van de resultaten verwachten we dat, binnen de tuinbouwsector, arbeidsmigranten uit de nieuwe lidstaten de tewerkstellingskansen van in België verblijvende allochtonen verlagen. De vraag dringt zich op of dit een wenselijke evolutie is. Immers, in België verblijvende allochtone werknemers gaven aan dat ze een tewerkstelling binnen de tuinbouwsector als één van de weinig mogelijkheden zagen om (tijdelijk) uit de werkloosheid te blijven.

De in het rapport geschetste mechanismen bieden een aantal kapstokken aan het beleid om deze trend te beïnvloeden. Ten eerste kan men sleutelen aan de wetgeving en regelgeving. Ten tweede zouden werkgevers ondersteund kunnen worden bij het rekruteren van werkgevers.

Moelijkheden om lokaal een middenkader te rekruteren

Diverse werkgevers gaven aan dat het bijzonder moeilijk is om geschoolde werknemers te vinden die kunnen tewerkgesteld worden in een productiemiddenkader. Gezien de trend naar schaalvergroting en dus een verwachte groei van de bestaande ondernemingen, zal de vraag naar werknemers die kunnen ingeschakeld worden op dit niveau waarschijnlijk toenemen.

Een realistische imagocampagne zou mogelijk een oplossing kunnen bieden. Een andere optie bestaat erin om het bestaande reservoir van productiewerkers binnen de tuinbouwsector te benutten.

Vermijden van illegale arbeidsbemiddeling tussen arbeidsmigranten en werkgevers

We stelden het voorkomen van illegale wijzen van arbeidsbemiddeling tussen arbeidsmigranten en Vlaamse werkgevers vast. Een mogelijkheid om dit vermijden, bestaat erin om in een legaal alternatief voor arbeidsbemiddeling te voorzien. Indien dit op een goede wijze gebeurt zullen zowel werkgever als werknemers hierbij gebaat zijn.

Beleidsaanbevelingen met betrekking tot de arbeidsinhoud

We stelden vast dat de mogelijkheden tot taakvariatie bijdroeg tot de arbeidstevredenheid van werknemers. Het systeem van seizoensarbeid maakt het voor werkgevers echter niet erg zinvol om taakvariatie voor deze groep van werknemers te voorzien. De seizoensarbeiders blijven daartoe ook niet echt vragende partij. Zij beschouwen de uitgeoefende seizoensarbeid als iets tussentijds, tot ze een betere betrekking vinden.

Hiervoor stelden we voor dat het zinvol zou kunnen zijn om bepaalde huidige (allochtone) productiewerkers te versterken in hun vaardigheden zodat zij mogelijk kunnen doorstromen naar het niveau van ploegleider.

Beleidsaanbevelingen in verband met de arbeidsomstandigheden

Globaal kunnen we stellen dat er weinig problemen in verband met de arbeidsomstandigheden worden gesignaleerd. De arbeid wordt in de meeste gevallen omschreven als relatief zwaar en eenvoudig fysiek werk. Deze arbeidsomstandigheden zouden één van de redenen zijn waarom het imago van het werken in de tuinbouwsector eerder negatief is. Weinig autochtone werknemers zouden aangetrokken worden door dit soort betrekkingen. Het is belangrijk om daar rekening mee te houden indien men, zoals we hiervoor suggereerden, een imagocampagne zou organiseren in verband met het werken in de land- en tuinbouwsector.

Het zou interessant zijn om na te gaan in hoeverre het ‘gezonde werknemerseffect’ speelt binnen de sector. Immers indien men overweegt om werknemers toe te leiden naar de sector, dan is het zinvol om te weten welk type werknemers het werk in de sector aankunnen.

Beleidsaanbevelingen met betrekking tot arbeidsverhoudingen

Wat betreft taalkennis kan het zinvol zijn om aan bepaalde groepen van werknemers ondersteuning te bieden. Een aanbod van cursussen ‘Nederlands in de tuinbouwsector’ zou daartoe bijvoorbeeld kunnen dienen.

Op dit moment bestaat er reeds een aanbod van instrumenten die een aantal knelpunten kunnen verhelpen. We stelden wel vast dat deze niet altijd gebruikt werden. We denken bijvoorbeeld aan het bestaan van een aantal standaarddocumenten in verschillende talen. Daarnaast vernamen we ook dat allochtone werknemers vaak binnen hun eigen netwerk terecht konden bij iemand die het Nederlands machtig was. We stelden echter ook een aantal misbruiken vast. Enkele werknemers gaven aan dat ze hoge bedragen dienden te betalen voor de vertaaldiensten door ‘kennissen’.

Het zou zinvol kunnen zijn om de ondernemers en de werknemers in de sector een vertaaldienst aan te bieden. We kunnen bijvoorbeeld verwijzen naar bestaande telefonische tolkendiensten.

We stelden vast dat de geïnterviewde werknemers weinig problemen ervoeren met de culturele diversiteit op de werkplaats. Daarnaast kwam tijdens een aantal gesprekken met werkgevers naar voren dat zij problemen ervoeren met de culturele achtergrond van werknemers.

Het zou zinvol kunnen zijn om werkgevers ondersteuning aan te bieden in het omgaan met culturele diversiteit. Daartoe bestaan verschillende mogelijkheden. Men zou bijvoorbeeld een cursus kunnen organiseren. Een andere mogelijkheid bestaat in het begeleid uitwisselen van ervaringen en goede praktijken tussen werkgevers. Mogelijk is het nuttig om te bekijken hoe men in andere sectoren met de ervaren culturele diversiteit omgaat.

Wat betreft het voorkomen van statistische discriminatie van in België verblijvende allochtonen, kan het zinvol zijn om de instroom van allochtone Belgen te ondersteunen. Hiervoor verwezen we reeds naar een aantal mogelijk maatregelen daaromtrent.

Beleidsaanbevelingen in verband met arbeidsvoorwaarden

Een eerste aanbeveling betreft de informatieverstrekking in verband met arbeidsvoorwaarden naar arbeidsmigranten. Het kan zinvol zijn om in een neutraal communicatiekanaal te voorzien waarlangs arbeidsmigranten informatie kunnen verkrijgen met betrekking tot geldende rechten, plichten, gewoontes, gangbare loonafspraken, werktijden en andere arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast kan het zinvol zijn om verder met de betrokken belanghebbenden, van onder andere werkgevers- en werknemerszijde, te overleggen over de invulling van de huidige tewerkstellingsstatuten.

INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAAG

Binnen de land- en tuinbouwsector hebben zich de voorbije jaren een aantal belangrijke wijzigingen voorgedaan. Met dit rapport gaan we daarbij in op de gevolgen voor de tewerkstelling van allochtonen in deze sector. Immers de land- en tuinbouwsector stelt heel wat werknemers uit deze doelgroep te werk. Daarenboven hadden heel wat recente veranderingen mogelijk een impact op de tewerkstelling van deze doelgroep.

Met dit onderzoek willen we in eerste instantie een beeld schetsen van de huidige tewerkstelling van allochtonen binnen de sector. We besteden aandacht aan de socio-economische beschrijving van de tewerkstelling en kijken naar de socio-politieke omkadering. Welke evoluties binnen de sector hebben tot de huidige situatie geleid, wat wordt verwacht?

Een tweede doelstelling is aan te geven wie de allochtone werknemer is en waarom hij of zij hier in de land- en tuinbouw komt werken. In dit luik staat de allochtone werknemer met zijn ervaring, motivaties en bekommernissen centraal. We besteden zowel aandacht aan buitenlandse werknemers die via de specifieke regulering rond seizoensarbeid in de fruitsector actief zijn (knelpuntberoepen) als aan andere profielen. We beperken ons niet enkel tot hun beleving van de tewerkstellingssituatie maar we gaan ook na of en hoe de integratie van de werknemers binnen de specifieke landelijke setting (met andere ondersteuning dan in stedelijke gebieden) binnen andere levenssferen gebeurt.

Een derde doelstelling heeft te maken met de ervaring van de land- en tuinbouwer als werkgever. Hoe evalueert de werkgever de uitoefening van de arbeid, door welke criteria laat hij zich leiden bij de aanwerving, etc. Hoe gaat hij als werkgever om met vraagstukken zoals integratie, sociale omkadering, etc.? In dit luik staat het perspectief van de werkgever centraal.

We vangen het rapport aan met een beschrijving van de belangrijke regelgevingen die een impact hebben op de arbeidsmarkt binnen de land- en tuinbouwsector. Daarna beschrijven we aan de hand van kwantitatieve gegevensbronnen een aantal belangrijke kenmerken. Deze verschillende gegevens diepen we verder uit in een kwalitatief luik. Daarbij beschrijven we de resultaten van een kwalitatief onderzoek waarbij zowel werkgevers als werknemers uit de sector werden bevraagd. We sluiten het rapport af met een synthese en concrete beleidsaanbevelingen.

SPECIFIEKE REGELGEVINGEN

1.4. Toetreding tot de arbeidsmarkt

In dit luik stellen we de vraag wie kan toetreden tot de Belgische arbeidsmarkt. We hebben daarbij bijzondere aandacht voor tewerkstelling binnen de land- en tuinbouwsector.

In eerste plaats gaan we na welke buitenlandse werknemers tot de arbeidsmarkt kunnen toetreden en aan welke voorwaarden ze daartoe moeten voldoen. Daarnaast focussen we op een aantal specifieke arbeidsmarktgerelateerde regelgevingen die van belang zijn voor tewerkstelling binnen de land- en tuinbouwsector.

1.4.1. Wie mag er aan de slag op de Belgische arbeidsmarkt?

De tewerkstelling van buitenlandse werknemers wordt geregeld in de wet ‘betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers van 30 april 1999’. Het gaat dus om federale wetgeving, de uitvoering van deze wetgeving wordt echter toevertrouwd aan de Gewesten. Concreet betekent dit dat de bevoegde Gewestminister en zijn administratie beslissen over de toekenning en aflevering van arbeidskaarten en -vergunningen.

1.4.1.1. Arbeidskaarten B

De huidige regelgeving vertrekt van het algemene principe dat voor de tewerkstelling van een vreemde werknemer een arbeidskaart (B) steeds nodig is. De tewerkstelling van een vreemdeling in België is in principe gebonden aan een *dubbele voorafgaande machtiging* door de overheid: (1) een werkgever moet een arbeidsvergunning krijgen en (2) de buitenlandse werknemer dient een arbeidskaart te bezitten - die door diezelfde werkgever wordt aangevraagd. De kaart is geldig gedurende maximaal twaalf maanden, eventueel verlengbaar, voor één welbepaalde functie bij één bepaalde werkgever.

Er zijn *vijf voorwaarden* vastgelegd voor de toekenning van een vergunning en arbeidskaart: (1) de bestaande arbeidsmarkt krijgt voorrang; wat een voorafgaand arbeidsmarktonderzoek impliceert, (2) er dient een internationale overkomst te bestaan met het ‘zendende’ land, (3) er dient een door de werknemer en werkgever ondertekende type arbeidsovereenkomst te bestaan, (4) een recent geneeskundig getuigschrift in verband met de arbeidsgeschiktheid van de werknemer is noodzakelijk en (5) de werknemer dient op het moment van de aanvraag in het buitenland te verblijven.

In de praktijk worden slechts zelden arbeidskaarten toegestaan waarbij aan alle vijf genoemde voorwaarden voldaan zijn, er bestaan immers een hele reeks *uitzonderingscategorieën*. We bespreken niet alle uitzonderingen, enkel diegene die belangrijk zijn voor dit onderzoek.

Bepaalde vreemdelingen zijn volledig vrijgesteld van het hebben van een arbeidskaart. Ten eerste zijn er de EU-onderdanen en hun gezinsleden. In principe geldt binnen de volledige Europese Unie het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden. Dat betekent dat alle individuen, en hun familieleden, die van verblijfsrecht genieten in een Europese lidstaat het recht hebben om in een lidstaat een activiteit als werknemer of zelfstandige uit te oefenen, we bespreken hierna een belangrijke uitzondering die de potentiële werknemers uit de nieuwe lidstaten (behalve Malta en Cyprus) betreft. Ten tweede zijn er andere groepen die vrijgesteld zijn van het hebben van een arbeidskaart, het gaat onder andere om diegenen die huwden met een Belg, vreemdelingen met een onbeperkt verblijfsrecht of vestigingsvergunning, erkende vluchtelingen en studenten met een volledig leerplan die hier wettelijk verblijven. Vervolgens zijn er nog een aantal bijzondere categorieën die minder relevant zijn voor dit onderzoek.

Daarnaast zijn er ook een aantal specifieke categorieën waarvoor geen arbeidsmarktonderzoek vereist is, maar die wel een arbeidskaart en -vergunning nodig hebben. De meest relevant uitzonderingscategorie voor dit onderzoek betreft deze voor nieuwe EU-onderdanen die een knelpuntberoep uitoefenen of hier reeds twaalf maanden ononderbroken legaal gewerkt hebben. Andere mogelijke relevante uitzonderingen betreffen de gezinsherenigers en de langdurig ingezetenen. De echtgenoot en de kinderen van buitenlandse werknemers kunnen, gedurende de periode waarbinnen de oorspronkelijke rechthebbende in België op de arbeidsmarkt actief mag zijn, ook hier aan de slag met een arbeidskaart. Langdurig ingezetenen zijn derdelanders – niet EU-onderdanen – die op basis van vijfjarig verblijf in een andere lidstaat daar het statuut van langdurig ingezetene verwierven en die hier willen komen werken. Deze diverse categorieën kunnen hier relatief eenvoudig aan de slag met een arbeidskaart B.

Wat betreft de tewerkstelling van EU-onderdanen werd een tijdelijke, maar belangrijke, uitzondering gemaakt voor de onderdanen van de tien *nieuwe lidstaten*¹ die in mei 2004 toetraden tot de Europese Unie. De bestaande EU-lidstaten kregen toen de mogelijkheid om gedurende een overgangsfase de vrije toegang tot hun arbeidsmarkt geheel of gedeeltelijk te beperken. Deze overgangsfase verliep in twee periodes, een eerste periode van twee en een tweede van drie jaar. Deze eerste periode liep af op 1 mei 2006, de tweede liep af op 1 mei 2009. Voor Roemenië en Bulgarije, die op 1 januari 2007 toetraden tot de Unie, gelden gelijkaardige afspraken. De tweede periode begon voor hen op 1 januari 2009 en kent een duur van drie jaar. Op dit moment gelden enkel nog beperkende maatregelen voor de nieuwe lidstaten Roemenië en Bulgarije.

België maakte gebruik van deze mogelijkheden om de arbeidsmarkt af te scherm. Omdat er echter bepaalde tekorten op de Belgische arbeidsmarkt werden vastgesteld, besliste de regering om voor een aantal specifieke beroepen, de zogenaamde knelpuntberoepen, vanaf 1 mei 2006 de toekenning van arbeidskaarten te versoepelen voor werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten. Dat betekent concreet dat voor de invulling van deze beroepen niet langer een arbeidsmarktonderzoek nodig is. Welke de knelpuntberoepen zijn, werd bepaald door de bevoegde Gewesten. In Vlaanderen leidde dit tot een lijst van 112 beroepen waarvoor binnen de vijf werkdagen een arbeidsvergunning en arbeidskaart B kunnen afgeleverd worden en dat op basis van een eenvoudig en summier aanvraagdossier. Daarbij dient het om een tewerkstelling te gaan dat een loon genereert dat minimaal gelijk is aan het gewaarborgd maandinkomen. Bijkomend wordt gevraagd naar een minimale arbeidsrelatie van één maand.

Belangrijk voor dit onderzoek is dat alle beroepen uit het Paritair Comité 145 – de tuinbouw – in aanmerking komen voor de *knelpuntenberoepenregeling*, dat is trouwens enkel in het Vlaamse Gewest zo.

1.4.1.2. Arbeidskaarten A en C

Naast de hiervoor besproken arbeidskaarten B, zijn er ook nog de kaarten A en C.

De *arbeidskaart A* geeft toelating om te werken bij eender welke werkgever voor eender welk beroep en is geldig voor onbepaalde duur. Zij kan verkregen worden na vier jaar onafgebroken loondienst met een arbeidskaart B. In de praktijk krijgen werknemers in deze situatie van de federale dienst van Vreemdelingenzaken een verblijfsrecht van onbepaalde duur, en is een arbeidskaart overbodig. De arbeidskaart wordt dus nog enkel in zeer specifieke gevallen toegekend.

De *arbeidskaart C* geeft een werknemer het recht om bij om het even welke werkgever om het even welk beroep uit te oefenen, een arbeidsvergunning is dus niet noodzakelijk. Deze kaart wordt toegekend aan personen die niet naar België zijn gekomen om te werken en die hier een onzeker en/of tijdelijk verblijfstatuut hebben. De kaart kan jaarlijks worden verlengd

¹ Malta, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije, Slovenië en Tsjechië.

en verliest zijn geldigheid indien de verblijfsprocedure afloopt, het is aan de werkgever om het verblijfsstatuut te controleren. De meest relevante categorieën die in aanmerking komen voor deze kaart zijn, tijdelijk geregulariseerden, ontvankelijk verklaarde asielzoekers,² studenten met volledig leerplan en wettig verblijf en vluchtelingen die vallen onder een subsidiaire beschermingsstatus.

In principe kunnen vreemdelingen ook als *zelfstandige* aan de slag op de Belgische arbeidsmarkt. Een andere mogelijkheid is dat vreemdelingen gedetacheerd worden via een bepaalde onderneming, de zogenaamde ‘contractors’. Beide mogelijkheden lijken zich weinig voor te doen in de land- en tuinbouwsector, en we gaan dan ook niet dieper in op de specifieke regelgeving wat dat betreft.

1.4.2. Wie mag er aan de slag in de land- en tuinbouwsector: bijzondere arbeidsmarktgerelateerde regelgevingen

Voor werkgevers die vallen onder het Paritair Comité 144 of 145³ geldt een bijzondere regeling met betrekking tot de inzet van seizoensarbeiders. Concreet gaat het om werkgevers uit de sectoren fruitteelt, groenteteelt, landbouw, druiventeelt, sierteelt, sorteerb企业n, boomkwekerijen en champignonkwekerijen. De deelsector actief in de aanleg van parken en tuinen kan geen gebruik maken van deze regeling.

Er bestaan twee systemen aan de hand waarvan seizoensarbeiders, voordelig voor beide betrokken partijen, kunnen ingezet worden. Er is de tewerkstelling via PWA⁴ en via gelegenhedsarbeid.

In de land- en tuinbouwsector mag een *PWA-werknemer* maximum 150 uur per kalendermaand presteren, waarvan 45 uur buiten de land- en tuinbouwsector. Daarbij geldt een jaarlijkse limiet van 630 uur. Deze regeling laat toe om PWA-werknemers maximaal in te zetten gedurende de piekperiodes eigen aan de sector.

Een PWA-cheque kost 6,20 euro per uur voor de werkgever, deze vergoeding is daarenboven fiscaal aftrekbaar. De PWA-werknemer krijgt van dit bedrag 4,10 euro per uur bovenop zijn verworven uitkering, die hij volledig kan behouden.

OCMW-cliënten en uitkeringsgerechtigde volledige werklozen komen in aanmerking om tewerkgesteld te worden via dit systeem. Voor beide groepen gelden een aantal specifieke voorwaarden.

Wat betreft het systeem van *gelegenhedsarbeid* - vroeger seizoensarbeid - kan een werknemer maximaal 65 dagen per jaar worden ingezet.⁵ Het systeem kent een gunstige RSZ-bijdrageregeling.⁶ Deze is beperkt tot 6,01 euro per dag per werknemer. De werknemer zelf dient geen sociale zekerheidsbijdrage te betalen. Daarnaast bestaat er binnen dit systeem een minimumuurloon dat momenteel vastgelegd is op 7,69 euro. Zowel Belgische als vreemde arbeidskrachten kunnen van dit systeem gebruik maken.

Volgende groepen van Belgische werknemers kunnen gebruik maken van de regeling: familie, huisvrouwen- en mannen, studenten, gepensioneerden, bruggepensioneerden, zieken,

² Deze ontvankelijkheidsfase is echter sinds 1 juni 2007 uit de asielprocedure geschrapt.

³ Paritair Comité 144 is het paritair comité voor de landbouw; Paritair Comité 145 is het paritair comité voor de tuinbouw.

⁴ PWA staat voor ‘Plaatselijk Werkgelegenhedsagentschap’. Via het PWA kunnen langdurig werklozen activiteiten uitoefenen die door hun aard of hun occasioneel karakter niet uitgevoerd worden in het gewone arbeidscircuit.

⁵ Voor de witloofteelt geldt een limiet van honderd dagen, en voor de landbouw één van dertig dagen.

⁶ RSZ-bijdrage: De bijdrage van de werknemer aan de sociale zekerheid, die wordt afgehouden van het brutoloon.

werklozen, bepaalde OCMW-cliënten en werkenden. Voor elk van deze groepen gelden specifieke bemerkingen, die buiten het bestek van dit onderzoek vallen.⁷

Ook buitenlandse werknemers kunnen van dit systeem gebruik maken. Sinds mei 2009 kunnen alle onderdanen van de Europese Unie, behalve Bulgarije en Roemenië, via dat systeem ingezet worden zonder bijkomende vergunningen en/of arbeidskaarten.

⁷ Voor meer informatie daaromtrent verwijzen we door naar de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) en de fruitcel. De fruitcel is een samenwerking tussen VDAB, de Vlaamse Gemeenschap, de fruitsector, de gemeentebesturen van de fruitstreek en de sociale partners. Ze werd opgericht in 1995 en zorgt voor een optimale bemiddeling tussen vraag en aanbod in de land- en tuinbouw.

ONDERZOEKSVRAGEN EN GEHANTEERDE ONDERZOEKSMETHODE

Om tot een beter inzicht te komen over de tewerkstelling van allochtone werknemers in de land- en tuinbouwsector hanteren we twee verschillende onderzoeksbenaderingen. Ten eerste hanteren we een kwantitatieve invalshoek, waarbij we op basis van een verkenning van beschikbare databronnen een breder zicht willen krijgen op de tewerkstellingssituatie van allochtone werknemers. Ten tweede hanteren we een kwalitatieve methode, waarbij we aan de hand van diverse diepte-interviews een diepgaander inzicht wensen te verwerven.

Wat betreft het *kwantitatieve luik* van het onderzoek, raadpleegden we vier verschillende databronnen die heel wat interessant en specifiek datamateriaal bevatten over de tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouwsector.

Een eerste algemene databron is de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (en een erop gebaseerde toepassing, het Datawarehouse Arbeidsmarkt). Aan de hand van gedaan onderzoek kunnen we een beeld schetsen van het belang van de land- en tuinbouwsector voor allochtone werknemers.

De tweede specifieke gegevensbron is afkomstig van het ‘Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf’ en het ‘Waarborg- en Sociaal Fonds voor de landbouw, die respectievelijk ressorteren onder het Paritair Comité 145 en het Paritair Comité 144. De beschikbare gegevens bestrijken een periode van 1999 tot en met 2008. Binnen deze databanken beschikken we over heel wat relevante onderneming- en werknemerskenmerken.

De derde databron betreft gegevens van de SIOD.⁸ Deze bieden een beperkt maar uniek inzicht in de resultaten van de controles gecoördineerd door het SIOD. Voor 2006 en 2007 krijgen we een inzicht in het aantal vastgestelde inbreuken in verband met tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Tot slot beschikken we over gegevens van de dienst arbeidsmigratie en -bemiddeling met betrekking tot de arbeidskaarten B die werden uitgereikt voor seizoens- en gelegenheidswerk in de tuinbouwsector. Het betreft gegevens voor het jaar 2008.

In het *kwalitatieve luik* van het onderzoek werden drie onderzoekstappen genomen.

Om een zinvolle selectie te maken van een aantal nader te onderzoeken deelsectoren, organiseerden we een quickscan van de land- en tuinbouwsector. Aan de hand van een bevraging van experts gingen we na in welke segmenten van de sector we belangrijke groepen van tewerkgestelde allochtonen zouden terugvinden.

Na deze eerste verkennende onderzoekstap selecteerden we drie deelsectoren die we van naderbij onderzochten. Dit deden we door in eerste instantie werkgevers in elke sector te bevragen om vervolgens ook de allochtone werknemers zelf te bevragen.

Bij de bespreking van de resultaten gaan we telkens ook dieper in op hoe de bekomen gegevens werden verzameld.

⁸ Een afzonderlijke dienst binnen de federale overheid, rechtstreeks afhankelijk van de Ministers van Werk, Sociale Zaken & Justitie.

RESULTATEN KWANTITATIEF LUIK

In dit hoofdstuk brengen we cijfergegevens samen die inzicht verschaffen over de tewerkstelling van allochtone werknemers in de land- en tuinbouwsector.

We stellen vast dat het niet eenvoudig is om basis van bestaande en beschikbare gegevens een globaal beeld van de tewerkstelling van allochtonen in de sector te schetsen. Twee *belangrijke beperkingen* keren steeds terug.

De eerste beperking vormt de gehanteerde *definitie* van allochtone werknemers binnen de belangrijkste databestanden met betrekking tot tewerkstelling. Vaak beschikken we enkel over een variabele nationaliteit. Deze variabele laat enkel toe om ‘vreemdelingen’ te detecteren, en dus niet alle allochtone Belgen.

De tweede beperking betreft de *afbakening van de sector* land- en tuinbouw. In verschillende belangrijke databanken wordt het onderscheid naar sectorniveau zelden gedetailleerd gemaakt tot op het niveau van deze sector (meestal gaat het detailniveau tot op één ‘digit’ binnen de NACE-codering).⁹ Concreet betekent dit, dat we enkel kunnen spreken over de sector landbouw, jacht, bosbouw en visserij. Deze afbakening is dus breder dan de sector die we met dit onderzoek beogen.

Toch beschikken we over een aantal specifieke databanken die een inzicht verschaffen over de tewerkstelling binnen de sector. Deze databronnen laten in bepaalde mate toe om de genoemde beperkingen te omzeilen.

We bespreken hierna eerst één algemene databron, namelijk de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (en een erop gebaseerde toepassing, het Datawarehouse Arbeidsmarkt). Aan de hand van gedaan onderzoek schetsen we een beeld van het belang van de land- en tuinbouwsector voor allochtone werknemers.

Daarna bespreken we drie gegevensbronnen die specifiek zijn voor de land- en tuinbouwsector. De eerste bron handelt over de tewerkstelling van arbeidsmigranten via de arbeidskaarten B. De tweede bron betreft de op gegevens van de sociale fondsen voor de land- en tuinbouw. En tot slot kijken we naar de grijs-zwarte kant van de tewerkstelling van allochtonen, de gegevens zijn afkomstig van de SIOD.

Elke databron heeft voordelen, maar ook bepaalde nadelen. We bespreken die hierna. Deze gegevens laten samen toe om een interessant, maar weliswaar gefragmenteerd beeld te verschaffen van de tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouwsector.

1.5. De arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers

Bijna iedere publicatie die handelt over de arbeidsmarktpositie van allochtone werknemers vangt aan met de vaststelling dat het niet eenvoudig is om goede statistische gegevens voor te leggen (zie o.a. Tielens, 2005). De voornaamste beperking betreft dat het binnen de meeste databanken enkel mogelijk is om een onderscheid te maken tussen Belgische en buitenlandse werknemers.

In tabel 1 vatten we de gegevens afkomstig uit het Datawarehouse samen voor de primaire sector. In de tabel geven we per groep van herkomst aan welk aandeel binnen deze groep tewerkgesteld is in de primaire sector (land- en tuinbouw, visserij).

⁹ De NACE-code is een cijfercode die toelaat economische activiteiten te classificeren. De codering kent een specifieke structuur, die bestaat uit verschillende niveaus, hoe specifieker het niveau hoe meer ‘digits’ de cijfercode kent.

Tabel 1 Het aandeel (%) loontrekkenden binnen elke groep van herkomst actief in de primaire sector verdeeld naar geslacht

Herkomst	Totaal	Mannen	Vrouwen
Belgische nationaliteit	0,6	0,7	0,5
Vreemde herkomst	3,9	3,9	3,9
Noord-West-Europese herkomst	1,0	1,0	1,0
Zuid-Europese herkomst	1,8	1,9	1,7
Andere Europese herkomst	4,0	4,0	3,9
Turkse herkomst	12,0	6,6	26,3
Marokkaanse herkomst	10,3	11,3	5,2
Andere herkomst	6,5	6,7	6,2
Totale bevolking	0,7	0,8	0,6

Bron: Bewerking van Tielens (2005), Datawarehouse arbeidsmarkt KSZ, toestand vierde kwartaal 2002

We stellen vast dat van de totale loontrekkende bevolking minder dan 1% tewerkgesteld is binnen de primaire sector. Als we focussen op de verschillende deelgroepen van allochtone werknemers zien we een aantal belangrijke afwijkingen van dat getal. Ten eerste valt op dat de primaire sector voor werknemers van vreemde afkomst (3,9%) duidelijk een belangrijker werkgever is dan voor werknemers met de Belgische nationaliteit (0,6%). Opvallend is vooral het belang van de sector voor loontrekkenden van Turkse en Marokkaanse herkomst. Vooral vrouwen van Turkse herkomst blijken in grote mate afhankelijk van de primaire sector. Daarnaast blijkt ook een relatief grote groep loontrekkenden van ‘andere’ Europese herkomst (o.a. Oost-Europa) en van ‘andere’ herkomst (o.a. het Afrikaans continent) werkzaam in de land- en tuinbouwsector.

Beperking is dat deze gegevens op basis van nationaliteit, een onderschatting inhouden van het aantal allochtonen (waaronder ook Belgen van allochtone herkomst). Verhoeven (2000) verrichtte de eerste statistische studie die dit probleem tot op zekere hoogte overwon. Aan de hand van de koppeling van verschillende databanken (RSZ, RVA en het Rijksregister) kon er voor het eerst een onderscheid gemaakt worden tussen autochtone Belgen, genaturaliseerde Belgen en vreemdelingen op de arbeidsmarkt.

Verhoeven (2000) concludeerde dat er op de arbeidsmarkt sprake is van etnostratificatie. Daarmee bedoelt hij dat bepaalde etnische groepen door hun ‘lidmaatschap’ van die groep een grotere kans hebben om in een specifiek arbeidssegment te komen.

‘De resultaten laten er geen twijfel over bestaan: allochtonen komen sterk geconcentreerd in zeer specifieke sectoren terecht vaak gekenmerkt door fysieke zware of onzekere arbeid zoals de land- en tuinbouw, de horeca, de bouwsector, de diensten aan ondernemingen. Ze komen in heel wat sectoren hoegenaamd niet aan de bak ...’ (Verhoeven & Martens, 2003)

Ondertussen bevestigden verschillende onderzoeken, op gelijkaardige databestanden deze hypothese. Twee recentere publicaties laten toe een licht te werpen op wat dat betekent voor de tewerkstelling van allochtonen in de land- en tuinbouwsector.

We bespreken de resultaten van het onderzoek van Tratsaert (2004) en Tielens (2005), die verder bouwden op het bestand van Verhoeven (2000). De beschikbare gegevens laten toe om het belang van de primaire sector in te schatten voor allochtone werknemers.

Beide onderzoeken hanteren daarbij een ad-hoc samengesteld administratief bestand van allochtonen. Het bestand (gebaseerd op het vroegere VIONA-project uitgevoerd door Verhoeven (2000)) bevat gedetailleerde herkomst en arbeidsmarktgegevens van niet-Belgen en Belgen die in de loop van hun leven een andere dan de Belgische nationaliteit hebben gehad (zie Tratsaert, 2004 en Tielens, 2005). Een belangrijke beperking van dit databestand is dat

niet-genaturaliseerde allochtone Belgen (bv. kinderen van allochtonen, maar Belg bij geboorte) niet als allochtoon worden beschouwd. Terwijl ook deze groep, zoals Tielens (2005) stelt, mogelijk door hun naam, huidskleur, ... onderworpen zijn aan dezelfde mechanismen die de etnostratificatie veroorzaken.

Daarnaast beperkt de populatie binnen dit databestand zich tot de loontrekkenden van 18 tot en met 55 jaar die in het arrondissement Antwerpen, Gent of Hasselt wonen. Het bestand betreft de toestand op 30 juni 1998.

Ten eerste valt op dat de land- en tuinbouwsector een belangrijke werkgever is voor individuen van Turkse en Marokkaanse herkomst. In onderstaande tabel (tabel 2) geven we per groep van herkomst aan welk aandeel binnen deze groep tewerkgesteld is in de primaire sector (land- en tuinbouw, visserij), daarbij maken we een onderscheid tussen vreemdelingen¹⁰ en nieuwe Belgen.¹¹

Tabel 2 Het aandeel (%) loontrekkenden binnen elke groep van herkomst actief in de primaire sector verdeeld naar geslacht en naar statuut

Herkomst	Mannen			Vrouwen		
	Vreemdelingen	Nieuwe Belgen	Totaal	Vreemdelingen	Nieuwe Belgen	Totaal
Noord-West-Europese herkomst	0,8	0,6	/	1,0	0,4	/
Zuid-Europese herkomst	/	/	/	/	/	/
Italië	0,3	0,3	/	0,5	0,3	/
Griekenland, Spanje, Portugal	0,8	0,2	/	1,5	0,0	/
Andere Europese herkomst	3,7	0,6	/	3,5	1,8	/
Turkse herkomst	8,9	4,9	/	56,7	15,7	/
Marokkaanse herkomst	12,5	0,7	/	4,0	0,9	/
Andere herkomst	6,3	1,1	/	3,5	1,2	/
Vreemde herkomst	5,2	1,6	3,9	12,4	2,5	7,6

Bron: Bewerking van Tielens (2005) en Tratsaert (2004), administratief databestand allochtonen op de arbeidsmarkt, toestand voor de arrondissementen Antwerpen, Hasselt en Gent in het tweede kwartaal van 1998

Bij de loontrekkende mannen stellen we vast dat de primaire sector een relatief belangrijke werkgever is voor Turken, Marokkanen, loontrekkenden met een ‘andere’ herkomst en een ‘andere’ Europese herkomst. Opvallend is dat enkel voor de uit Turkije afkomstige groep de primaire sector een, in verhouding, belangrijke werkgever blijft nadat men officieel Belg werd. De andere nationaliteiten lijken uit de sector te verdwijnen na naturalisatie.

Bij de allochtone vrouwen zien we globaal een gelijkaardig beeld. Erg opvallend is het belang van de primaire sector voor loontrekkende Turkse vrouwen. Voor niet-genaturaliseerde Turkse vrouwen is de sector zelfs de belangrijkste werkgever. Die afhankelijkheid van deze sector daalt indien men Belg wordt.

Tratsaert (2004) merkt trouwens op dat de grote aanwezigheid van de Turkse groep als gevolg heeft dat zij meer dan andere allochtone groepen werken onder het arbeidsregime ‘speciaal’, dat onder meer seizoensarbeid en uitzendarbeid bevat.

Op basis van deze gegevens besluiten we dat de primaire sector een belangrijke werkgever is voor de werknemers van vreemde herkomst. Opvallend is dat Turken voor hun tewerkstelling

¹⁰ Loontrekkenden met een niet-Belgische nationaliteit.

¹¹ Loontrekkenden met een Belgische nationaliteit, die voorheen een andere nationaliteit hadden.

sterk afhankelijk blijven van deze sector nadat zij Belg werden. De andere nationaliteitsgroepen blijken eerder uit de sector te verdwijnen na naturalisatie.

1.6. Specifieke databronnen

Nadat we aan de hand van eerder algemene tewerkstellingsdata het belang van de tewerkstelling van vreemdelingen en genaturaliseerde Belgen binnen de land- en tuinbouwsector aantoonen, gaan we hierna in op meer specifieke databronnen.

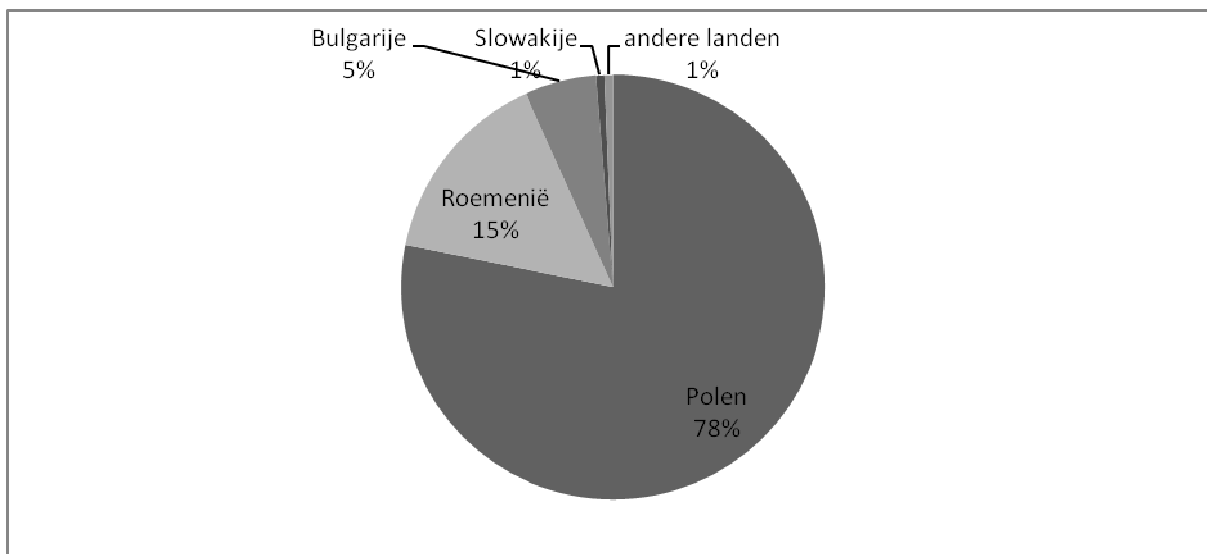
1.6.1. Tewerkstelling van arbeidsmigranten in Vlaanderen

Via de Vlaamse overheid, dienst arbeidsmigratie en -bemiddeling van de Vlaamse Gemeenschap, kregen we gegevens met betrekking tot de tewerkstelling van arbeidsmigranten in de fruitsector (2008). Het gaat meer bepaald over de toekenning van arbeidskaarten B toegekend voor een tewerkstelling in de tuinbouwsector (Paritair Comité 145).

De arbeidskaart B is de arbeidskaart die arbeidsmigranten hanteren. Het is belangrijk op te merken dat één werknemer gedurende hetzelfde jaar meerdere arbeidskaarten kan verkrijgen. In de fruitsector zou dit vaker voorkomen. Men werkt dan bijvoorbeeld in het voorjaar (aardbeienteelt) bij werkgever X en in het najaar bij fruitteeler Y (appelen- en perenteelt) (Dienst arbeidsmigratie en -bemiddeling, 2008).

Belangrijk in deze context is de knelpuntberoepenregeling die van toepassing is sinds 1 mei 2006. Hierdoor krijgen EU-onderdanen uit de nieuwe Europese lidstaten de mogelijkheid om in Vlaanderen met een arbeidskaart B te komen werken in functies die op de lijst van erkende knelpuntberoepen van de Vlaamse overheid voorkomen.

De gegevens waarover we beschikken handelen over de periode van 1 januari 2008 tot 30 november 2008. We bespreken daarbij enkel de data die betrekking hebben op tewerkstelling binnen de *fruitsector*. In de beschouwde periode werden 20 441 arbeidsvergunningen en arbeidskaarten B toegekend voor de tuinbouwsector. Daarvan is een zeer grote meerderheid toegekend voor seizoens- en gelegenheidswerk (n=18 909), het is deze groep die we hierna verder bespreken. In figuur 1 geven we weer uit welke landen deze werknemers afkomstig waren.

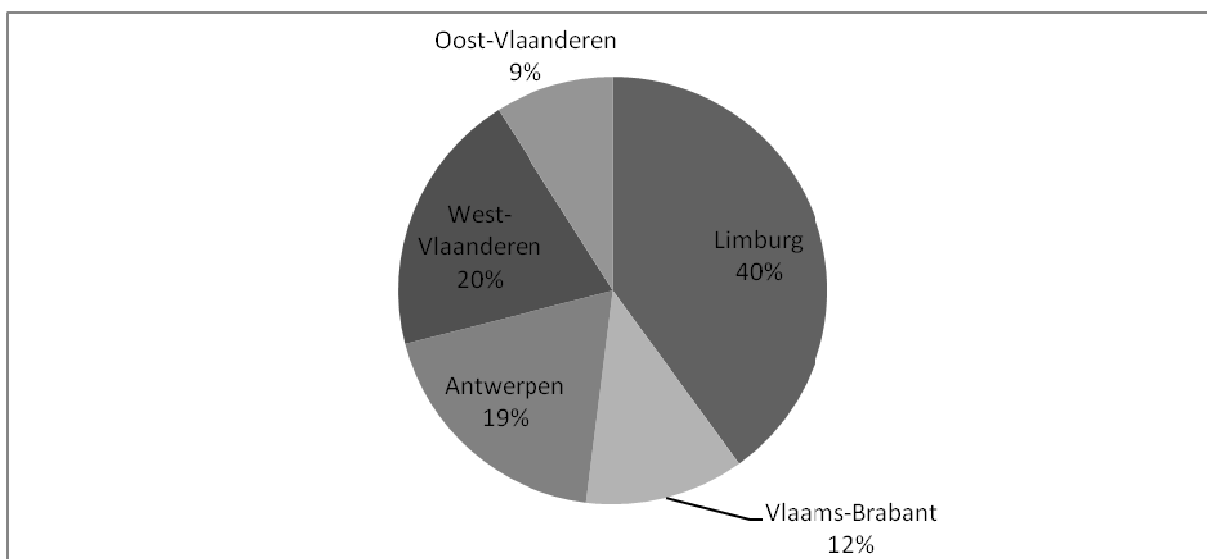


Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008)

Figuur 2 Toegekende arbeidskaarten B voor seizoens- en gelegenhedswerk in de tuinbouwsector (fruitsector), januari-november 2008

Figuur 1 toont duidelijk aan dat arbeidsmigranten in de beschouwde periode hoofdzakelijk uit Polen (78%) afkomstig waren. Daarnaast is er een belangrijke groep van arbeidsmigranten afkomstig uit Roemenië (15%) en in mindere mate uit Bulgarije (5%).

In figuur 2 gaan we dieper in op de provinciale spreiding van de toegekende arbeidskaarten B.



Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008)

Figuur 3 Provinciale spreiding van toegekende arbeidskaarten B voor seizoens- en gelegenhedswerk in de tuinbouwsector (fruitsector), 2008

Uit figuur 2 komt duidelijk naar voren dat de werknemers met een arbeidskaart B hoofdzakelijk worden ingezet in de provincie Limburg (40%). Zoals we verder in het rapport bespreken is Limburg de fruitstreek bij uitstek in Vlaanderen. In het kwalitatieve onderzoeksluik bespre-

ken we een aantal mogelijke verklaringen waarom in deze deelsector opvallend vaker een beroep gedaan wordt op de inzet van arbeidsmigranten, en meer specifiek seizoensarbeiders.

In tabel 3 splitsen we de gegevens uit figuur 2 verder uit naar nationaliteit.

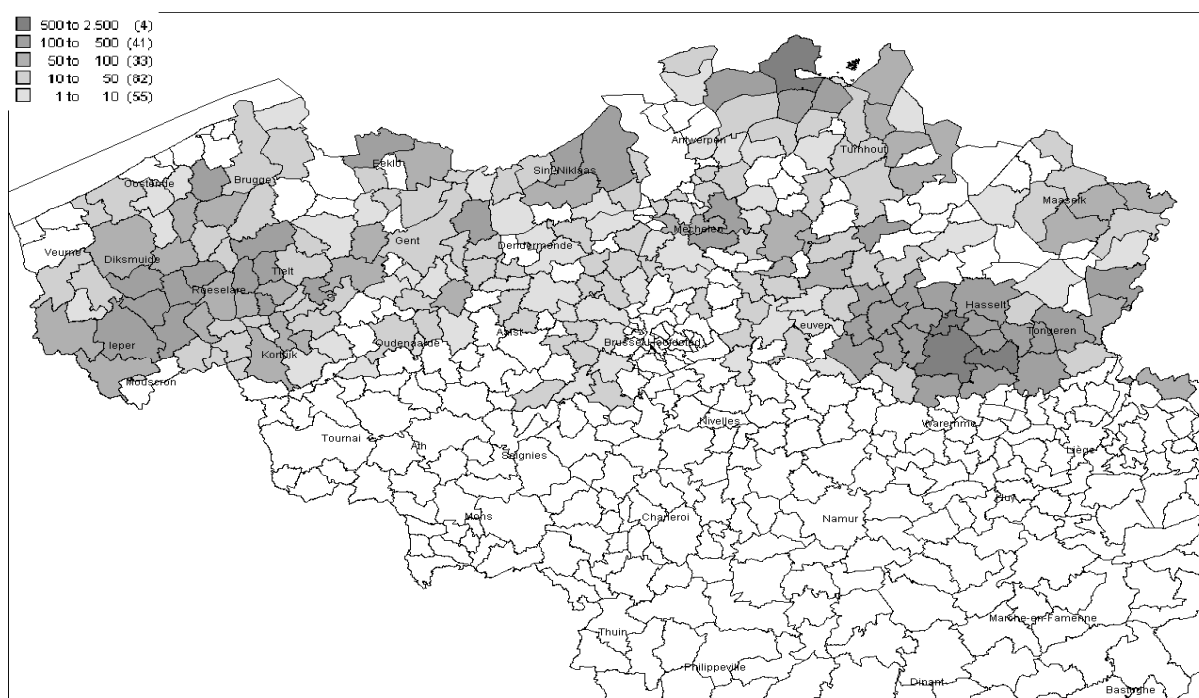
Tabel 3 Provinciale spreiding van toegekende arbeidskaarten B seizoensarbeid tuinbouwsector, verdeeld naar nationaliteit, januari-november 2008

Nationaliteit	Limburg		West-Vlaanderen		Antwerpen		Vlaams-Brabant		Oost-Vlaanderen	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Polen	6 475	87	3 395	90	1 740	48	1 802	79	1 374	79
Roemenië	360	5	234	6	1 813	50	385	17	56	3
Bulgarije	523	7	125	3	51	1	42	2	293	17
Andere	77	1	30	1	48	1	64	3	22	1
Totaal	7 435	100	3 784	100	3 652	100	2 293	100	1 745	100

Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008)

In tabel 3 valt op dat in bijna alle provincies arbeidsmigranten in eerste plaats uit Polen afkomstig zijn. Enkel in de provincie Antwerpen wordt deze eerste plaats door Roemenen (50%) ingenomen. Het is niet duidelijk waarom dat zo is. We vermoeden dat een mogelijke verklaring ligt in de aanwezigheid van bepaalde netwerken (zie verder).

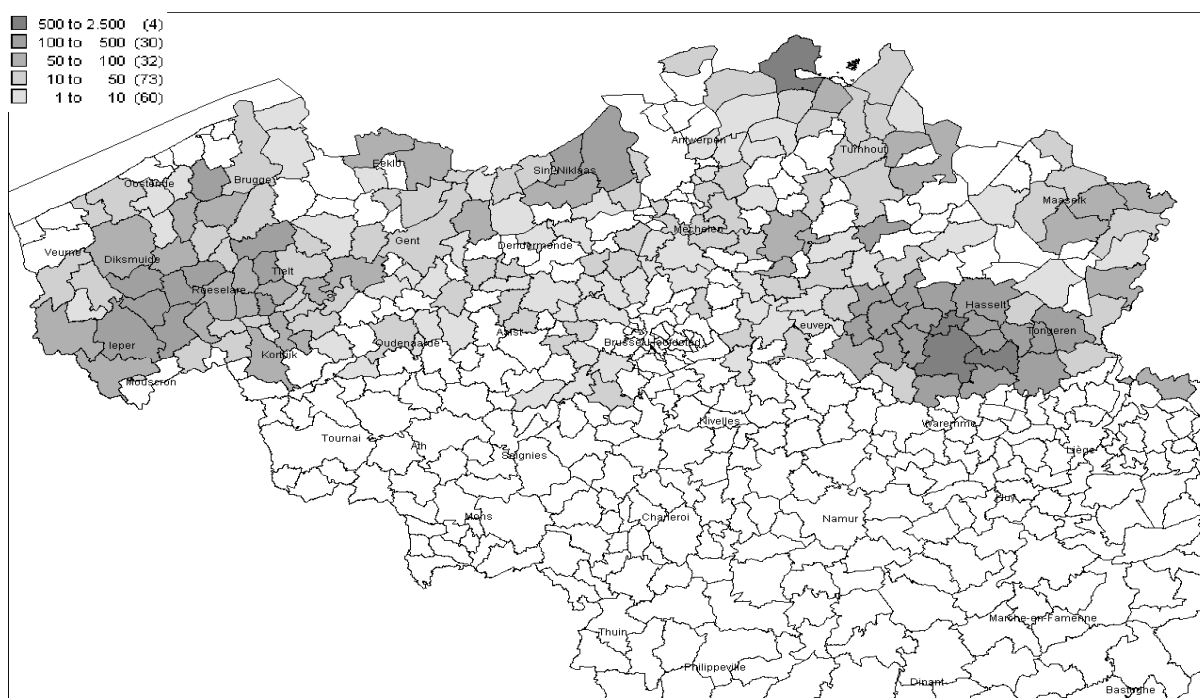
In figuur 3, 4 en 5 geven we de spreiding van de toegekende arbeidskaarten B weer over de fusiegemeentes in Vlaanderen. De eerste kaart geeft een overzicht van alle toegekende arbeidskaarten B, de tweede kaart van deze toegekend aan migranten uit Polen en de derde kaart betreft de Roemeense arbeidsmigranten.



Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008); bewerking HIVA

Figuur 4 De spreiding van de toegekende arbeidskaarten B seizoenarbeid tuinbouwsector over de (fusie)gemeenten in Vlaanderen, januari-november 2008

Het is opvallend dat arbeidsmigranten die naar hier komen in het kader van de regeling voor seizoen- en gelegenheidswerk praktisch over heel Vlaanderen worden ingezet. Er zijn enkele regio's waar bijzonder veel arbeidsmigranten worden tewerkgesteld. Ten eerste is er Sint-Truiden (gelegen onder Hasselt) en de omliggende regio, waar heel wat fruitteeltactiviteit gebeurt. Daarnaast is er Hoogstraten (boven Antwerpen) en de omliggende gemeentes, waar onder andere veel aardbeienteelt gebeurt. Er is ook de streek rond Ieper, waar vooral groenteteelt gebeurt.

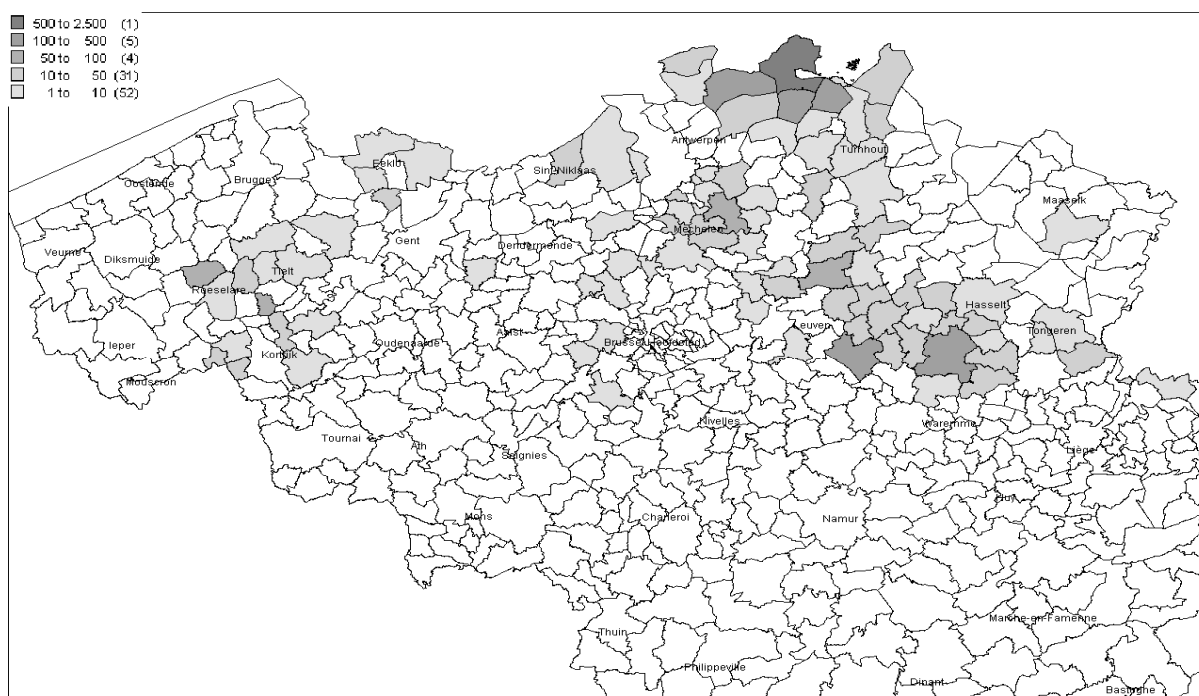


Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008), bewerking HIVA

Figuur 5 De spreiding van de toegekende arbeidskaarten B seizoensarbeid tuinbouwsector aan Poolse arbeidsmigranten over de (fusie)gemeentes in Vlaanderen, januari-november 2008.

De spreiding van Polen ingezet in de tuinbouwsector met een arbeidskaart B komt zeer sterk overeen met de spreiding die we zagen in het totaalbeeld (figuur 3). Dat is niet erg verwonderlijk gezien het grote aandeel Polen die in dit tewerkstellingsstatuut hier komen werken.

In de beschouwde periode werden in 199 van de 308 gemeentes van het Vlaamse Gewest, Polen tewerkgesteld met een arbeidskaart B. In vier gemeentes werden er 500 tot 2 500 arbeidskaarten B aan Polen uitgereikt. Het gaat om Hoogstraten, Sint-Truiden, Nieuwerkerken en Borgloon.



Bron: Dienst Arbeidsmigratie- en bemiddeling, Vlaamse Overheid (2008), bewerking HIVA

Figuur 6 De spreiding van de toegekende arbeidskaarten B seizoenarbeid tuinbouwsector aan Roemeense arbeidsmigranten over de (fusie)gemeenten in Vlaanderen, januari-november 2008

De spreiding van Roemeense werknemers met een arbeidskaart B is duidelijk minder groot. In de periode van januari tot en met november 2008 waren in 93 gemeentes Roemenen actief via een arbeidskaart B.

De tewerkstelling van Roemenen met een arbeidskaart was wel duidelijk geconcentreerd. De opvallendste concentraties zijn te situeren rond Hoogstraten (boven Antwerpen) en rond Sint-Truiden (onder Hasselt).

We concluderen dat werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten via de versoepelde regelgeving in kader van de knelpuntberoepen in groten getale worden ingezet. Deze werknemers blijken in hoofdzaak uit Polen afkomstig. Daarnaast wordt ook een omvangrijke groep Roemenen ingezet in de land- en tuinbouwsector. Uit de geografische spreiding van de inzet van arbeidsmigranten via de arbeidskaart B, blijkt duidelijk dat de fruitsector in Limburg heel sterk een beroep doet op deze categorie van werknemers. Daarnaast doen op arrondissementeel niveau ook de regio's rond Hoogstraten en Ieper in grote mate een beroep op deze arbeidsmigranten.

1.6.2. Een detail van de tewerkstelling binnen de land- en tuinbouw

De gegevens van het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf' en het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor de landbouw',¹² bieden een meer gedetailleerd inzicht in de tewerkstelling van allochtone werknemers in de bestudeerde sector. Wat betreft de tewerkstelling van werknemers onder het statuut van seizoenarbeiders bestrijken de gegevens de periode van 2000 tot en met 2008. Voor werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut

¹² Die respectievelijk ressorteren onder het Paritair Comité 145 en het Paritair Comité 144.

handelen de gegevens over de periode vanaf het derde kwartaal van 1999 tot en met het tweede kwartaal van 2008.

De databron biedt heel wat interessante specifieke variabelen op werknemers- en werkgeversniveau, die niet beschikbaar zijn bij andere gegevensbronnen. Op werkgeversniveau beschikken we bijvoorbeeld over variabelen met betrekking tot regio, activiteitensector, juridische structuur en omvang van de onderneming. Op werknemersniveau gaat het onder andere om variabelen als nationaliteit, geslacht, statuut en deeltijdse of voltijdse betrekking.

Belangrijk voor de doelstelling van dit onderzoek is dat deze databron toelaat een onderscheid te maken op basis van nationaliteit. De gegevens laten toe werknemers met een buitenlandse nationaliteit te onderscheiden van werknemers met de Belgische nationaliteit. We kunnen echter geen uitspraken doen over Belgen van allochtone herkomst. Immers, indien zij de Belgische nationaliteit verworven hebben, worden zij in de beschikbare data als Belg geregistreerd. Dit heeft als concreet gevolg dat we hierna een onderschatting van het aantal allochtone werknemers rapporteren.¹³

De gegevens met betrekking tot nationaliteit zijn afkomstig van het Belgische bevolkings- en vreemdelingenregister. Echter, niet alle mogelijke werknemers zijn noodzakelijk geregistreerd in één van deze registers. In het geval van de land- en tuinbouwsector gaat het vaak over seizoensarbeiders die voor een min of meer afgebakende periode in België verblijven. Opdat werkgevers de tewerkstelling van deze werknemers via een Dimona-aangifte¹⁴ kenbaar zouden kunnen maken, is het noodzakelijk dat zij beschikken over een uniek identificatienummer.¹⁵ Buitenlandse gelegenheidswerknemers, die in principe niet bekend zijn bij de overheid, krijgen zo een identificatienummer toegekend bij hun inschrijving in de gemeente. De gemeentes zijn dus verantwoordelijk voor de invoer van deze gegevens.

Tijdens het verkennen van de beschikbare data stelden we vast dat deze gegevens niet altijd erg betrouwbaar zijn. Daarom vallen we hierna voornamelijk terug op een ruimere indeling naar nationaliteit. Enerzijds maken we het onderscheid tussen werknemers met Belgische nationaliteit en die zonder Belgische nationaliteit.¹⁶ We kunnen ervan uitgaan dat dit onderscheid betrouwbaar is. Immers, alle personen met Belgische nationaliteit zijn opgenomen in het Rijksregister. Anderzijds maken we een onderscheid op basis van het veronderstelde werelddeel van waar de werknemer afkomstig is. Deze variabele werd aangemaakt door het

¹³ Vertommen en Martens (2005) stelden vast dat het onderbrengen van de allochtone Belgen bij de categorie Belgen leidt tot een belangrijke statistische vertekening en concreet een halvering van het aantal allochtonen tot gevolg heeft.

¹⁴ Dimona-aangifte: Dit is de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona) aan de hand van een elektronisch bericht. Aan de hand van dit bericht kan de werkgever de RSZ ervan op de hoogte brengen dat hij een werknemer in dienst neemt of dat een werknemer zijn onderneming verlaat. De verplichte onmiddellijke aangifte geldt zowel voor bestaande werkgevers als voor werkgevers die hun eerste werknemer in dienst nemen.

¹⁵ Voor werknemers geregistreerd in het rijksregister (RR) is dit het rijksregisternummer. Werknemers die niet geregistreerd zijn in het RR krijgen, indien ze reeds bekend zijn bij de overheid, een ‘bis-nummer’ toegekend door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).

¹⁶ Het is belangrijk dat ook deze opdeling een lichte vertekening van de data kan betekenen. Immers, binnen de beschikbare data ontbreken soms de nationaliteitsgegevens, bij de verwerking van de data gaan we ervan uit dat deze ‘missings’ niet systematisch zijn, en dus toevallig verdeeld zijn binnen de dataset. De ‘missings’ zijn hoofdzakelijk te situeren bij de werknemers van vreemde nationaliteit. Immers, voor werknemers met een Belgische nationaliteit kent men via het rijksregister en bijgevolg het rijksregisternummer automatisch de correcte nationaliteit. Een belangrijk gevolg is dat, bij vergelijking met andere cijfergegevens gebaseerd op dezelfde gegevensbron, onze resultaten systematisch een lager totaal aantal werknemers zullen weergeven. Aangezien we echter kunnen veronderstellen dat deze vertekening toevallig verdeeld is, verwachten we weinig verschillen indien we over trends en verhoudingen spreken.

secretariaat van de Sociale Fondsen,¹⁷ en blijkt na een grondige inspectie van de data voldoende betrouwbaar.

Bij de bespreking maken we een onderscheid tussen reguliere tewerkstelling en seizoensarbeid.

1.6.2.1. Reguliere tewerkstelling

We bespreken hierna de gegevens die betrekking hebben op werknemers met een regulier arbeidscontract. Concreet gaat het om werknemers die een contract van bepaalde of onbepaalde duur hebben bij een werkgever in de land- en tuinbouwsector. We bespreken eerst de tuinbouwsector en vervolgens de landbouwsector

1.6.2.1.1 Tuinbouwsector

Uit tabel 4 blijkt dat tijdens de periode 2000 tot en met 2007 het aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut in de tuinbouwsector min of meer gelijk bleef, in 2000 gaat het om 6 820 werknemers (gemiddeld over de kwartalen heen) en in 2007 om 6 751 (gemiddeld over de kwartalen heen).

Daarnaast stellen we vast dat over diezelfde periode het aandeel van de werknemers met een vreemde nationaliteit sterk toenam. In het jaar 2000 maakte deze groep 11% uit van de groep van reguliere werknemers, in 2007 steeg dit procent naar 28%. Gedurende de dezelfde periode daalde het aantal werknemers met Belgisch nationaliteit, hun aandeel evolueerde van 89% in 2000 naar 72% in 2007. Hoewel de gegevens voor het jaar 2008 onvolledig zijn lijkt de beschreven trend zich voort te zetten in dat jaar.

Tabel 4 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de tuinbouwsector (PC 145), naar herkomst, (gemiddeld over de kwartalen heen).

		1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ²
Vreemde nationaliteit	N	658	727	900	1 087	1 327	1 424	1 481	1 655	1 889	2 066
	%	9	11	13	15	18	20	21	24	28	31
Belgische nationaliteit	N	6 406	6 092	5 855	6 010	5 983	5 746	5 469	5 226	4 862	4 603
	%	91	89	87	85	82	80	79	76	72	69
Totaal		7 064	6 819	6 755	7 097	7 310	7 170	6 950	6 525	6 761	6 669

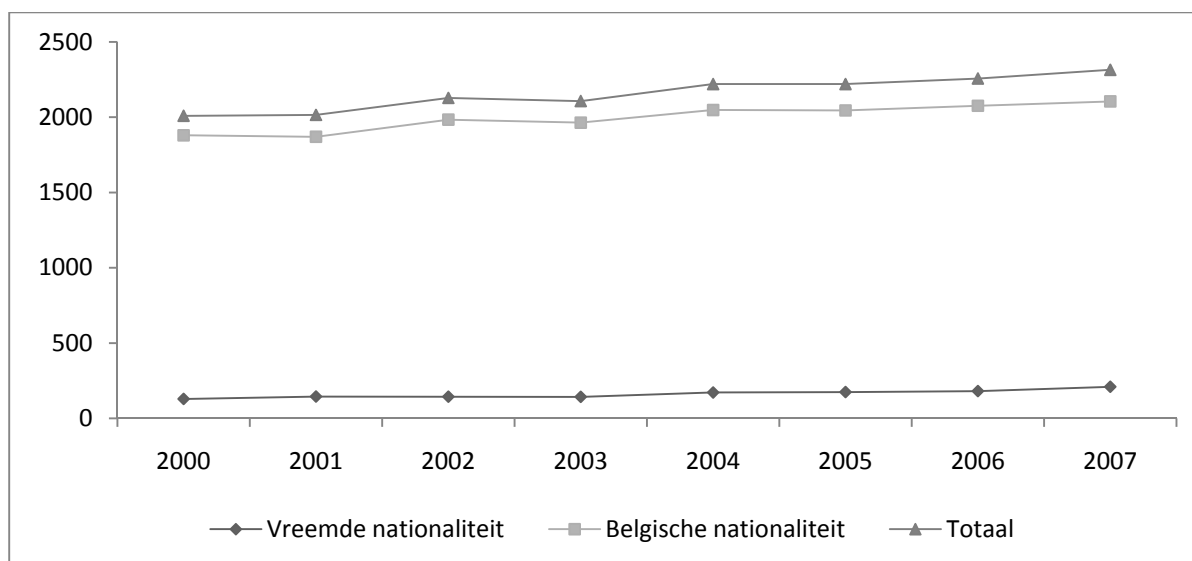
¹ De gegevens voor 1999 betreffen enkel de twee laatste kwartalen.

² De gegevens voor 2008 betreffen enkel de twee eerste kwartalen.

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 6 maakt de vaststellingen op basis van tabel 4 duidelijk. We stellen een duidelijke stijging vast van het aantal werknemers met een vreemde nationaliteit ten koste van het aantal Belgische werknemers.

¹⁷ Het secretariaat van de sociale fondsen voor de land- en tuinbouw beheert de gegevens met betrekking tot het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor het tuinbouwbedrijf' en het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor de landbouw'.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 7 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de tuinbouwsector (PC 145), naar nationaliteit

In tabel 5 maken we een meer gedetailleerd onderscheid naar de herkomst van de vreemde werknemers in de tuinbouwsector. We stellen vast dat de belangrijkste groepen van vreemde werknemers in 2007 van Afrikaanse (8%), Europese (18%) of Aziatische (4%) nationaliteit waren. Sinds 1999 is vooral de toename van het aandeel werknemers van Afrikaanse nationaliteit opvallend, van 2% naar 8%. Daarnaast stellen we recent ook een belangrijke groei van werknemers afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten vast.

Tabel 5 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de tuinbouwsector (PC 145), naar herkomstdetail (%), (gemiddeld over de kwartalen heen).

Herkomst	1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ²
Afrika	2	3	5	5	6	7	7	8	9	8
Azië	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4
België	91	89	87	85	82	80	79	76	72	69
Europa niet-EU	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4
Oude lidstaat	5	6	6	6	7	7	8	8	9	8
Nieuwe lidstaat	0	0	0	0	1	1	1	1	3	6
Noord-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oceanië	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuid-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal (N)	7 064	6 819	6 755	7 097	7 310	7 170	6 950	6 881	6 751	6 669

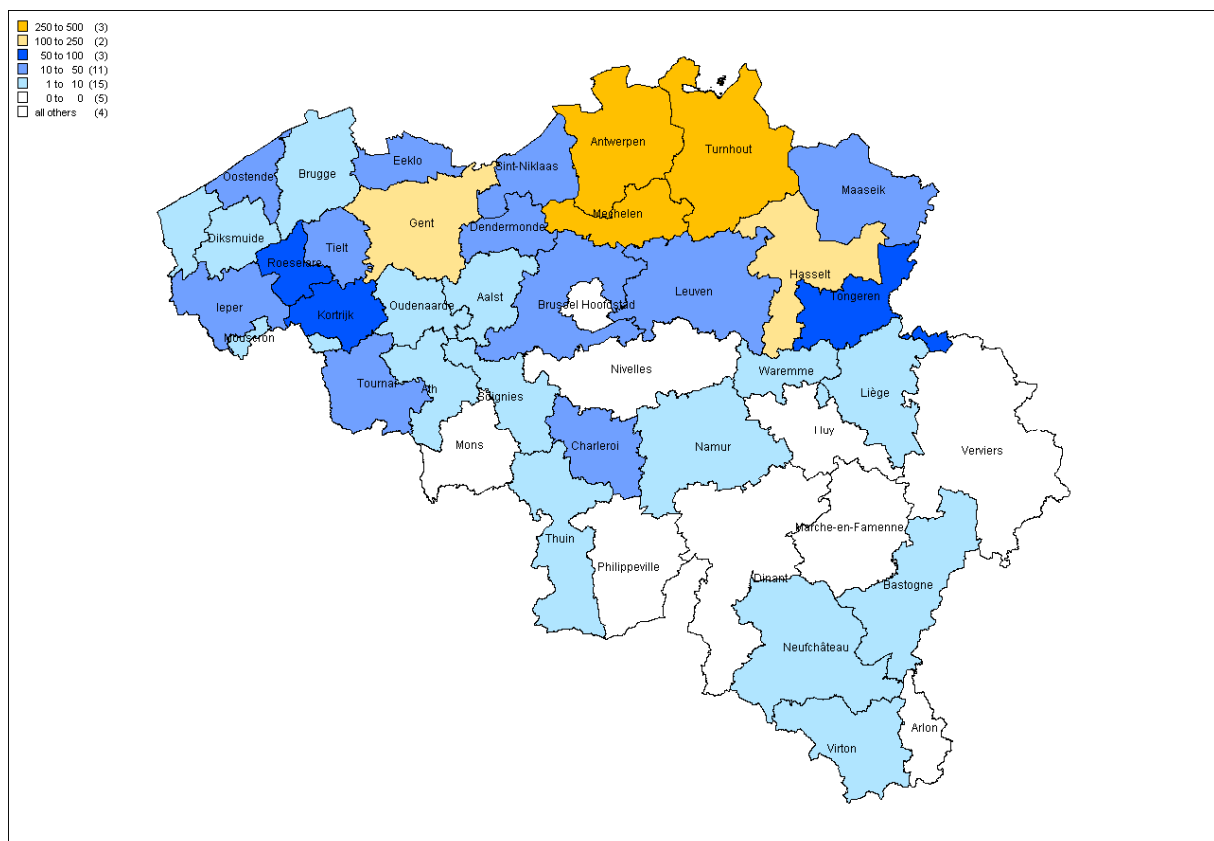
¹ De gegevens voor 1999 betreffen enkel de twee laatste kwartalen.

² De gegevens voor 2008 betreffen enkel de twee eerste kwartalen.

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

In figuren 7 en 8 gaan we na hoe de werknemers van vreemde nationaliteit verspreid zijn over de verschillende arrondissementen. We focussen daarbij steeds op het jaar 2007, dat is immers het meest recente jaar waarover we volledige gegevens hebben.

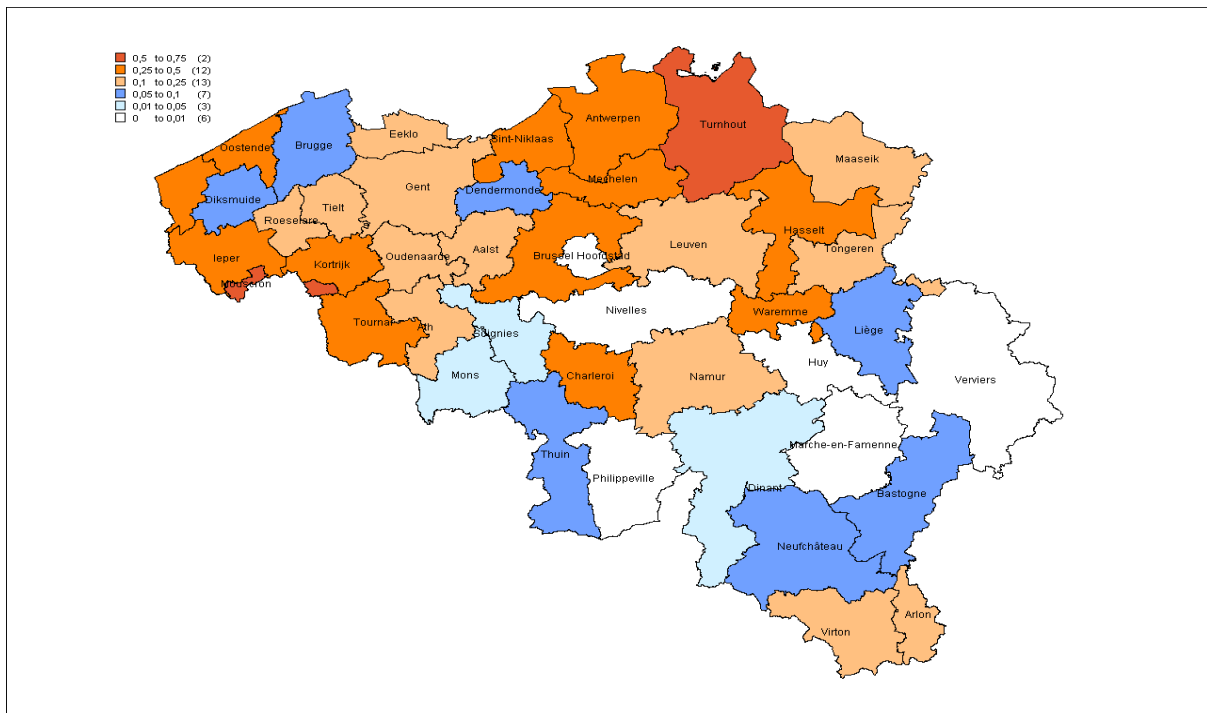
In de tuinbouw (figuur 7) blijken de arrondissementen waar het meest vreemde werkkrachten aan de slag zijn bijna allemaal in Vlaanderen te liggen. Vooral de arrondissementen Antwerpen, Turnhout en Mechelen vallen op door een grote inzet van vreemde werkkrachten, daar worden telkens meer dan 250 reguliere werkkrachten van vreemde nationaliteit tewerkgesteld. Daarnaast worden ook in het arrondissement Gent (meer dan 100) en het arrondissement Hasselt (meer dan 100) een groot aantal vreemde werkkrachten ingezet.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 8 Aantal niet-Belgen binnen de groep van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut per arrondissement in de tuinbouw voor 2007 (gemiddelde over de kwartalen heen)

Uit figuur 8 blijkt dat in het arrondissement Turnhout het aantal vreemde werkkrachten meer dan de helft van het aantal reguliere werknemers in de tuinbouwsector uitmaken. In bijna alle andere Vlaamse arrondissementen is deze proportie hoger dan 10% en in heel wat gevallen tussen 25% en 50%.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 9 Percentage niet-Belgen binnen de groep van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut per arrondissement in de tuinbouw voor 2007

1.6.2.1.2 Landbouwsector

Indien we de landbouwsector van naderbij bekijken (tabel 6), valt hier een sterke groei op van het aantal reguliere werknemers in de periode 2000-2007. In de beschouwde periode nam het totale aantal reguliere werknemers met 14% toe. Een opvallend verschil met de tuinbouwsector is dat de proportie van werknemers van vreemde nationaliteit relatief minder sterk steeg, van 6% tot 10%. Toch was deze groep in 2007 beduidend groter dan in 2000.

Tabel 6 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de landbouwsector (PC144), naar herkomst(gemiddeld over de kwartalen heen).

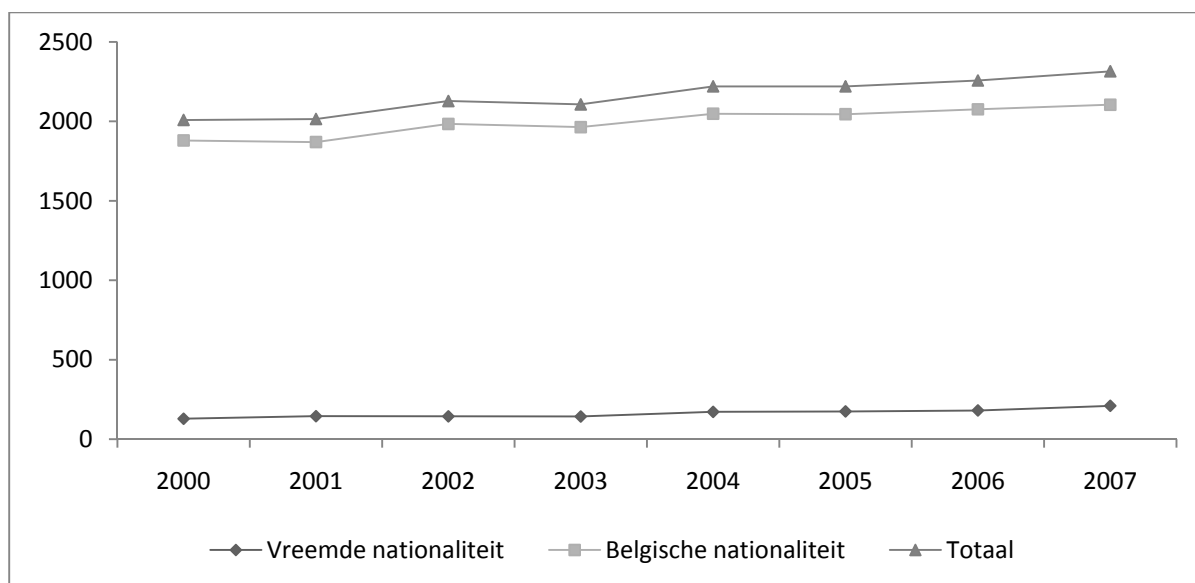
		1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ²
Vreemde nationaliteit	N	121	129	145	144	143	172	175	181	210	245
	%	6	6	7	7	7	8	8	8	9	10
Belgische nationaliteit	N	1 857	1 880	1 870	1 984	1 964	2 048	2 045	2 076	2 105	2 134
	%	94	94	93	93	93	92	92	92	91	90
Totaal		1 978	2 009	2 015	2 128	2 107	2 220	2 220	2 257	2 315	2 379

¹ De gegevens voor 1999 betreffen enkel de twee laatste kwartalen.

² De gegevens voor 2008 betreffen enkel de twee eerste kwartalen.

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 9 stelt de bevindingen uit tabel 6 grafisch voor. We stellen vast dat de toename van het totale aantal werknemers gelijk loopt met de toename van het aantal Belgische werknemers en vreemde werknemers.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 10 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de landbouwsector, naar herkomst (gemiddelde over de kwartalen heen)

Uit tabel 7 leiden we af dat vreemde werknemers in de landbouwsector vooral afkomstig zijn uit de Europese lidstaten. In tegenstelling tot de reguliere tewerkstelling in de tuinbouw, blijken vreemde werknemers in de landbouwsector hoofdzakelijk uit de ‘oude’ Europese lidstaten afkomstig te zijn (7% in 2007).

Tabel 7 Evolutie van aantal werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut binnen de landbouwsector, naar herkomstdetail (%) (gemiddeld over de kwartalen heen).

Nationaliteit	1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ²
Afrika	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0
Azië	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
België	94	94	93	93	93	92	92	92	91	90
Europa niet-EU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oude lidstaat	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7
Nieuwe lidstaat	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Noord-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oceanië	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuid-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal (N)	1 978	2 009	2 015	2 128	2 107	2 220	2 220	2 257	2 315	2 379

¹ De gegevens voor 1999 betreffen enkel de twee laatste kwartalen.

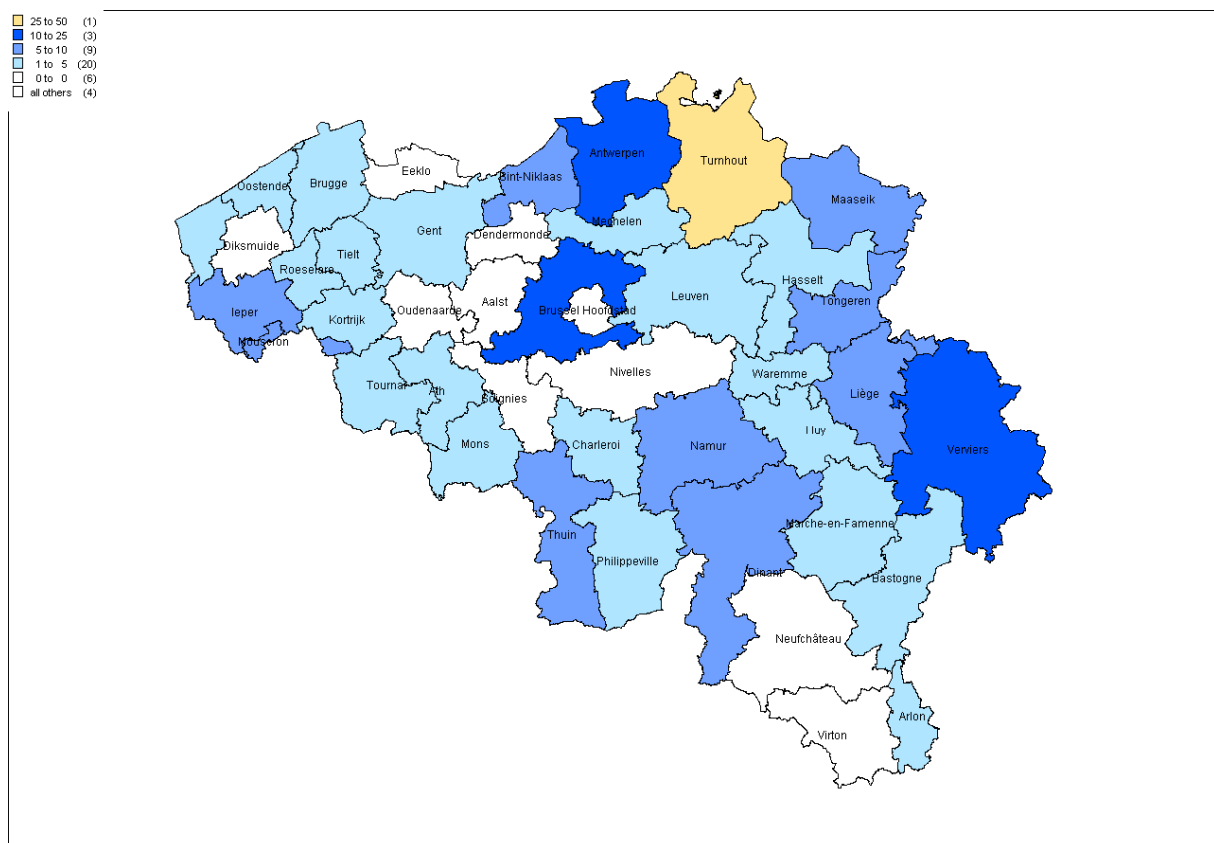
² De gegevens voor 2008 betreffen enkel de twee eerste kwartalen.

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

In figuren 10 en 11 gaan we na hoe de werknemers van vreemde nationaliteit verspreid zijn over de verschillende arrondissementen. We focussen daarbij op het jaar 2007, dat is immers het meest recente jaar waarover we volledige gegevens hebben.

Zoals we uit tabellen 6 en 7 konden afleiden is het aantal ingezette vreemde werkkrachten in de landbouwsector beduidend kleiner dan in de tuinbouwsector. Voor 2007 gaat het om gemiddeld 210 vreemde werknemers in de landbouwsector en 1 889 vreemde werknemers in de tuinbouwsector.

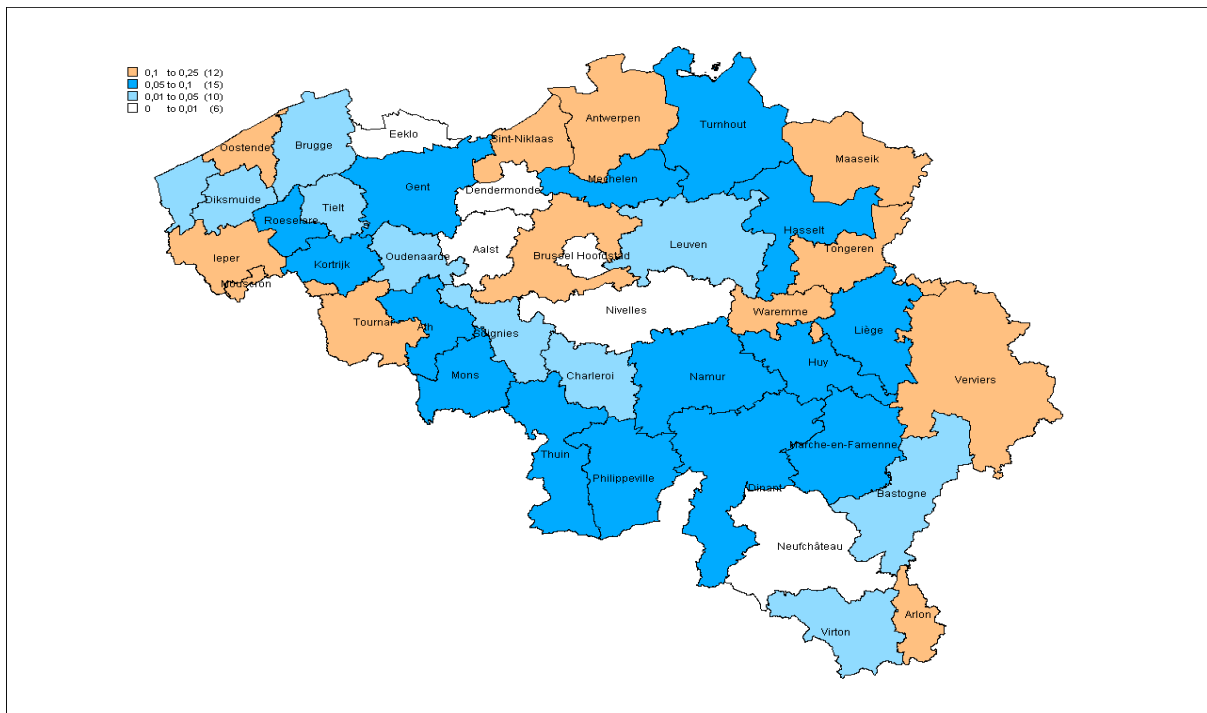
Dat blijkt ook uit de regionale spreiding van deze werkkrachten (figuur 10). Wat eerst en vooral opvalt, is dat voor de landbouwsector het verschil tussen de Gewesten wat betreft aantal ingezette vreemde werknemers minder groot is dan in de tuinbouw. In de tuinbouw worden vreemde reguliere werkkrachten hoofdzakelijk ingezet in Vlaanderen, in de landbouw over heel België. Daarnaast blijkt ook in de landbouwsector het arrondissement Turnhout een belangrijke inzet van vreemde werknemers te kennen, het gaat om meer dan honderd vreemde werknemers in 2007.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 11 Aantal niet-Belgen binnen de groep van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut per arrondissement in de landbouw voor 2007 (gemiddelde over de kwartalen)

Indien we het aandeel van vreemde werknemers per arrondissement bekijken (figuur 11), dan stellen we vast dat deze proportie nergens groter is dan 25%. Deze proporties zijn beduidend kleiner dan de verhoudingen die we aantreffen in de tuinbouwsector waar we in Vlaanderen hoofdzakelijk proporties aantreffen die hoger zijn dan 25%.



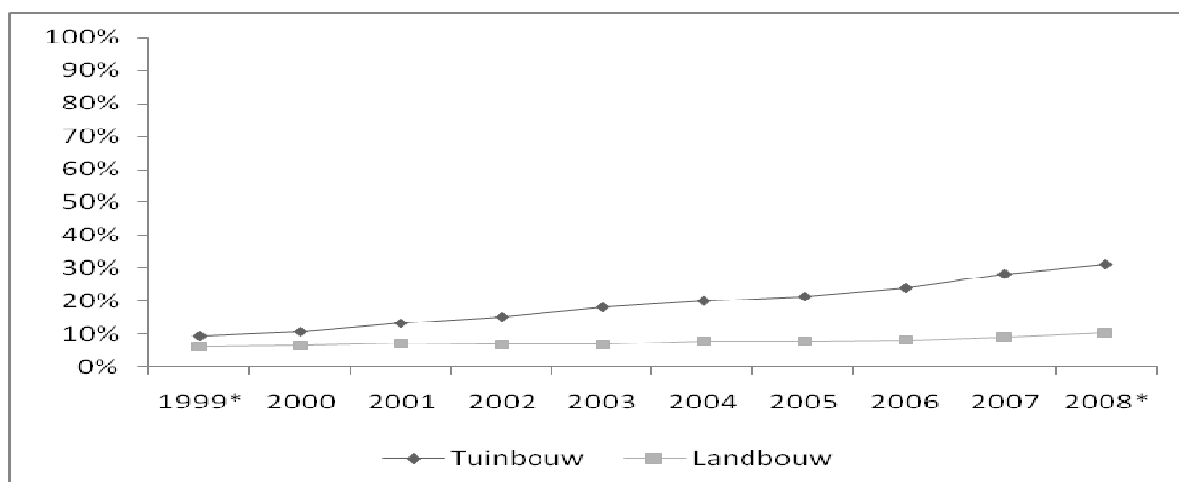
Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 12 Percentage niet-Belgen binnen de groep van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut per arrondissement in de Landbouw voor 2007

1.6.2.1.3 Land- en tuinbouw vergeleken

In figuur 12 vergelijken we de relatieve aandelen van vreemde werknemers in beide bestudeerde sectoren. Twee conclusies dringen zich op. Ten eerste blijkt het aandeel van vreemde werknemers in de tuinbouwsector (28% in 2007) beduidend groter dan in de landbouwsector (9% in 2007).

Ten tweede blijkt dat dit aandeel over de beschouwde periode relatief stabiel bleef in de landbouwsector, het gaat om een evolutie van 6% in 1999 naar 10% in 2008. In de tuinbouwsector nam het aandeel vreemde werknemers in diezelfde periode duidelijk toe. Het aantal vreemde werknemers steeg met meer dan 100% over de beschouwde periode. In 1999 maakten zij 9% uit van de reguliere werknemers in de tuinbouwsector, in 2008 gaat het om 31%.



¹ De gegevens voor 1999 betreffen enkel de twee laatste kwartalen

² De gegevens voor 2008 betreffen enkel de twee eerste kwartalen

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 13 Evolutie percentage werknemers van vreemde nationaliteit binnen de populatie van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut

1.6.2.1.4 Land- en tuinbouw: kenmerken van werknemers en werkgevers

In tabellen 8 tot 12 vergelijken we een aantal *kenmerken* op werknemers- en werkgevers-niveau. We maken daarbij een onderscheid tussen de land- en tuinbouwsector. Daarenboven gaan we na of er voor het beschouwde kenmerk opvallende verschillen bestaan tussen Belgische en vreemde werkkrachten

In tabel 8 bekijken we de verdeling van deeltijdse versus voltijdse contracten binnen de groep van Belgen en de groep van vreemde werkkrachten. Binnen de tuinbouwsector blijken vreemde werkkrachten (85%) relatief, in vergelijking met de werkende Belgen (66%), vaker aan de slag te zijn met een voltijds contract. Binnen de landbouwsector stellen we geen opvallende verschillen vast (65% vs. 61%).

Tabel 8 Verdeling naar aard contract binnen de groep van nationaliteit per overkoepelende sector voor van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut (2007) (gemiddeld over de kwartalen heen).

Aard contract	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deeltijds	287	15	1 645	34	73	35	829	39
Voltijds	1 602	85	3 217	66	137	65	1 276	61
Totaal	1 889	100	4 862	100	210	100	2 105	100

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Wat betreft de *leeftijdsverdeling* (tabel 9) stellen we binnen de landbouwsector weinig verschillen vast tussen vreemde en Belgische werknemers. In de tuinbouwsector stellen we vast dat de meerderheid van de vreemde werkkrachten eerder jonge werkkrachten zijn (57%). De

Belgen die tewerkgesteld zijn in de sector blijken in verhouding vaker tot de oudere leeftijdscategorieën te behoren (60%).

Tabel 9 Leeftijdverdeling binnen de groep van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut naar nationaliteit per overkoepelende sector voor 2007(gemiddeld over de kwartalen heen).

Leeftijdscategorie	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<20	58	3	123	3	7	3	118	6
20-34	1 025	54	1 794	37	89	42	834	40
35-54	665	35	2 055	42	76	36	773	37
55+	141	7	889	18	38	18	380	18
Ongekend	0	0	1	0	0	0	0	0
Totaal	1 889	100	4 862	100	210	100	2 105	100

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Indien we de verdeling van werknemers over de verschillende *juridische types* van werkgevers bekijken (tabel 10) stellen we weinig belangrijke verschillen vast tussen tewerkgestelde Belgen en vreemde werknemers. In de tuinbouwsector blijken werknemers van vreemde nationaliteit minder vaak in nv's,¹⁸ en vaker in bvba's¹⁹ actief te zijn.

Tabel 10 Verdeling van de werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut naar nationaliteit en type van onderneming waarin men tewerkgesteld is (2007) (gemiddeld over de kwartalen heen).

Rechtsvorm	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Onbekend	0	0	4	0	1	0	6	0
Nv	210	11	1 293	27	86	40	747	36
Bvba	1 053	56	2 071	43	52	25	426	20
Vzw	14	1	82	2	9	5	206	10
Feitelijke vereniging	41	2	105	2	7	3	45	2
Andere rechtspersoon	101	5	167	3	9	5	149	7
Natuurlijke persoon	478	25	1 138	23	46	22	524	25
Buitenlandse werkgever	2	0	2	0	0	0	2	0
Totaal	1 889	100	4 862	100	210	100	2 105	100

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Wat betreft de tewerkstelling in de globale landbouwsector stellen we weinig verschillen vast tussen de verhouding van vreemde werknemers en Belgische werknemers in de verschillende subsectoren (tabel 11).

In de overkoepelende tuinbouwsector stellen we wel een aantal belangrijke verschillen vast. Reguliere werknemers van vreemde nationaliteit blijken het vaakst actief te zijn in de groenteteelt (62%) en dat beduidend vaker dan werknemers met een Belgische nationaliteit (35%).

¹⁸ Naamloze vennootschap.

¹⁹ Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid.

In de subsectoren van de bloementeel (15%) en de boomkwekerij (7%) blijken zij, in vergelijking met het aandeel Belgen (respectievelijk 33% en 18%), minder aanwezig te zijn.

Tabel 11 Verdeling van de werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut naar nationaliteit en type van onderneming waarin men tewerkgesteld is (2007) (gemiddeld over de kwartalen heen).

Sector	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde herkomst		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Granenteelt	9	0	4	0	18	8	177	8
Groenteteelt	1 166	62	1 685	35	0	0	1	0
Bloementeel	275	15	1 585	33	1	0	1	0
Teelt van pit- en steenvruchten	149	8	402	8	1	0	2	0
Boomkwekerij en bosbouw	126	7	877	18	0	0	3	0
Tuinbouw andere	164	9	309	6	0	0	0	0
Fokken van melkvee	0	0	0	0	6	3	182	9
Fokken schapen en geiten	0	0	0	0	33	16	160	8
Fokken van varkens	0	0	0	0	14	7	178	8
Fokken van pluimvee	0	0	0	0	11	5	127	6
Fokken andere	0	0	0	0	18	8	152	7
Gemengd bedrijf	0	0	0	0	41	19	510	24
Landbouw andere	0	0	0	0	67	32	612	29
Totaal	1 889	100	4 862	100	210	100	2 105	100

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Tot slot gaan we na of er verschillen zijn naargelang van de *omvang van het bedrijf* (tabel 12), uitgedrukt in het aantal werknemers. Opnieuw stellen we binnen de landbouwsector weinig belangrijke verschillen tussen vreemde en Belgische werkkrachten vast.

Binnen de tuinbouwsector stellen we vast dat de grootste bedrijven (meer dan 100 werknemers) relatief minder vaak werknemers van vreemde nationaliteit inzetten, het gaat om 2% van het aantal ingezette vreemde werknemers.

Tabel 12 Verdeling van de werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut naar nationaliteit en omvang van de onderneming waarin men tewerkgesteld is (2007) (gemiddeld over de kwartalen heen).

Werknemers in het bedrijf	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0-4	554	29	1502	31	504	60	1332	64
5-9	474	25	1124	23	202	24	309	15
10-19	432	23	891	19	84	10	199	9
20-49	366	19	705	14	31	4	91	4
50-99	23	1	95	2	5	1	88	4
100-199	39	2	455	9	4	0	7	0
200-499	1	0	68	1	12	1	67	3
Totaal	1 889	100	4 862	100	210	100	2 105	100

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

1.6.2.2. Seizoensarbeid

In dit luik bespreken we de gegevens met betrekking tot seizoenarbeiders. Het gaat hierbij om werknemers die tewerkgesteld worden binnen het systeem van gelegenheidsarbeid.

1.6.2.2.1 Tuinbouwsector

We stellen vast dat binnen de tuinbouwsector het aantal seizoenarbeiders geen lineaire evolutie doormaakte over de beschouwde periode (tabel 13). Tot en met 2005 zien we een stijgende evolutie in het aantal seizoenarbeiders. In het jaar 2000 werden 32 789 seizoenarbeiders tewerkgesteld, dit aantal steeg tot 50 515 in het jaar 2005. Na deze periode stellen we een langzame maar gestage daling van het aantal seizoenarbeiders vast, in 2008 werden er 30 179 seizoenarbeiders geteld.

De tewerkstelling van werknemers van vreemde nationaliteit en Belgische nationaliteit volgt grosso modo diezelfde trend. Indien we echter naar de evolutie van het aandeel vreemde krachten kijken, dan stellen we vast dat deze sinds 2000 sterk steeg. In het jaar 2000 maakt het aandeel van deze groep 17% uit, in 2008 gaat het om een aandeel van 44%. In figuur 13 komt dit duidelijk naar voren, we zien immers duidelijk dat de lijn die het aantal Belgische seizoenarbeiders en de lijn die de vreemde seizoenarbeiders sterk naar elkaar toe evolueren.

Tabel 13 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de tuinbouwsector (PC145), naar herkomst

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vreemde	N	5 503	5 330	6 493	11 672	17 397	19 789	19 618	16 609	13 423
nationaliteit	%	17	19	22	30	35	39	42	43	44
Belgische	N	27 286	22 063	23 322	27 202	32 965	30 726	26 607	21 819	16 756
nationaliteit	%	83	81	78	70	65	61	58	57	56
Totaal		32 789	27 393	29 815	38 874	50 362	50 515	46 225	38 428	30 179

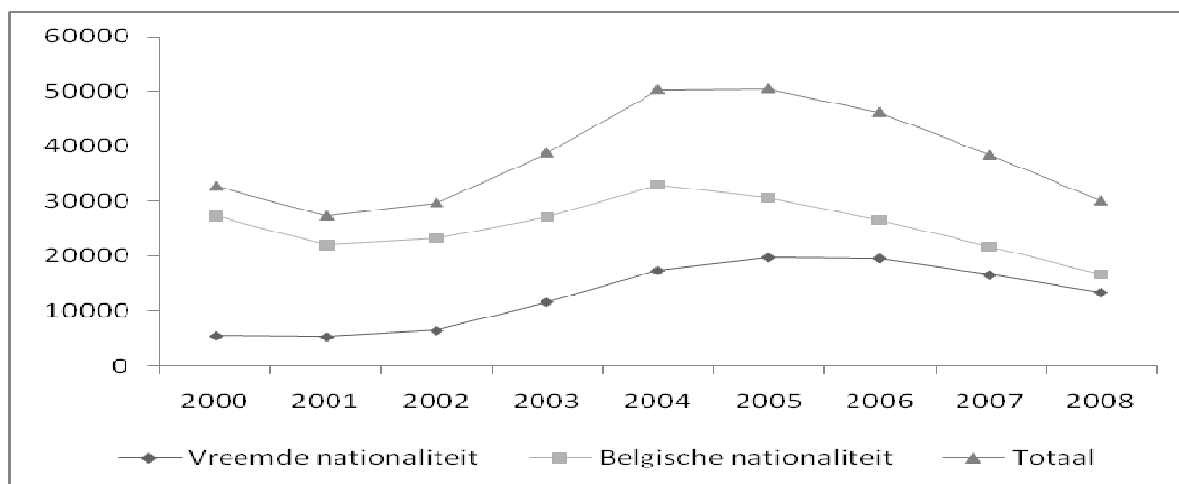
Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Wat betreft de herkomst van vreemde arbeidskrachten (tabel 14) stellen we vast dat een belangrijk aandeel van deze groep van Afrikaanse herkomst (13%) is, of vanuit de nieuwe EU-lidstaten (15%) komt. Het relatieve aandeel van deze laatste groep nam sinds 2006 sterk toe. In 2006 maakten 'vreemde' seizoenarbeiders 6% uit van de totale populatie van seizoenarbeiders, in 2008 vertegenwoordigden zij 15% van deze populatie.

Tabel 14 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de tuinbouwsector (PC145), naar herkomstdetail (%)

Nationaliteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afrika	5	5	7	10	12	13	16	15	13
Azië	2	3	3	6	7	8	8	7	6
België	83	81	78	70	65	61	58	57	56
Europa niet-EU	6	6	6	6	7	7	6	5	5
Oude lidstaat	4	5	5	6	6	6	6	5	5
Nieuwe lidstaat	0	0	0	1	2	4	6	10	15
Noord-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oceanië	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuid-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	1	1	1	1	0	0
Totaal (N)	32 789	27 393	29 815	38 874	50 362	50 515	46 225	38 428	30 179

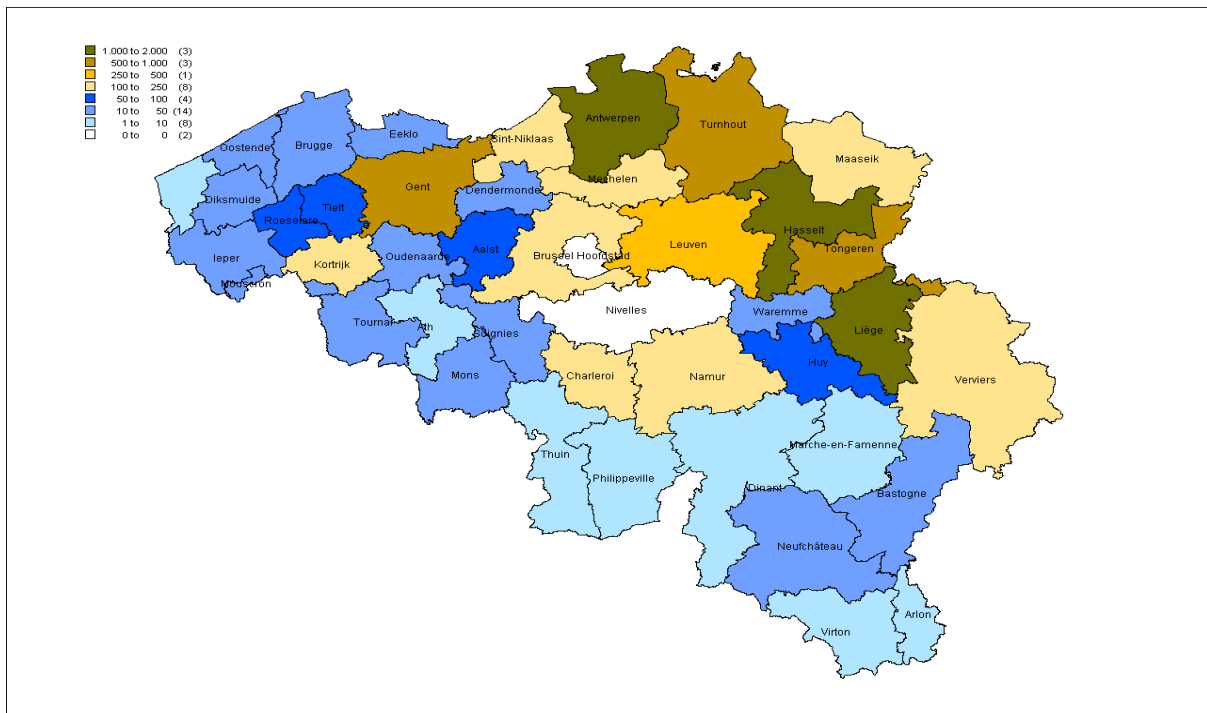
Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 14 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de tuinbouwsector, naar nationaliteit

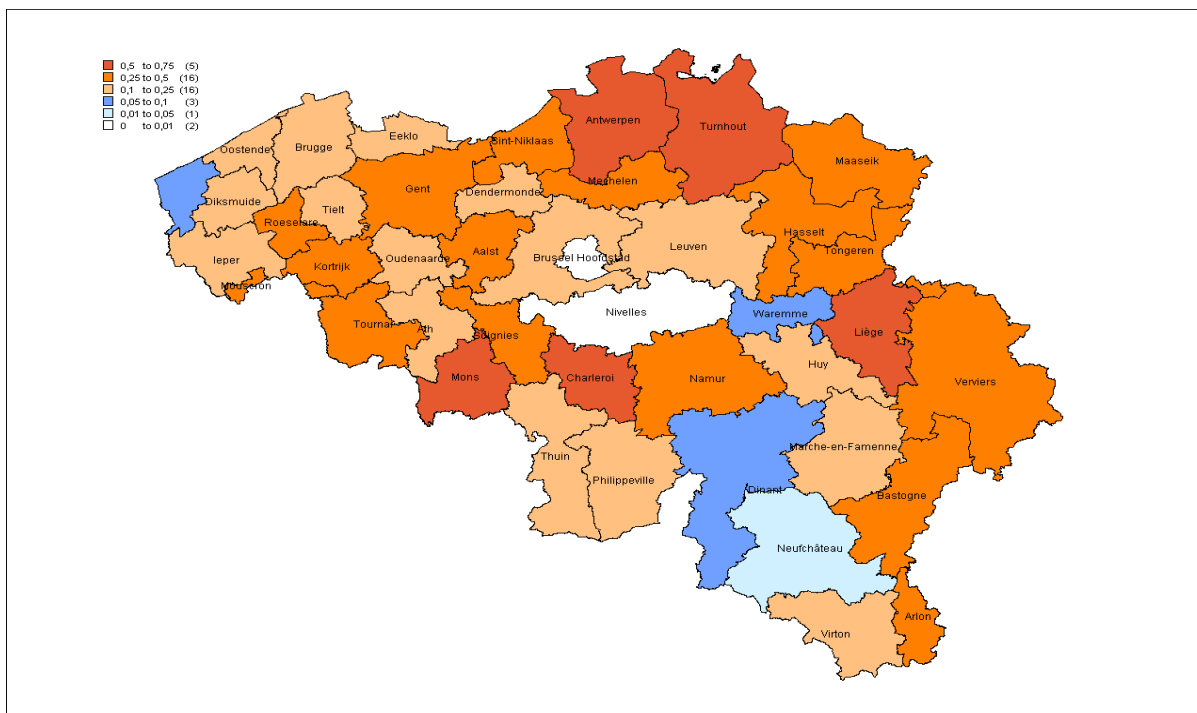
Uit figuur 13 komt naar voren dat de arrondissementen waar het grootste aantal seizoenarbeiders van vreemde oorsprong actief zijn te situeren zijn op een as die loopt van de provincies Antwerpen (arrondissementen: Antwerpen, Turnhout) over Limburg (arrondissementen: Hasselt, Tongeren) naar Luik (arrondissement: Luik). In de arrondissementen op deze as zijn telkens meer dan vijfhonderd vreemde seizoenarbeiders aan de slag geweest in 2008. Daarnaast stellen we een relatief hoge concentratie van vreemde seizoenarbeiders vast in het arrondissement Gent, het gaat om meer dan vijfhonderd seizoenarbeiders.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 15 Aantal niet-Belgen binnen de groep van seizoenarbeiders per arrondissement in de tuinbouw voor 2008

Uit figuur 14 blijkt dat in de meeste arrondissementen waar seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit aanwezig zijn hun aandeel relatief groot is. In Antwerpen en Turnhout vertegenwoordigen zij steeds meer dan de helft van de ingezette seizoenarbeiders in 2008. In bijna alle Vlaamse arrondissementen maken seizoenarbeiders met een vreemde nationaliteit minstens 10% uit van de totale populatie van seizoenarbeiders.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 16 Percentage niet-Belgen binnen de groep van seizoensarbeiders per arrondissement in de tuinbouw voor 2008

1.6.2.2 Landbouwsector

Wat betreft de seizoensarbeiders in de landbouwsector (tabel 15) valt ten eerste op dat het totale aantal van seizoensarbeiders (N=392 in 2008) in de sector laag is in vergelijking met de tuinbouw (N=30 179 in 2008). Gezien dit lage aantal actieve seizoensarbeiders moeten we voorzichtig te zijn om conclusies te trekken op basis van deze gegevens. Immers, deze kleine aantallen verhogen de kans op toevallige vertekeningen.

Het aantal seizoensarbeiders is over de periode 2000-2008 duidelijk toegenomen (tabel 15). We zien daarbij een duidelijke toename van het aandeel van vreemde werkkrachten (zie ook figuur 16), in absolute getallen gaat het om 10 vreemde werkkrachten in 2000 en 89 in het jaar 2008. Vreemde werkkrachten in de landbouwsector blijken hoofdzakelijk uit 'Europa – niet-EU'²⁰ afkomstig te zijn (tabel 16).

²⁰ Het gaat onder andere om de Russische federatie, Turkije, Ex- Joegoslavische landen, Servië.

Tabel 15 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de landbouwsector (PC144), naar herkomst

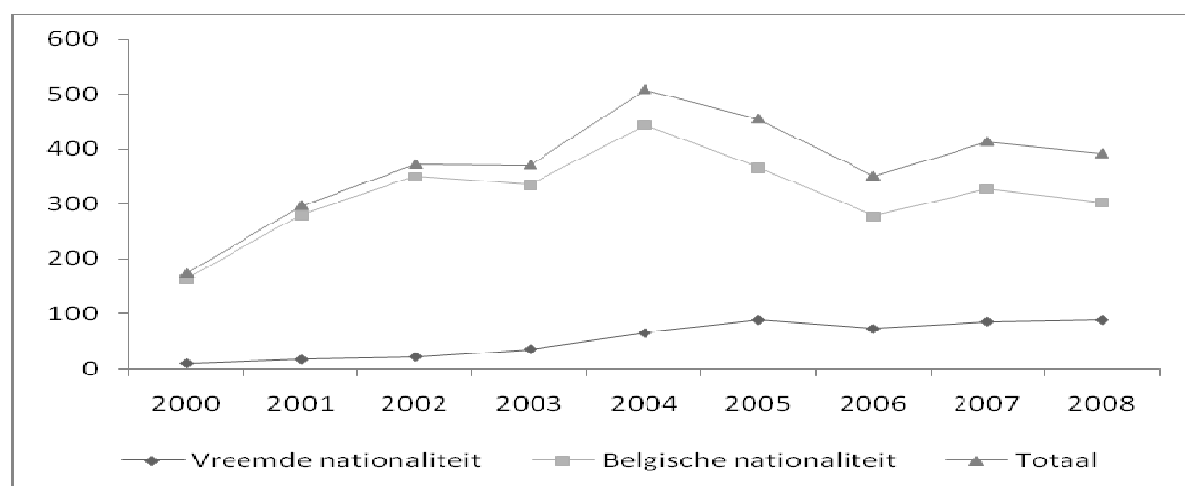
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Vreemde nationaliteit	N	10	17	22	36	65	89	73	86	89
	%	6	6	6	10	13	20	21	21	23
Belgische nationaliteit	N	164	280	350	335	444	366	278	328	303
	%	94	94	94	90	87	80	79	79	77
Totaal		174	297	372	371	509	455	351	414	392

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Tabel 16 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de landbouwsector, naar herkomstdetail (%)

Nationaliteit	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afrika	1	0	2	3	5	5	5	6	4
Azië	0	2	1	1	0	4	3	4	4
België	94	94	94	90	87	80	79	79	77
Europa niet-EU	3	0	2	2	3	5	8	7	11
Oude lidstaat	2	3	1	3	4	4	3	1	3
Nieuwe lidstaat	0	0	0	0	1	0	2	2	1
Noord-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oceanië	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zuid-Amerika	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onbekend	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal (N)	174	297	372	371	509	455	351	414	392

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw



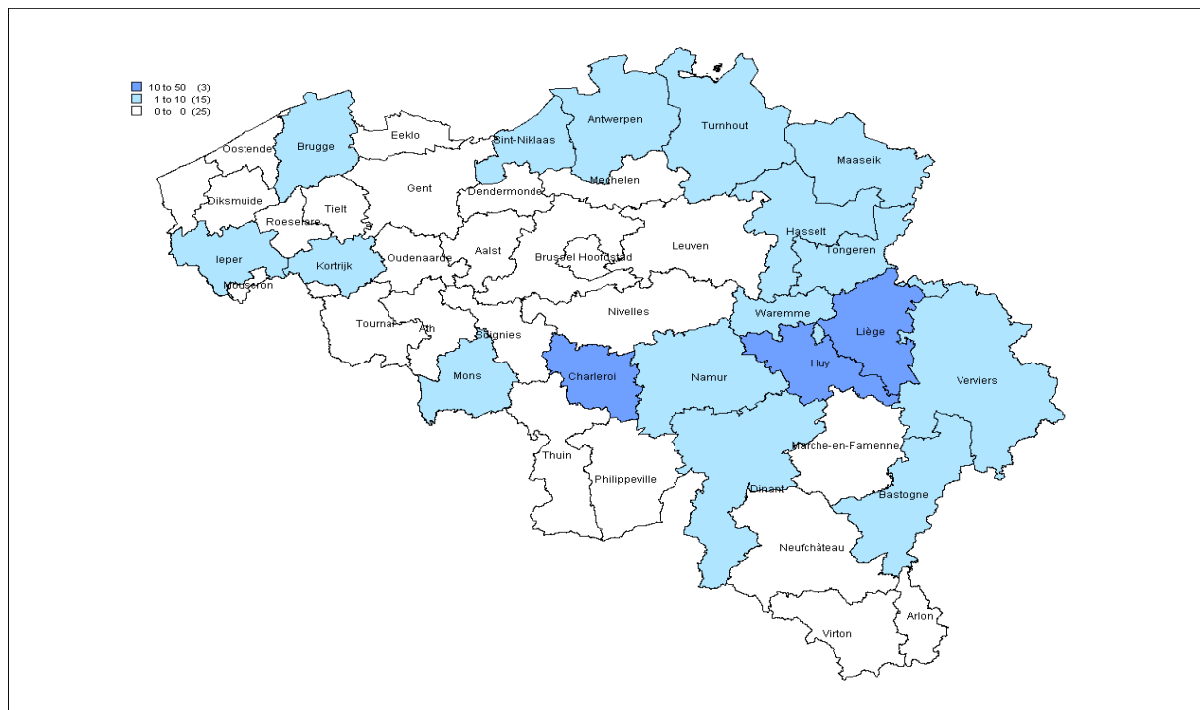
Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 17 Evolutie van het aantal seizoenarbeiders binnen de landbouwsector, naar herkomst

In figuren 17 en 18 bekijken we de regionale spreiding van seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit.

Wat betreft de landbouwsector stellen we, in lijn van de vorige vaststellingen (tabel 15), vast dat het aantal seizoenarbeiders relatief laag is, in 2008 ging het om 89 seizoenarbeiders met een vreemde nationaliteit. De spreiding van de seizoenarbeiders over de verschillende arron-

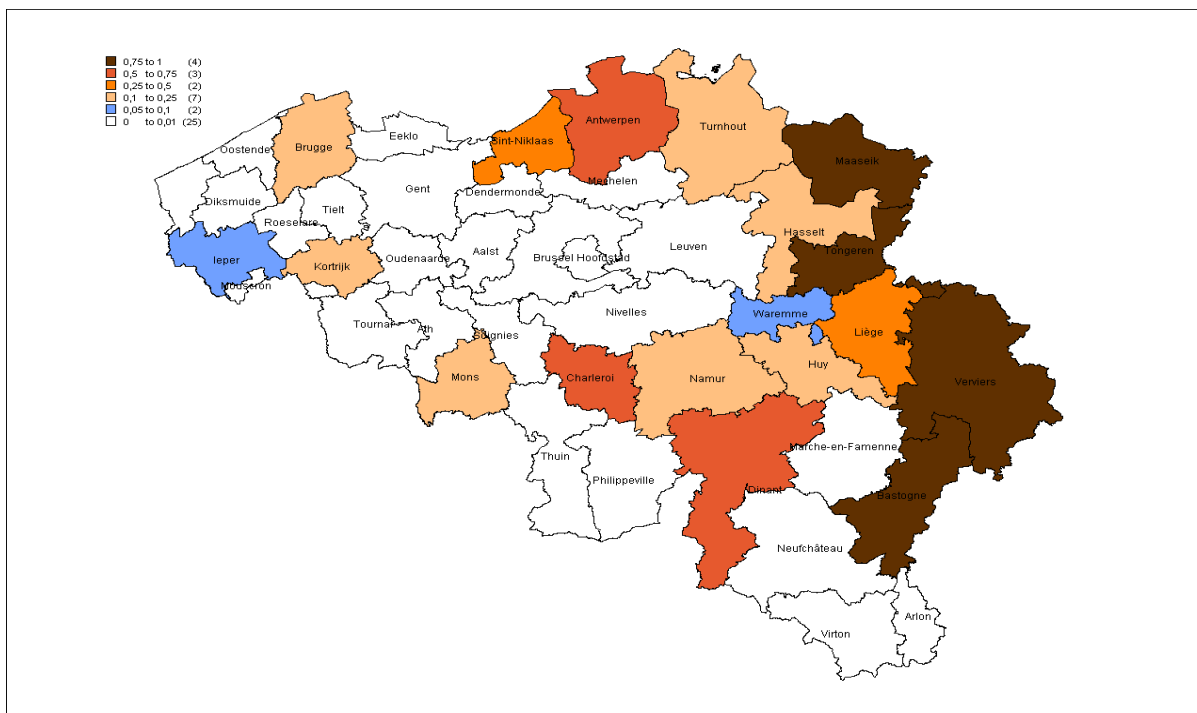
dissementen is dan ook minder groot. In Vlaamse arrondissementen worden telkens maximaal tien vreemde seizoenarbeiders tewerkgesteld.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 18 Aantal niet-Belgen binnen de groep van seizoenarbeiders per arrondissement in de landbouw voor 2008.

In de arrondissementen waar seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit actief zijn, vertegenwoordigen zij een belangrijk aandeel van de tewerkgestelde seizoenarbeiders (figuur 18). Dat is, voor wat Vlaanderen betreft, vooral opvallend in Maaseik en Tongeren.

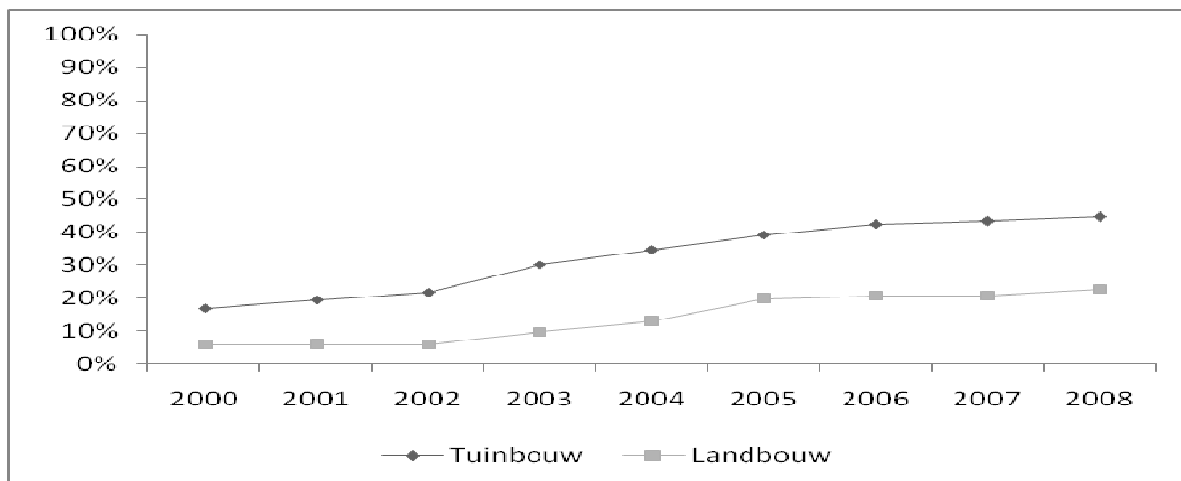


Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 19 Percentage niet-Belgen binnen de groep van seizoenarbeiders per arrondissement in de landbouw voor 2008

1.6.2.2.3 Land- en tuinbouw vergeleken

Uit figuur 19 blijkt duidelijk dat zowel in de landbouwsector als in de tuinbouwsector het aandeel seizoenarbeiders in de periode van 2000 tot en met 2008 sterk toenam. In de tuinbouwsector gaat het om een stijging van 17% tot 44%. In 2008 waren er 13 423 seizoenarbeiders van vreemde oorsprong in de tuinbouw actief (tabel 13). In de landbouwsector gaat het om een stijging van 6% naar 23%. In absolute cijfers gaat het om een eerder beperkt aantal, namelijk 89 vreemde seizoenarbeiders in 2008.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 20 Evolutie percentage werknemers van vreemde nationaliteit binnen de populatie van werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut

1.6.2.2.4 Land- en tuinbouw: kenmerken van werknemers en werkgevers

Hierna bespreken we een aantal kenmerken op werknemers- en werkgeversniveau. Daarbij maken we steeds een onderscheid tussen de sectoren (o.b.v. paritair comité) en de nationaliteit van de seizoenarbeiders.

Seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit blijken in de tuinbouwsector, relatief gezien, vaker *meer dagen als seizoenarbeider* actief te zijn dan de seizoenarbeiders van Belgische nationaliteit (tabel 17). 66% van de werknemers met een Belgische nationaliteit is minder dan 21 dagen actief als seizoenarbeider in de tuinbouwsector, voor werknemers met een vreemde nationaliteit bedraagt dit percentage 51%.

Binnen de landbouwsector stellen we geen erg opmerkelijke verschillen vast op basis van de herkomst van de seizoenarbeiders. Dit valt in belangrijke mate te verklaren doordat men in de landbouwsector slechts dertig dagen aan de slag kan als seizoenarbeider.

Tabel 17 Verdeling naar het aantal gepresenteerde dagen van seizoenarbeiders per overkoepelende sector en nationaliteit (2008)

Aantal dagen als seizoenarbeider	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
≤10	4 554	34	7 593	45	66	74	195	64
>10 en ≤ 20 dagen	2 220	17	3 723	22	7	8	44	15
>20 en ≤ 30 dagen	1 541	11	2 218	13	10	11	52	17
>30 en ≤ 40 dagen	1 058	8	1 100	7	5	6	8	3
>40 en ≤ 50 dagen	837	6	692	4	1	1	4	1
>50 en ≤ 60 dagen	991	7	590	4	0	0	0	0
>60 en ≤ 65 dagen	1 834	14	581	3	0	0	0	0
> 65 dagen	388	3	259	2	0	0	0	0
Totaal	13 423		16 756		89		303	

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Uit tabel 18 komt naar voren dat, in de tuinbouwsector, seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit eerder *jong* zijn in vergelijking met de seizoenarbeiders met een Belgische nationaliteit. De meerderheid (58%) van de vreemde seizoenarbeiders is jonger dan 35 jaar. De meerderheid van Belgische seizoenarbeiders in de tuinbouwsector (60%) is ouder dan 34 jaar.

In de landbouwsector blijkt dat verschil niet te bestaan. Onder de Belgische seizoenarbeiders is het aandeel 'jongere' werknemers immers groter (59%). Zoals reeds gezegd moeten we gezien het lage aantal seizoenarbeiders in de landbouwsector voorzichtig zijn in het interpreteren van de gegevens.

Tabel 18 Leeftijdverdeling binnen de groep van seizoenarbeiders naar nationaliteit per overkoepelende sector voor 2008

Leeftijd	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<20	919	7	2 551	15	5	6	70	23
20-34	6 826	51	3 917	23	36	40	110	36
35-54	4 552	34	4 884	29	37	42	75	25
55+	1 116	8	5 176	31	11	12	46	15
Ongedef	10	0	228	1	0	0	2	1
Totaal	13 423		16 756		89		303	

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

In tabel 19 focussen we op het type van onderneming naar *juridische vorm*. Opvallend is dat in de tuinbouwsector seizoenarbeiders hoofdzakelijk door natuurlijke personen (58%) en bvba's (22%) worden tewerkgesteld. Werknemers van vreemde nationaliteit (30%) worden daarbij relatief vaker dan Belgische seizoenarbeiders (15%) tewerkgesteld in een bvba. Daarnaast worden vreemde seizoenarbeiders ook vaak door een natuurlijke persoon ingezet (49% versus 64% van de Belgische seizoenarbeiders). Nv's doen in mindere mate een beroep op seizoenarbeiders (9%).

Tabel 19 Verdeling van seizoenarbeider naar nationaliteit en type van onderneming waarin men tewerkgesteld is (2008)

Rechtsvorm	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nv	1 215	9	1 393	8	12	12	24	8
Bvba	4 012	30	2 489	15	18	18	106	35
Vzw	18	0	37	0	0	0	0	0
Feitelijke vereniging	712	5	1 363	8	0	0	1	0
Andere rechtspersoon	829	6	705	4	41	42	45	15
Natuurlijke persoon	6 619	49	10 748	64	18	18	127	42
Buitenlandse werkgever	18	0	21	0	0	0	0	0
Totaal	13 423		16 756		89		303	

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

In de tuinbouwsector blijken vooral de *deelsectoren* (tabel 20) groenteteelt (24%) en teelt van steen- en pitvruchten²¹ (60%) belangrijke werkgevers voor seizoenarbeiders. 53% van de seizoenarbeider met een vreemde nationaliteit waren actief in de sector van teelt van steen- en pitvruchten, in de groenteteelt bedraagt hun aandeel 32%. Belgische seizoenarbeiders blijken hoofdzakelijk actief in de teelt van steen- en pitvruchten (65%).

In de landbouwsector blijken seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit hoofdzakelijk te worden ingezet in gemengde bedrijven (62%). Belgische seizoenarbeiders in de landbouwsector zijn voornamelijk actief in de sectoren 'fokken van pluimvee' (32%) en 'gemengd bedrijf' (27%).

Tabel 20 Verdeling van de seizoenarbeiders naar nationaliteit en deelsector waarin men tewerkgesteld is (2008)

Sector	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Granenteelt	14	0	36	0	8	9	42	14
Groenteteelt	4 241	32	2 945	18	9	10	21	7
Bloementeelt	896	7	1 330	8	0	0	0	0
Teelt van steen- en pitvruchten	7 077	53	10 927	65	7	8	16	5
Boomkwekerij	815	6	1 004	6	0	0	0	0
Tuinbouw andere	330	2	363	2	0	0	0	0
Fokken van melkvee	1	0	2	0	0	0	6	2
Fokken van varkens	4	0	0	0	0	0	0	0
Fokken van pluimvee	0	0	0	0	5	6	96	32
Gemengd bedrijf	45	0	149	1	55	62	82	27
Fokken andere	0	0	0	0	3	3	28	9
Landbouw andere	0	0	0	0	2	2	12	4
Totaal	13 423		16 756		89		303	

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

²¹ Onder andere appelen en peren.

Tot slot blijkt uit tabel 21 zeer opvallend dat voornamelijk eerder *kleinere werkgevers* (d.i. nul tot vier reguliere werknemers in dienst) een beroep doen op seizoenarbeiders. Dat geldt in beide sectoren (82% in de tuinbouwsector, 99% in de landbouwsector) en voor seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit en van Belgische nationaliteit. 75% van de vreemde seizoenarbeiders in de tuinbouwsector waren tewerkgesteld bij een kleine werkgever, in de landbouw gaat het om 98%.

Tabel.21 Verdeling van seizoenarbeiders naar nationaliteit en omvang van de onderneming waarin men tewerkgesteld is (2008)

Aantal werknemers in bedrijf	Tuinbouw				Landbouw			
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit	
	N	%	N	%	N	%	N	%
0-4 werknemers	10 041	75	14 787	88	87	98	300	99
5-9 werknemers	1 223	9	794	5	0	0	2	1
10-19 werknemers	1 314	10	446	3	2	2	0	0
20-49 werknemers	714	5	286	2	0	0	0	0
50-99 werknemers	34	0	103	1	0	0	0	0
100-199 werknemers	80	1	12	0	0	0	1	0
200-499 werknemers	17	0	328	2	0	0	0	0
Totaal	13 423		16 756		89		303	

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

1.6.2.3. Samengevat

Als we de evoluties van de werkkrachten in de land- en tuinbouwsector in beschouwing nemen doen we een aantal belangrijke vaststellingen (zie onder andere tabel 22 en tabel 23). Wat betreft de *reguliere tewerkstelling* stellen we vast dat het aantal werknemers in de beschouwde periode relatief stabiel bleef. Daarnaast stellen we in de tuinbouwsector vast dat het aantal *seizoenarbeiders* niet lineair evolueerde over de beschouwde periode, we stellen vast dat hun aantal eerst stijgt tot en met 2005 om daarna gestaag te dalen. In de landbouwsector blijkt het aantal ingezette seizoenarbeiders eerder gering te zijn, terwijl het in de tuinbouwsector om een groot aantal werknemers gaat die in dit statuut actief zijn.

Tabel 22 Overzicht aantal werknemers in de land- en tuinbouwsector naargelang sector en tewerkstellingsvorm, 2000

	Reguliere tewerkstelling*				Totaal	Seizoensarbeid				Totaal
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit			Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Landbouw	129	6	1 880	94	2 009	10	6	164	94	174
Tuinbouw	727	11	6 092	89	6 819	5 503	17	27 286	83	32 789

*(gemiddeld over de kwartalen heen).

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Tabel.23 Overzicht aantal werknemers in de land- en tuinbouwsector naargelang sector en tewerkstellingsvorm, 2007

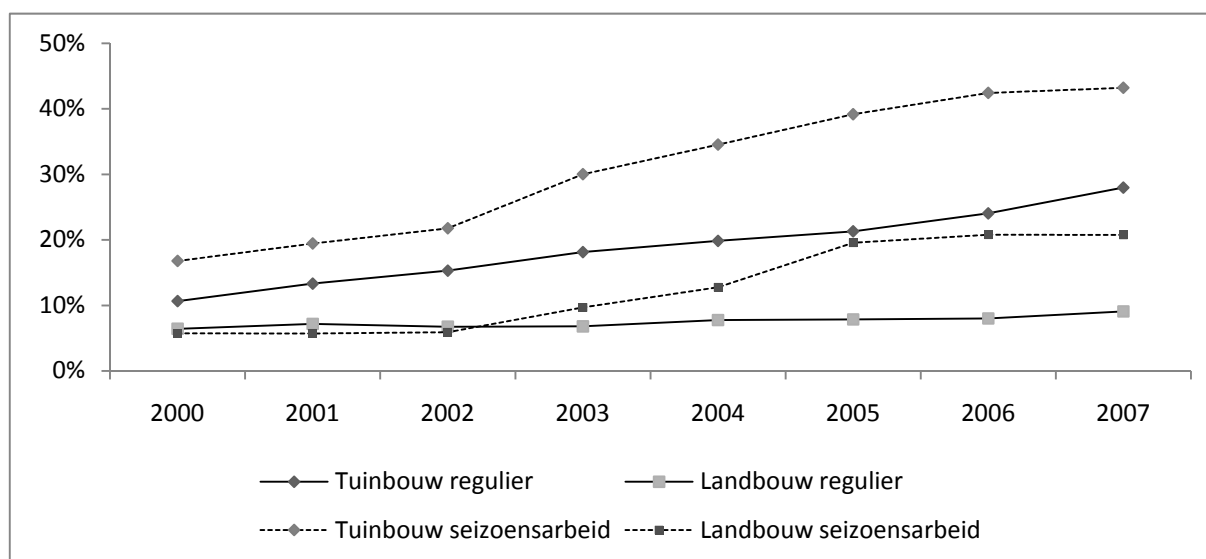
	Reguliere tewerkstelling*				Totaal N	Seizoensarbeid				Totaal N
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit			Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Landbouw	210	9	2 105	91	2 315	86	21	328	79	414
Tuinbouw	1 889	28	4 862	72	6 751	16 609	43	21 819	57	38 428

*(gemiddeld over de kwartalen heen).

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Zowel voor de reguliere werknemers als de seizoenarbeiders stellen we vast dat het aandeel van vreemde werkkrachten sterk toenam over de beschouwde periode (figuur 20). In de *tuinbouwsector* vertegenwoordigen de seizoenarbeiders van vreemde nationaliteit in 2008 bijna de helft van alle *seizoenarbeiders* (44%). In diezelfde sector vormen reguliere arbeiders met de Belgische nationaliteit nog steeds duidelijk een grotere groep dan de *reguliere werknemers* van vreemde origine (72%).

Algemeen zijn vreemde werkkrachten minder aanwezig in de landbouwsector.



Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw

Figuur 21 Evolutie percentage werknemers van vreemde nationaliteit, naar tewerkstellingsstatuut en sector

Wat betreft de *regionale spreiding* stellen we voor de tuinbouwsector vast dat reguliere werknemers van vreemde nationaliteit voornamelijk aanwezig zijn in de provincie Antwerpen en de arrondissementen Gent en Hasselt. In dezelfde sector zijn 'vreemde' seizoenarbeiders vooral aanwezig in de as die loopt van Antwerpen, via Turnhout en Hasselt tot in Tongeren. Daarnaast is er ook een belangrijke groep aanwezig in het arrondissement Gent.

Vreemde werkkrachten blijken, in verhouding met Belgen, vaker tewerkgesteld in 'intensievere' tewerkstellingsstatuten. In de tuinbouwsector zijn zij als reguliere werknemer vaker actief met een voltijds contract (85% van de vreemde reguliere werkkrachten), en als seizoenarbeider lijken zij vaker meer dagen aan het werk. Daarnaast blijken vreemde werkkrachten *vaker jonger* te zijn dan Belgische werkkrachten in de tuinbouwsector.

Reguliere werkrachten en seizoenarbeiders in het algemeen worden hoofdzakelijk door werkgevers tewerkgesteld die de juridische vorm van *natuurlijke persoon of bvba* aannemen. Naamloze vennootschappen blijken deze groepen van werknemers relatief gezien minder vaak tewerk te stellen.

Indien we inzoomen op de deelsectoren dan stellen we vast dat reguliere werknemers van vreemde origine hoofdzakelijk actief zijn in de *groenteteelt*. Algemeen blijken reguliere werknemers minder vaak aanwezig in de *fruitteelt*. Seizoensarbeiders blijken dan weer hoofdzakelijk actief in de groente- en fruitteelt.

Daarnaast stellen we vast dat reguliere werknemers van vreemde nationaliteit relatief minder vaak aanwezig zijn in grote bedrijven. Seizoensarbeiders zijn eerder aanwezig bij *kleine werkgevers*.

Wat betreft de landbouwsector stellen we weinig opvallende verschillen vast op deze verschillende dimensies. Daarenboven gaat het vaak, en zeker voor de seizoenarbeiders, om kleine aantallen waardoor de kans op toevalsfouten groter wordt.

Tot slot een belangrijke bemerking bij deze gegevens. Zoals we reeds aangaven laten de besproken data enkel toe om een onderscheid te maken op basis van de nationaliteit van de werknemers. Dat betekent dat mogelijk een belangrijk aandeel van de groep van allochtone werknemers niet meegenomen kan worden. Tijdens de gesprekken met sectorexperts, werkgevers en werknemers uit de sector kwam duidelijk naar voren dat ook heel wat allochtone Belgen actief zijn in de sector. Dat bleek trouwens ook uit hiervoor besproken cijfergegevens. Zeker in het geval van de seizoenarbeiders verwachten we dat er onder de groep van Belgen heel wat allochtonen aanwezig zijn.

1.6.3. Inbreuken in verband met de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Hierna bespreken we de grijs-zwarte zone van tewerkstelling van buitenlandse werknemers in de land- en tuinbouwsector. We baseren ons daarbij op gegevens die ter beschikking werden gesteld door de SIOD.²² Opdat de gegevens duidelijk te interpreteren zouden zijn, geven we hierna een korte uitleg met betrekking tot belangrijkste structuren in verband met de bestrijding van illegale arbeid en de sociale fraude.

De programmawet van 27 september 2006 richtte zowel de SIOD alsook de arrondissementscellen op. De SIOD is de koepel van de sociale inspectiediensten. Daarbij geeft ze ondersteuning aan deze diensten en ook aan de arrondissementscellen.

In de context van dit onderzoek is vooral het niveau van de arrondissementscellen belangrijk. Deze werden opgericht op het niveau van een gerechtelijk arrondissement of provincie. In deze cellen komen de federale sociale inspecties (Toezicht Sociale Wetten, Sociale Inspectie, Rijksdienst Sociale Zekerheid en de Rijksdienst voor arbeidsvoorzieningen), de SIOD, de federale overheidsdienst Financiën, de federale gerechtelijke politie en andere uitgenodigde inspectiediensten samen. Dit gebeurt onder leiding van de arbeidsauditeur, daarnaast is ook het parket van de procureur des Konings betrokken. De cellen voeren iedere maand, samen met de diensten die deel uitmaken van de cel, repressieve controleacties. Daarbij wordt vaak een bijzondere focus gelegd op niet-aangegeven of deels aangegeven werknemers en op buitenlandse werknemers zonder arbeidskaart.

Naast deze inspectieactiviteiten vanuit de cellen voeren de afzonderlijke inspectiediensten uiteraard nog steeds hun eigen onderzoeken. We onderscheiden vier federale inspectiediensten, daarnaast zijn er de gewestelijke tewerkstellingsinspectiediensten en tot slot zijn er een

²² Een afzonderlijke dienst binnen de federale overheid, rechtstreeks afhankelijk van de Ministers van Werk, Sociale Zaken & Justitie.

aantal inspectiediensten die afhangen van andere openbare instellingen voor sociale zekerheid.

De vier federale inspectiediensten hebben een gemeenschappelijke bevoegdheid in volgende materies: (1) Sociale documenten en Dimona, (2) deeltijdse werknemers en (3) buitenlandse werknemers. Het is dan ook voornamelijk voor deze materies dat de SIOD een coördinerende rol opneemt.

Hierna bespreken we drie verschillende databronnen afkomstig van de SIOD. Ten eerste bespreken we de 'statistiek' van de arrondissementscellen. We beschikken daarbij over gegevens met betrekking tot de jaren 2006, 2007 en 2008. De data handelen over controleacties en resultaten uitgevoerd door de cellen. Ten tweede verwijzen we naar het jaarverslag SIOD 2006. Daarin zijn naast de gegevens van de arrondissementscellen, ook gegevens van een aantal federale Inspectiediensten terug te vinden. Tot slot verwijzen we naar het verslag met betrekking tot het miniprotocol Mensenhandel.

We focussen daarbij vooral op de inbreuken met betrekking op buitenlandse werknemers binnen de land- en tuinbouwsector. Indien mogelijk plaatsen we deze resultaten ook tegenover het totaalresultaat. Er dient enigszins voorzichtig omgesprongen te worden met de interpretatie van de resultaten. Vanuit de dienst SIOD deelde men ons mee dat de variabele sector binnen de data van de inspectiediensten immers niet volledig betrouwbaar is. Ten eerste wordt informatie over sectoren niet bij alle inspectiediensten bijgehouden. Ten tweede zou de variabele in de praktijk niet altijd heel zorgvuldig worden ingevuld.

Daarenboven kunnen de gegevens niet geëxtrapoleerd worden naar de hele sector. De gegevens zijn immers het resultaat van min of meer gerichte controleacties uitgevoerd door de inspectiediensten, en hebben allerminst de bedoeling om een representatief beeld te schetsen van de sector. De gegevens bieden wel een indicatie van de begane inbreuken in de sector, en laten ook toe om een vergelijking te maken met een aantal andere sectoren waar ook gerichte controles gebeurden.

We bekijken eerst de gegevens afkomstig van de statistiek van de arrondissementscellen. In tabel 24 wordt een overzicht geboden van het aantal controles binnen de land- en tuinbouwsector (afgebakend op basis van de NACE-code).

Tabel 24 Aantal controles in de land- en bosbouw en visserij

Jaar	Controles		Gecontroleerde personen	
	Aantal	% binnen het totaal aantal controles	Werknemers	Zelfstandigen
2008	649	6% (totaal=10 441)	3 909	502
2007	719	7% (totaal=10 208)	4 030	328
2006 ¹	299	8% (totaal=3 986)	1 902	145

¹ Betreft de periode juli 2006 december 2006.

Bron: SIOD, statistiek arrondissementscellen 2008-2007-2006

De controles in de land- en tuinbouw betreffen telkens tussen de 6 à 8% van de totale controles uitgevoerd door de arrondissementscellen. Dat betekent dat de sector goed opgevolgd wordt door de inspectiediensten, maar niet opvallend meer dan de andere sectoren. Ter vergelijking, in 2008 was het aantal controles binnen de bouw en de horeca goed voor respectievelijk 31% en 26% van het totaal.

In tabel 25 gaan we in op de vastgestelde inbreuken binnen de sector. Met een zware inbreuk wordt verwezen naar een sanctie voor een werknemer die hier illegaal verblijft, een lichte sanctie verwijst naar illegale tewerkstelling van een legaal verblijvende werknemer. De laatste kolom betreft inbreuken gerelateerd aan de beroepskaarten.

Tabel 25 Aantal inbreuken met betrekking tot buitenlandse werknemers in de land- en tuinbouwsector

Jaar	Buitenlandse werknemers 'zwaar'		Buitenlandse werknemers 'licht'		Buitenlandse werknemers beroepskaart	
	Aantal	% ²	Aantal	% ²	Aantal	% ²
2008	62	11% (totaal=582)	17	11% (totaal=150)	7	14% (totaal=49)
2007	138	21% (totaal=651)	10	8% (totaal=126)	0	0% (totaal=34)
2006 ¹	11	6% (totaal=192)	2	4% (totaal=53)	1	10% (totaal=10)

¹ Betreft de periode juli 2006 december 2006.

² Van inbreuken over alle sectoren.

Bron: SIOD, statistiek arrondissementcellen 2008-2007-2006

Het is opvallend dat er binnen de sector toch relatief veel zware en lichte inbreuken worden vastgesteld. Voor 2007 werden in de land- en tuinbouwsector zelfs het grootst aantal zware inbreuken vastgesteld ten opzichte van alle gecontroleerde sectoren. In 2008 nam de sector de derde plaats in voor de zware inbreuken, toen werden beduidend meer inbreuken in de horeca en de bouw vastgesteld. De cijfers dienen uiteraard met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Ten eerste omdat de variabele sector geen zuivere variabele is, zoals we reeds beschreven. Ten tweede omdat het resultaat afhankelijk is van de gevoerde controles. Het gaat hier dus niet om een representatieve steekproef. De resultaten laten wel toe te besluiten dat inbreuken met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers zeker niet verdwenen zijn uit de sector.

Naast de statistiek van de arrondissementcellen bevatten ook het jaarboek SIOD en de aanvullende gegevens van de verschillende inspectiediensten voor 2007 nuttige gegevens om hier te bekijken. Waar mogelijk vullen we deze gegevens aan met data die werden vrijgegeven naar aanleiding van het miniprotocol Mensenhandel,²³ deze gegevens handelen over de periode 2007. Ook hier geldt de waarschuwing in verband met de variabele sector.

Tabel 26 bevestigt de voorgaande vaststelling dat illegaal tewerkgestelde werknemers nog steeds voorkomen in de sector. Tegelijk wijzen de gegevens erop dat dit niet 'buitensporig' het geval is. In sectoren zoals de bouw en de horeca blijkt deze problematiek immers heel wat zwaarder te wegen.

Tabel 26 Illegaal tewerkgestelde werknemers binnen de land- en tuinbouwsector

Jaar	Aantal	% van totaal	Totaal – over alle sectoren – illegaal tewerkgestelden
2005	109	5	2 180
2006	47	2	2 246
2007	115	4	2 886

Bron: Jaarverslag SIOD 2006 en samengevoegde statistische gegevens van de federale en regionale sociale inspectiediensten omtrent tewerkstelling van buitenlandse werknemers en mensenhandel -2007.

Tabel 27 geeft een inzicht in de nationaliteit van de illegaal tewerkgestelde werknemers. Er blijken daarbinnen drie belangrijke groepen te zijn, namelijk werknemers afkomstig uit India (31%), Polen (23%) en Turkije (17%).

²³ Dit is een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende sociale inspectiediensten waarbij men zich focust op de opsporing van illegale tewerkstelling en mensenhandel.

Tabel.27 Illegaal tewerkgestelde werknemers binnen de land- en tuinbouwsector naar nationaliteit (2007)

Landen van herkomst	Aantal	% totaal
Polen	27	23
Bulgarije	3	3
Roemenië	11	10
India	36	31
Turkije	19	17
Algerije	1	1
Andere landen	18	16
Totaal	115	

Bron: Samengevoegde statistische gegevens van de federale en regionale sociale inspectiediensten omtrent tewerkstelling van buitenlandse werknemers en mensenhandel -2007

De gegevens van de SIOD laten ons toe te besluiten dat de land- en tuinbouwsector in de beschouwde periodes niet buitensporig gevisieerd werd. Daarnaast leerden we dat illegale tewerkstelling zeker nog voorkomt in de sector. In vergelijking met andere gevoelige sectoren, zoals de horeca en bouw, blijkt de land- en tuinbouwsector echter zeker niet de slechtste leerling van de klas te zijn.

RESULTATEN KWALITATIEF LUIK

1.7. Quickscan: naar afbakening van de onderzoekspopulatie

In de inleiding bespraken we reeds dat de land- en tuinbouwsector een omvangrijke sector is die bestaat uit diverse deelsectoren. Omdat een kwalitatieve benadering een arbeidsintensieve onderzoeksmethode betreft, werd besloten, in samenspraak met de stuurgroep, om een selectie van drie deelsectoren binnen de land- en tuinbouwsector onder de loep te nemen. Deze selectie werd gebaseerd op een *quickscan* van de sector. Deze gebeurde aan de hand van een bevraging van experts²⁴ die een goed zicht hebben op de sector.

Op basis van deze *scan* werd in kaart gebracht voor welke deelsectoren we kunnen verwachten dat er een grote proportie allochtone werknemers ingezet wordt. Bij deze selectie hielden we ook rekening met de verwachting dat in verschillende deelsectoren verschillende types allochtone werknemers ingezet worden.

Globaal wordt verwacht dat allochtone werknemers in grotere mate worden ingezet in de tuinbouw en in mindere mate binnen de andere deelsectoren. Dit wordt verklaard doordat in tuinbouw een grote kwantiteit aan handenarbeid nodig is. Daarenboven is in verschillende segmenten van de tuinbouw, in het bijzonder binnen het segment fruit, deze grote hoeveelheid aan arbeidsinzet nodig binnen een duidelijk afgebakende periode. Onder andere vanwege dit kenmerk van de sector werd ook een aantal maatregelen genomen die de instroom van allochtone werknemers beïnvloeden.

1.7.1. Aangehaalde verklaringen voor de tewerkstelling van allochtonen in de tuinbouwsector

De tewerkstelling in deze sector werd toegevoegd aan de [lijst van de in het Vlaamse Gewest erkende knelpuntberoepen](#).²⁵ In een studie van VDAB (2007) verklaart men het knelpuntkarakter van deze tewerkstelling als volgt:

‘De jobs voor serrearbeiders, land- en tuinbouwarbeiders en fruitplukkers geraken moeilijk ingevuld. De lage verloning en het fysiek zware werk maken dat nog weinig werkzoekenden interesse hebben voor deze functies. Enkel migranten weet men nog te motiveren voor dit beroep en werkgevers doen dan ook vaak beroep op de buitenlandse arbeidskrachten uit de nieuwe EU-landen via de versoepelde arbeidskaartenregeling. Dat mildert het knelpunt. Verder betreft het banen die sterke seizoenspieken kennen.’ (VDAB, 2007)

Binnen de VDAB-gegevens is voornamelijk het groot aantal vacatures voor fruitplukkers (n=1 642) en land- en tuinbouwarbeiders²⁶ (n=698) opvallend (VDAB, 2007).

Een belangrijk gevolg van deze toevoeging aan de lijst van de in het Vlaamse Gewest erkende knelpuntberoepen²⁷ is dat men voor tewerkstelling van land- en tuinbouwarbeiders kan gebruik maken van de versoepelde procedure arbeidskaarten in het Vlaamse Gewest. Uit gegevens met betrekking tot de afgeleverde arbeidskaarten B in 2008 (januari tot november) bleek dat in de tuinbouwsector (Paritair Comité 145) in grote mate van deze gelegenheid

²⁴ De bevrageerde sectorkenner waren: Boerenbond, VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling)/fruitcel, BFO (Belgische Fruittelers Organisatie), ABS (Algemeen Boeren Syndicaat), VAC (Vlaams Agrarisch Centrum), Dienst migratie - Vlaamse Overheid.

²⁵ De lijst van de in het Vlaamse Gewest erkende knelpuntberoepen werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2006.

²⁶ Deze groep omvat de deelberoepen: fruitplukker hardfruit, fruitplukker zachtfruit, fruitsorteerder, loonwerker in de landbouw en loonwerker in de tuinbouw.

²⁷ Deze verschilt enigszins met de lijst van knelpuntberoepen die de VDAB jaarlijks publiceert.

gebruik gemaakt wordt. Concreet werden in de beschouwde periode 20 441 arbeidskaarten B toegekend voor de sector (Dienst Arbeidsmigratie en -bemiddeling, 2008). Zoals we aangeven in het kwantitatieve luik van deze studie betekent deze duidelijk een grote instroom van allochtone werknemers, meer bepaald arbeidsmigranten, in de tuinbouwsector. Daarenboven zal, bij de bespreking van de kwalitatieve resultaten, blijken dat deze instroom van arbeidsmigranten een zelfversterkend element omvat. Deze zelfversterking lijkt te verklaren door de sterke netwerken van arbeidsmigranten enerzijds en de hoge mate van tevredenheid die de werkgevers hebben over de inzet van arbeidsmigranten.

Een tweede belangrijke maatregel die een impact heeft op het type van werknemers die we aantreffen binnen de sector, betreft de invoering van de plukkaart - thans het gelegenheidsformulier. Deze regeling, ingevoerd in 1994, maakt het voor de werkgever en werknemer interessanter om op een legale wijze seizoensarbeid in te zetten. Aan de invoering van deze plukkaart gaat een voorgeschiedenis vooraf die volgens een aantal experts ten dele kan verklaren waarom we minder autochtone seizoensarbeiders terugvinden in de sector. De belangrijkste aanleiding voor het invoeren van het systeem van het gelegenheidsformulier was de feitelijke grijze tot erg zwarte zone (gaande van occasioneel zwartwerk tot de inzet van vreemdelingen die illegaal in het land verbleven) waarin de seizoensarbeid tot dan toe gebeurde. Een bevraagde expert verwoordde het als volgt:

“De plukkaart is eigenlijk een regeling van de bluts met de buil. Die regeling, Guy Tegenbos schreef ooit in De Standaard dat blijkbaar kabouters al dat werk deden (...) De plukkaart heeft eigenlijk van kabouters Polen gemaakt.” (Uit een interview met een sectorexpert)

Omdat de sociale partners beseften dat het bestaande grijs-zwarte arbeidscircuit op lange termijn niet werkbaar was, kwam men tot de consensus om het systeem van de plukkaart in te voeren. De consensus bestaat erin dat ze het voor de werkgevers interessanter maakt om haar arbeidsinzet op een legale wijze, ‘in het wit’, te regelen. Dit gebeurt door een combinatie van enerzijds blijvende regelmatige controles met daaraan gekoppelde sancties voor inbreuken en anderzijds een gunstige RSZ-bijdrage regeling binnen een afgebakende periode. Voor de overheden en de sociale zekerheid is het voordeel dat het grijs-zwarte circuit waarschijnlijk voor een groot deel verdwenen is en er dus heel wat meer legale arbeid gedeclareerd wordt. Dit leidt tot meer inkomsten en een maatschappelijk surplus, namelijk een daling van het zwartwerk en de daarmee gepaard gaande kwetsbaarheid van de werknemers binnen dit onwettelijke statuut.

Tegelijk wordt regelmatig aangehaald dat de invoering van de plukkaart één van de verklaringen zou kunnen zijn dat de traditionele autochtone groep, van vooral fruitplukkers, van het toneel verdween. Voor het invoeren van de plukkaart beschouwde men de fruitpluk vaak als een vorm van gedoogd bijverdienen voor huisvrouwen, gepensioneerden, studenten en andere categorieën die in de regio woonden waar het werk diende te gebeuren. In de jaren negentig besloten de verschillende sociale inspecties echter dat de bestaande situatie niet duldbaar was. Dit gaf aanleiding tot een groot aantal controles. Die controles waren volgens gesprekspartners ware ‘razzia’s’ die nogal indrukwekkend waren voor diegenen die ermee geconfronteerd werden.

“Ook de controles werden sterk geïntensiveerd: veelal kregen die het karakter van ware razzia’s, waarbij zelfs helikopters en mitrailleurs werden ingezet.” (Uit een voorstel tot wetswijziging door V. Vautmans, Belgische Senaat, 1996)²⁸

²⁸ Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 60 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, Wetgevingsstuk nr. 1-467/1, Belgische senaat, zitting 1996-1997, 13 november 1996.

Daarnaast werden ook heel wat mensen financieel gestraft. Dit alles samen zou een belangrijk afschrikkingseffect hebben gehad op de traditionele groep van seizoensarbeiders.

Daarenboven maakt het werken met de plukkaart het inkomen officieel bekend. Dit zou de waarde van het bijverdiende inkomen minder voordelig maken. Bijvoorbeeld omdat voor bepaalde groepen een bijkomend officieel inkomen minder interessant is (aangehaalde voorbeelden zijn werkzoekenden, bruggepensioneerden, of groepen die door een verhoging van hun inkomen in de categorie van gezinshoofd zouden terechtkomen). Samen met het afschrikkingseffect zou dit een belangrijk aspect zijn dat verklaart waarom autochtone werknemers wegblijven van de sector. Een vaak aangehaald voorbeeld betreft de groep van gepensioneerden. Deze groep van potentiële werknemers zou nu vaak wegblijven omdat ze vrezen hun pensioen te verliezen, terwijl deze vrees, bij een tewerkstelling met plukkaart, vaak onterecht is.

Daarnaast wordt ook verwezen naar een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die de gedaalde instroom van autochtone werknemers kunnen verklaren. Een eerste wordt gevonden in de vaststelling dat tweeverdieners nu eerder de norm zijn. Dat betekent dat er eenvoudig minder huisvrouwen beschikbaar of bereid zijn om aan de slag te gaan als seizoensarbeider. Een tweede aangehaalde reden zou de veranderde levensstijl van gepensioneerden zijn. Actieve medioren en senioren zouden hun tijd reeds met zoveel diverse zaken invullen, dat ze vaak minder interesse tonen om in de sector aan de slag te gaan. Ten derde wordt ook verwezen naar de bruggepensioneerden die niet mogen bijverdienen. Na een aantal jaar van inactiviteit zouden zij niet geneigd zijn om, op het moment dat dit voor hen weer toegelaten wordt, aan de slag te gaan als seizoensarbeider. Vervolgens zouden ook studenten vaker wegblijven, omdat zij een grotere keuze aan tewerkstellingsmogelijkheden hebben. Die andere keuzemogelijkheden betreffen vaak regelmatig werk dat zeker niet zwaarder of slechter betaald wordt. Tot slot blijken autochtone werklozen weinig interesse te tonen om in het systeem van de plukkaart te stappen.

1.7.2. Wat zijn de kenmerken van de allochtonen tewerkgesteld in de sector?

Tijdens de *quicksan* kwam naar voren dat de samenstelling van de groep van allochtone werknemers samenhangt met de regio waarin de tewerkstelling gebeurt. Daarbij is het interessant om op te merken dat de spreiding van deelsectoren in de land- en tuinbouw ook regionaal gebonden is (zie ook LARA 2008). Dat betekent dat regio en deelsector sterk met elkaar samenhangen, en dat specifieke deelsectoren dus gekenmerkt zouden worden door een typische samenstelling van de groep van werknemers.

Drie mechanismen zouden een impact hebben op de kenmerken van de tewerkgestelde allochtonen binnen een bepaalde deelsector.

Ten eerste de historische aanwezigheid van specifieke allochtone groepen in een regio. Er wordt dan bijvoorbeeld verwezen naar de groep van Turken en Marokkanen die oorspronkelijk naar België kwamen om in de mijnen te werken (jaren '70 en '80). Na de sluiting van de mijnen kwam een belangrijke groep daarvan bijverdienen in de fruitpluk. Daarna boden ook hun kinderen, en ondertussen ook kleinkinderen, hun inzet aan.

Ten tweede de nabijheid van centrumsteden waar netwerken van bepaalde allochtone groepen aanwezig zijn. Voorbeelden zijn Luik, Brussel, Antwerpen en Gent van waaruit in België verblijvende allochtonen terechtkomen in de land- en tuinbouwsectoren die gevestigd zijn in de periferie van deze steden. Zo zouden heel wat in het Gentse verblijvende Marokkanen en Turken terechtkomen in de sierteelt, die sterk geconcentreerd is in de streek rond Gent. In de streek van Sint-Katelijne-Waver, waar een sterke concentratie van glastuinbouw bestaat, ver-

wacht men een grote instroom van in Antwerpen verblijvende allochtonen zoals Afrikanen, Turken en Marokkanen.

En ten slotte is er de instroom van specifieke immigrantengroepen die enerzijds gestuurd worden door het Belgische arbeidsmarkt- en migrantenbeleid en anderzijds door de socio-economische en/of -politiek situatie in de thuislanden. Er werd regelmatig verwezen naar de vroegere grote inzet van Indische Sikh in de fruitpluk. In de helft van de jaren tachtig zouden zij vooral aanwezig geweest zijn als asielzoeker, en vaak ook op illegale wijze. Deze groep was hier in eerste plaats aanwezig om de socio-politieke situatie in eigen land te ontvluchten, en later waarschijnlijk ook uit economische overwegingen (zie ook Van Heers, 2007). Een belangrijk aandeel van deze groep van allochtone werknemers was hier dan ook tewerkgesteld als asielzoeker. Ondertussen is de regelgeving gewijzigd, en kunnen asielzoekers niet meer worden tewerkgesteld. De Indische Sikh zouden nog steeds aanwezig zijn in de fruitsector, maar in minder sterke mate. In de tuinbouw is er ook een tijd een behoorlijke instroom van Spaanse immigranten geweest (zie ook Olfers, 2004). Deze instroom zou nu sterk verminderd zijn door de verbeterde economische situatie in het thuisland. De inzet van deze diverse migrantenstromen lijkt voornamelijk plaats te hebben gevonden in de fruitstreek.

Op dit moment komt de belangrijkste instroom van arbeidsmigranten overduidelijk uit Polen en meer en meer ook uit Roemenië. Zoals we verderop bespreken zijn de motieven voor tijdelijke migratie hoofdzakelijk economisch. We gaven reeds aan dat de mogelijkheid om gebruik te maken van de arbeidskaart B²⁹ hiervoor een belangrijke verklarende factor is. Op basis van de gesprekken met de experts verwachten we dat deze inzet eerder algemeen zal zijn binnen de tuinbouwsector. Daarbij wordt verwezen naar de hiervoor besproken regeling via de arbeidskaarten B.

1.7.3. Selectie van drie deelsectoren

Op basis van de *quickscan* komen we tot een aantal criteria op basis waarvan we een selectie van te onderzoeken deelsectoren maken.

In eerste plaats komt een verwachte volgorde naar voren van de belangrijkheid wat betreft de inzet van allochtone werknemers. Er werd gesteld dat de inzet van allochtone werknemers binnen de tuinbouw beduidend groter zal zijn dan in de overige deelsectoren. Dat beeld werd overigens bevestigd op basis van het hiervoor gepresenteerde cijfermateriaal. We verwachten dus dat de inzet van allochtone werknemers beduidend kleiner zal zijn in de deelsectoren gericht op veeteelt, varkensteelt, pluimvee en akkerbouw. We sluiten daarmee uiteraard niet uit dat de inzet van allochtone arbeid in deze sectoren voorkomt.

We focussen dan ook voornamelijk op de subsectoren van de tuinbouw. In eerste plaats blijkt dat er een grote inzet van allochtone werknemers gebeurt binnen de subsector fruit, en vooral voor de pluk van appels, peren, aardbeien en ook kersen. Daarnaast wordt ook een relatief grote inzet van allochtone werknemers verwacht in de subsectoren sierteelt en groenten.

Aangezien we op basis van de gemaakte *scan* verwachten dat het profiel van de tewerkgestelde allochtonen zal samenhangen met de regio en daaraan gekoppeld met de deelsector waarin men werkt, hanteren we ook een regionaal selectie criterium. Op basis van het Landbouwrapport LARA (Vlaamse Overheid - Departement Landbouw en Visserij, 2008) krijgen we een inzicht in de provinciale spreiding van de subsectoren in de tuinbouw. Groenteteelt in openlucht vindt vooral plaats in West-Vlaanderen, groenteteelt onder glas voornamelijk in Antwerpen. Fruitteelt gebeurt voornamelijk in Limburg, sierteelt blijkt dan weer hoofdzakelijk een Oost-Vlaamse aangelegenheid.

²⁹ Sinds 1 mei 2009 zijn de grenzen voor arbeidskrachten uit Polen volledig open, waardoor men geen gebruik meer dient te maken van een arbeidskaart B.

Als gevolg van de geschetste mechanismen die een impact hebben op de regionale samenstelling van de tewerkgestelde allochtonen besloten we, in samenspraak met de stuurgroep, volgende regio's in combinatie met een specifieke deelsector te selecteren: (1) fruitteelt in Limburg, (2) glastuinbouw in regio Sint-Katelijne-Waver en (3) sierteelt in de periferie van Gent. Op basis van de resultaten van de *quickscan* verwachten we een aantal patronen voor de drie geselecteerde subsectoren. Voor de fruitteelt in Limburg zouden we een opvallend grote aanwezigheid van arbeidsmigranten afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten moeten vaststellen. Daarnaast voorzien we ook een belangrijke instroom van in België verblijvende allochtonen uit de regio en Luik. Wat betreft de tewerkstelling in Sint-Katelijne-Waver en de periferie van Gent veronderstellen we een belangrijke instroom van allochtonen uit de nabijgelegen centrumsteden.

Daarnaast verwachten we ook dat een aantal sectoreigen karakteristieken een impact zullen hebben op de kwaliteit van de arbeid in elke specifieke sector.

1.8. Resultaten van de werkgeversbevraging

We bevroegen zestien werkgevers, waarvan zes werkgevers actief in de fruitteelt, vijf werkgevers actief in de glastuinbouw en vijf werkgevers in de sierteelt. De gesprekken gingen door in de periode van mei tot juli 2009.

Deze werkgevers werden geselecteerd aan de hand van een praktijkgestuurde methodiek. We vroegen aan de sectorexperts, die we bevroegen in het kader van de hiervoor besproken *quickscan*, contactgegevens van werkgevers uit de drie sectoren die we weerhielden voor een diepgaandere kwalitatieve studie.

Het belangrijkste selectiecriteria was de tewerkstelling van allochtonen door de werkgever. We vonden het daarbij belangrijk om in elke bestudeerde deelsector werkgevers te spreken die arbeidsmigranten tewerkstelden en werkgevers die allochtone Belgen tewerkstelden. Daarnaast hadden we ook aandacht voor het statuut waaronder de werknemers tewerkgesteld werden, en meer bepaald of de werknemers tewerkgesteld waren als seizoensarbeider of als reguliere werknemer. In elke deelsector spraken we werkgevers die één van beide of beide groepen van werknemers tewerkstelde.

Daarnaast probeerden we in de selectie van werkgevers ook aandacht te hebben voor diversiteit in de types van ondernemingen. We streefden telkens een mix na van grote en kleine ondernemingen, die in verschillende segmenten van de deelsector actief zijn.

Een derde criterium was de beschikbaarheid van de werkgever. Immers niet alle gecontacteerde werkgevers konden of wilden ons te woord staan.

Tijdens de gesprekken hanteerden we een semi-gestructureerde interviewmethodiek. Dat betekent dat we aan de hand van de gespreksleidraad een aantal vastgelegde thema's wensten aan te kaarten. Maar we hanteerden ook open vragen, waardoor het gebeurde dat de op voorhand bepaalde structuur van het gesprek een enigszins andere vorm aannam. De bedoeling is dat we zo goed mogelijk de werkelijkheid leren kennen, zoals die ervaren wordt door de gesprekspartners. Tegelijk bewaakten we tijdens de gesprekken dat de op voorhand vastgelegde thema's aan bod kwamen.

De volgende thema's werden, als mogelijk, bij elk gesprek aangekaart: kenmerken van de bevraagde onderneming, profiel van de tewerkgestelde allochtone werknemers, rekrutering van allochtone werknemers, kwaliteit van de arbeid en integratie in de leefomgeving.

De resultaten van deze interviews stellen we hierna voor. We hebben daarbij voornamelijk aandacht voor algemene en weerkerende tendensen en vaststellingen. Waar nuttig en mogelijk verwijzen we naar verschillen tussen de drie bestudeerde deelsectoren.

1.8.1. Kenmerken van de bevroegde ondernemingen

We bevroegen zestien werkgevers uit drie verschillende segmenten van de tuinbouwsector.

1.8.1.1. Ondernemingen in de fruitteelt

Zes werkgevers zijn actief in de fruitsector in Limburg. Vier van de zes bevroegde ondernemingen zijn voornamelijk actief met de teelt van appels en peren. Twee onder hen vullen deze activiteit aan met de teelt van kersen en/of aardbeien. Daarnaast zijn twee ondernemingen hoofdzakelijk actief binnen de boomkwekerij. Eén van deze bedrijven vult deze activiteit aan met fruitteelt. Het andere bedrijf richt zich niet enkel op de kweek van fruitbomen, en zou aldus ook in het segment van de sierteelt kunnen te situeren zijn.

Deze zes bedrijven kennen alle een historische en familiale band met de land- en tuinbouwsector. Eén bedrijf werd in de jaren negentig opgestart, de andere kennen een geschiedenis van meerdere generaties in de fruitsector. Juridisch gezien nemen de meeste onder hen de structuur aan van een eenmanszaak of feitelijke vereniging. Eén van de ondernemingen is actief als coöperatie en een ander als nv.

De ondernemingen beschrijven zichzelf van middelgroot tot groot binnen hun eigen sector. Indien we kijken naar het aantal tewerkgestelde werknemers, dan stellen we vast dat vier van de zes bedrijven voornamelijk tijdelijke werknemers te werk stellen en dat het aantal vaste werknemers in verhouding beperkt is. Deze vier bedrijven zijn exclusief in de fruitteelt actief. Eén bedrijf werkt enkel met tijdelijke werknemers, twee bedrijven met één vaste kracht en het grootste fruitteeltbedrijf dat we bevroegen werkt met een vijftal vaste krachten. Tegenover deze vaste krachten staat in elk van deze bedrijven een grote groep van tijdelijke werknemers, vooral seizoensarbeiders, die ingezet worden in de belangrijke piekperiodes, voornamelijk de pluk maar ook tijdens bijvoorbeeld de snoei. Het gaat om groepen, afhankelijk van de periode, van vijftien tot veertig werknemers. De twee bedrijven die actief zijn in de sector van de boomkwekerij kennen een grotere proportie vaste werknemers. In absolute getallen gaat het om twintig tot dertig vaste werknemers. In één van deze twee bedrijven, dat ook aan fruitteelt doet, wordt deze groep, tijdens piekperiodes, aangevuld met een vijftigtal tijdelijke werknemers. In het andere bedrijf gaat het om een beperktere groep van drie tijdelijke werknemers. Een verklaring voor deze verschillen is te vinden in de omvang van de pieken en de nodige arbeidsinzet om deze op te vangen. In vergelijking met de fruitteelt kent de boomkwekerij een meer continue arbeidsnood doorheen het jaar.

Tot slot is het opvallend dat de organisatiestructuur van de vier beschouwde fruitteeltbedrijven te beschrijven is als een eenvoudige organisatie (Mintzberg, 2005). Mintzberg ontwikkelde begin jaren tachtig een invloedrijke theorie met betrekking tot organisatiestructuren. In deze theorie onderscheidt hij vijf basiselementen van een organisatie: de operationele kern, de strategische top, het middenkader, een ondersteunende staf en een technische staf. Op basis daarvan onderscheidt hij diverse organisatiestructuren. Een eenvoudige structuur wordt gekenmerkt door een duidelijke strategische top, die in het geval van de beschouwde ondernemingen bevolkt wordt door de bedrijfsleiders - in de meeste gevallen zijn dat man en vrouw die aan het hoofd staan van de onderneming. Daarnaast is er de operationele kern, waar het uit te voeren werk gebeurt. Belangrijk is de afwezigheid van de andere bedrijfsonderdelen.

“Wij zijn geen Ford Genk met een uitgebreide personeelsdienst, hier gebeurt al die administratie door mijn broer en ik ... we moeten daarnaast nog gans de planning regelen, zorgen dat alles overal op de juiste plaats klaar staat, daarnaast nog wat extra administratie ... de huidige economische realiteit laat niet toe dat we daar iemand voor kunnen betalen.” (een geïnterviewde fruitteler)

Daarnaast zijn er nog de twee boomkwekerijen. Het gaat om bedrijven die de eenvoudige structuur zijn ontgroeid en die een beperkt middenkader, onder de vorm van ploegleiders, en een kleinere ondersteunende staf, die bijvoorbeeld administratief werk verricht, kennen. De centrale coördinatie van deze ondernemingen ligt nog steeds grotendeels in handen van de partner bedrijfsleiders, of de leidinggevende familie. Daarnaast kennen deze bedrijven een belangrijke operationele kern. Deze kern verschilt aan sich weinig van deze die we beschreven bij de eenvoudige structuur. Het belangrijkste verschil betreft de aanwezigheid van ploegleiders.

1.8.1.2. Ondernemingen in de glastuinbouw

Vijf van de bevraagde werkgevers zijn actief in de serreteelt in de regio Sint-Katelijne-Waver. Drie van de bevraagde telers richten zich hoofdzakelijk op de kweek van tomaten. Eén teler kweekt komkommers en soms ook tomaten, de andere teler richt zich exclusief op de kweek van paprika's.

Ook in dit geval hebben alle gesproken bedrijfsleiders een historische en familiale band met de land- en tuinbouwsector. In tegenstelling tot de gemaakte observaties voor de fruitsector zijn de beschouwde ondernemingen alle opgestart door de gesproken ondernemersfamilie zelf, en dus eerste generatie ondernemingen. Net zoals in de fruitsector staan beide partners meestal aan het hoofd van de onderneming. Eén bedrijf werd vorig jaar opgestart door twee ervaren tuinbouwers die samen een nieuw bedrijf oprichtten. De vier andere bedrijven bestaan tussen de vijftien en dertig jaar. Vier van deze bedrijven kennen de structuur van bvba, één bedrijf opereert als eenmanszaak.

Drie bedrijven beschrijven zichzelf als middelgroot, één als groot en één als een eerder klein bedrijf. Kijken we naar het aantal werknemers dan werkt het grootste bedrijf dat we bevroegen met een zestigtal werknemers, werken twee bedrijven met een 25-tal werknemers, één onderneming telt zes werknemers en de kleinste onderneming stelt het met drie personeelsleden. De verhouding tussen tijdelijke en vaste werknemers tijdens piekperiodes ligt rond één op één. De glastuinbouwers maken dus – verhoudingsgewijs – in mindere mate gebruik van tijdelijke werknemers. Dit is hoofdzakelijk te verklaren doordat in dit segment van de tuinbouwsector er een meer continue nood aan arbeid bestaat. Er blijven echter belangrijke pieken bestaan die hoofdzakelijk worden opgevangen door de inzet van tijdelijke arbeid.

Ook binnen deze sector zijn de ondernemingen, volgens de typologie van Mintzberg, eerder te beschrijven als eenvoudige organisaties. Met aan het hoofd de partners als bedrijfsleiders en een belangrijke operationele kern, waar de meeste werknemers te situeren zijn. Opvallend was dat de telers actief in de tomatenteelt vaker werkten met een operationeel middenkader, hoofdzakelijk in de zin van ploegleiders. Andere elementen zoals ondersteunende functies, technische kern en de strategische top worden bijna steeds bezet door de bedrijfsleiders.

1.8.1.3. Ondernemingen in de sierteelt.

Vijf bevraagde ondernemingen zijn actief in de sierteelt in de periferie van Gent. Het gaat om één boomkwekerij en vier bedrijven die zich richten op sierplanten.

Ook deze bedrijven kennen alle een historische en familiale band met de land- en tuinbouwsector. Alle bevraagde ondernemingen kennen een geschiedenis van meerdere generaties binnen de sierteelt. Het jongste bedrijf bestaat reeds twee generaties, het oudste reeds zeven generaties. Aan het hoofd van de onderneming staan, ook in dit geval, meestal beide partners. Bij twee ondernemingen staat de familie aan het hoofd van de onderneming. Deze ondernemingen hebben dan ook een respectabele leeftijd, het jongste bedrijf bestaat net iets langer dan vijftig jaar de oudste reeds meer dan tweehonderd jaar. Vier bedrijven nemen daarbij de juridische structuur van bvba aan, en één bedrijf bestaat eigenlijk uit een groep van bedrijven en neemt de structuur van een nv aan.

Twee ondernemingen beschrijven zichzelf als één van de grootste spelers in hun specifieke deelsector. Twee bedrijven rekenen zich bij de middelgrote ondernemingen in hun sector, en één bedrijf tot de kleinere middenmoot. Uitgedrukt in aantal werknemers stelt de grootste onderneming meer dan vierhonderd werknemers te werk. De kleinste onderneming stelt drie werknemers te werk. En de andere bedrijven stellen veertig à vijftig werknemers tewerk. De verhouding tussen vaste en tijdelijke werknemers is ook hier duidelijk kleiner dan in de fruitteelt. In de bevraagde ondernemingen is het aantal vaste werknemers bijna steeds groter dan het aantal tijdelijke werknemers. Dit komt enerzijds doordat er binnen deze sector een meer continue arbeidsnood is, die wordt aangevuld met een aantal pieken. Daarnaast komt het in deze sector vaker voor dat een aantal taken toch een zekere ervaring vereisen, waarvoor de inzet van tijdelijke werknemers niet altijd geschikt is.

Binnen deze sector zijn de bevraagde ondernemingen eerder te beschrijven als verder ontwikkelde eenvoudige organisaties. Hierbij wordt de strategische top door de familie als bedrijfsleiders ingevuld. Daarnaast is ook steeds een belangrijke operationele kern, waar de meeste werknemers te situeren zijn en waarbinnen ook ploegleiders aanwezig zijn. Twee bedrijven kennen naast deze structuren een ondersteunende staf. Eén bedrijf is te omschrijven als een grote onderneming die alle structuren die Mintzberg (2005) benoemt omvat.

1.8.1.4. Ondernemingen in een turbulente omgeving

“Onze landbouw gaat door een pijnlijk veranderingsproces. Onze bedrijven moeten kunnen groeien en evolueren, we zullen kostenefficiënter werken en we zullen coalities maken ... Onze landbouw ondergaat een crisis zonder voorgaande maar de toestand is niet uitzichtloos.” (Piet Vanthemsche, voorzitter van de Boerenbond, in De Morgen, 07/10/09)

Tijdens de gesprekken kwam regelmatig naar voren dat de land- en tuinbouw volop in een veranderingsproces zit. Ten eerste wordt de vaststelling dat men als onderneming actief is op een geglobaliseerde markt als één van de belangrijkste redenen aangehaald voor dit proces. Het werken op deze internationale markt creëert volgens de geïnterviewden een sterke druk op de prijzen die ze krijgen voor hun producten.

Dit wordt onder andere verklaard door een distributiesector die over een sterke onderhandelingsmacht blijkt te beschikken. Verschillende ondernemers vertelden ons dat ze op dit moment hun producten verkopen tegen of net onder hun productieprijs. Een tweede verklaring die vaak aangehaald werd, is dat men op een mondiale markt ook in rechtstreekse concurrentie werkt met land- en tuinbouwers uit andere landen. Dit heeft voor de boeren verschillende gevolgen, maar in kader van dit onderzoek is de belangrijkste dat de kostenefficiëntie van ondernemingen een belangrijk concurrentiewapen wordt.

“Een uniforme regeling in Europa zou ook niet slecht zijn ... nu concurreren we onderling met elkaar ... kijk naar Duitsland daar werken die mannen aan de helft van de prijs, en dus die kunnen potentieel een grotere winstmarge creëren.” (een groenteteler)

In de kostenstructuur van de gesproken tuinbouwbedrijven blijkt de post arbeid een belangrijke plaats in te nemen. In het kader van de internationale concurrentie betekent dit dat ondernemers ervaren dat zij over weinig marge beschikken om de hoogte van bepaalde lonen te wijzigen. We zullen zien dat dit een impact heeft op de aard van de ingezette arbeid.

“Als je weet dat de helft van onze kosten personeelskost is, dan weet je dat loonkost bepalend is voor onze concurrentie op een wereldmarkt.” (een fruitteler)

“Het is ook een druk die we vanuit onze afnemers ervaren. Dus moeten wij de afweging maken, gaan we voor goedkopere maar onzekere arbeidskrachten (seizoensarbeiders) of voor duurdere maar zekere arbeidskrachten (vaste werknemers).” (een sierteler)

“Het seizoensarbeidsstelsel is voor ons erg belangrijk dankzij dat kunnen we concurrentieel blijven, ik heb geen idee of je weet hoe het er in Nederland aan toe gaat, dat zijn onze concurrenten ... die werken met drie vaste krachten, en voor de rest zijn dat aanneemploegen die elkaar de nek afrijden ... menselijk gezien is dat een drama, maar naar kostprijs, tja ...” (een groenteteler)

Een tweede fenomeen dat interessant is in het licht van voorliggende studie is de toenemende schaalvergroting binnen de sector. Schaalvergroting die er voornamelijk op gericht is om te komen tot meer kostenefficiëntie en zo tot een economisch leefbare onderneming.

“We zijn nu een relatief klein bedrijf aan het worden ... de bedrijfsoppervlaktes die stijgen momenteel exponentieel en dus worden wij relatief kleiner. Twintig jaar geleden waren wij een groot bedrijf, tien jaar geleden een middelgroot en nu zijn we relatief klein.” (een groenteteler)

“In onze sector waren we tot over een jaar of vijf één van de grootste, maar de laatste jaren is het gigantisch hard gegaan ... op dit moment zijn we een middelgroot bedrijf.” (een groenteteler)

“Toen we begonnen waren we één van de grootste bedrijven. We zijn nu bij de kleinere middenmoot, het gaat snel hé ...” (een sierteler)

Bevestiging voor de trend naar schaalvergroting vinden we in de vaststelling dat een aantal van de gesproken ondernemingen een belangrijke groei van hun onderneming aangeven die gebeurde toen de huidige of de vorige generatie aan het hoofd van de onderneming stond. Schaalvergroting van een onderneming zal vaak betekenen dat het moeilijker wordt voor een onderneming om in een eenvoudige structuur te blijven werken. Indien het financieel mogelijk is zullen groeiende bedrijven dan ook vaak ondersteunende diensten en een operationeel middenkader ontwikkelen. We zullen verder in het rapport de hypothese uitwerken dat de organisatiestructuur, en vooral de aan- of afwezigheid van een aantal ondersteunende diensten, een impact heeft op een aantal geobserveerde fenomenen.

1.8.2. Profiel van de tewerkgestelde allochtonen

1.8.2.1. Samenstelling van de werknemerspopulatie op bedrijfsniveau

In het onderzoek maken we een onderscheid tussen twee groepen van allochtone werknemers. Ten eerste spreken we over arbeidsmigranten, dit zijn buitenlands werknemers die naar België komen voor het uitvoeren van een specifieke betrekking, zij hebben de intentie om daarna terug te keren naar het thuisland. Ten tweede zijn er de in België verblijvende allochtone werknemers. Deze groep van werknemers bestaat uit personen van vreemde herkomst die eerder permanent in België verblijven. Zoals we verder zullen zien kan het verblijfstatuut van deze personen variëren.

We stelden reeds in het kwantitatieve luik dat de land- en tuinbouwsector een belangrijke werkgever is voor allochtone werknemers. Opvallend is dat in bijna alle geobserveerde bedrijven meer allochtonen dan autochtonen aan het werk zijn. Zoals verwacht zijn er wel een aantal verschillen in de samenstelling van de werknemerspopulatie tussen de drie bestudeerde sectoren.

Tabel 28 Samenvatting van de geobserveerde samenstelling van de werknemerspopulatie

Sector	Arbeidsmigranten	Allochtone Belgen	Autochtone Belgen
Groenteteelt			
1	0	+	0
2	0	+	0
3	+	+	0
4	+	++	-
5	+	++	-
Fruitteteelt			
1	++	+	-
2	++	+	-
3	++	+	-
4	++	+	-
5	++	+	-
6	0	+	++
Sierteelt			
1	0	+	0
2	0	++	+
3	++	0	+
4	-	+	++
5	+	++	-

Legende: 0= afwezig, ++= grootste groep, += tweede grootste groep, -= kleinste groep.

Bron: Gegevens verzameld op basis van eigen kwalitatieve interviews

Bij de bedrijven actief in de groenteteelt onder glas stellen we vast dat in alle bedrijven het aantal allochtone werknemers groter is dan het aantal autochtone werknemers. Drie bedrijven stellen enkel allochtone werknemers tewerk. Twee van die bedrijven rekenen daarbij enkel op in België verblijvende allochtonen. Het andere bedrijf stelt evenveel arbeidsmigranten als in België verblijvende allochtonen te werk. In de twee overige bedrijven vormen autochtone Belgen een minderheid, en worden hoofdzakelijk allochtonen ingeschakeld. Beide bedrijven doen daarbij hoofdzakelijk een beroep op in België verblijvende allochtonen, en daarnaast in mindere mate op arbeidsmigranten.

Ook in de geobserveerde fruitteeltbedrijven zijn autochtonen in minder mate aan het werk. In alle bedrijven worden hoofdzakelijk arbeidsmigranten ingezet, daarnaast wordt ook een beroep gedaan op een grote groep van in België verblijvende allochtonen. Eén bedrijf, een boomkwekerij, zet weinig allochtone werknemers in, en doet hoofdzakelijk een beroep op autochtone werknemers.

In de geobserveerde sierteeltbedrijven stellen we meestal een grotere proportie aan autochtone werknemers vast, maar in slechts één bedrijf vormen zij de duidelijke meerderheid. Twee van de vijf bedrijven zetten geen arbeidsmigranten in. Eén van deze stelt enkel allochtonen tewerk, voor het andere bedrijf maken de allochtone werknemers twee derde uit van het werknemersbestand. Van de andere bedrijven stelt één bedrijf enkel autochtonen en arbeidsmigranten tewerk. De overige twee bedrijven stellen werknemers van de drie bestudeerde groepen tewerk. In één van deze bedrijven worden voornamelijk autochtone Belgen tewerkgesteld, maar daarnaast ook een belangrijke groep in België verblijvende allochtonen en een kleine groep arbeidsmigranten. In het andere bedrijf zijn voornamelijk allochtone werknemers tewerkgesteld, twee op de drie van die werknemers zijn in België verblijvende allochtonen. Daarnaast maken autochtone werknemers één derde van het totale personeelsbestand uit.

We stellen dus duidelijke verschillen vast in de samenstelling van de werknemerspopulatie naargelang van de deelsector die we onder de loep nemen. Hiervoor verwezen we reeds naar

twee hypothesen die dit verschil mogelijk verklaren. Ten eerste suggereren de resultaten dat de aard van het werk en de daarmee gepaard gaande arbeidsnood een impact heeft op de samenstelling van de werknemerspopulatie. We stelden hiervoor reeds dat deze variabelen een impact lijken te hebben op de verhouding tussen tijdelijke en vaste werknemers binnen de geobserveerde bedrijven. Daarnaast stellen we vast, zoals we ook reeds aangaven in de *quickscan*, dat de historische, geografische en wettelijke context een impact heeft op het type van allochtone werknemers dat we aantreffen binnen een bepaalde deelsector. De drie bestudeerde deelsectoren kennen op deze dimensies een aantal verschillen die kunnen verklaren waarom de samenstelling van de werknemerspopulatie verschilt tussen deelsectoren.

De fruitteelt is een sector die gekenmerkt wordt door een nood aan veel en intensieve handenarbeid binnen een beperkte periode. Naast de grote piek van de pluk, komen gedurende het jaar ook een aantal kleinere pieken voor zoals bij het snoeien en het dunnen. Een bijkomend kenmerk is dat de arbeidsnood vooral ongeschoolde arbeid betreft, waarbij men relatief snel de nodige handelingen kan leren. Beide factoren samen leiden er toe dat men in een aantal afgebakende periodes nood heeft aan de inzet van veel handenarbeiders. We beschreven reeds dat deze kenmerken kunnen verklaren dat we binnen de fruitsector heel wat bedrijven terugvinden met een grote proportie aan tijdelijke werknemers. Uit de resultaten blijkt dat deze tijdelijke posities voornamelijk worden ingevuld door allochtone werknemers, en in het bijzonder door arbeidsmigranten.

“In onze sector hebben we natuurlijk de druk van de natuur, als het fruit plukrijp is, dan moet het er af. En vroeger was het soms moeilijk om aan voldoende volk te geraken, waardoor je op den duur iedereen aanneemt die voor de deur staat ... en zo zijn er vroeger toch wel wat ongelukken gebeurd in de zin van zwartwerk en zo ... en dan loop je tegen de lamp bij sociale inspecties ... we zaten toen vaak met de handen in het haar. En sinds een paar jaren, is dat doenbaar, loopt het wel goed, sinds we die Poolse werknemers kunnen inzetten.” (een fruitteler)

Deze vaststelling valt ten eerste te verklaren uit de historische en wettelijke context. Op basis van de *quickscan* stelden we reeds dat een aantal historische evoluties er toe hebben geleid dat men binnen de sector tot het invoeren van de plukkaart is gekomen. Daarnaast werd tewerkstelling binnen de sector toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen, wat de mogelijkheid creëerde om werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten aan te werven. Dit verklaart deels waarom in de fruitsector arbeidsmigranten in grote mate zijn vertegenwoordigd binnen de werknemerspopulatie. Zoals we verder zullen zien, in het luik met betrekking tot rekrutering, menen we dat dit maar één aspect is van de verklaring. We vermoeden immers dat er een zelfversterkend element zit in de komst van arbeidsmigranten.

Daarnaast heeft men in de fruitsector historisch de gewoonte om arbeidsmigranten in te zetten, we verwezen reeds naar de inzet van Indische Sikh, asielzoekers en ook van Spanjaarden. Uit de gesprekken leiden we af dat deze gewoonte de drempel verlaagde om arbeidsmigranten uit de nieuwe Europese lidstaten in te zetten. Daarenboven heeft men vanuit de fruitsector sterk aan de kar getrokken om het plukkaartsysteem en het statuut van knelpuntberoep er door te krijgen, getuige daarvan is het bestaan van de fruitcel in Limburg.

De inzet van een relatief grote groep van in België verblijvende allochtonen lijkt verklaard te kunnen worden vanuit de historische en geografische context. Historisch zijn in de regio van Limburg heel wat allochtonen aanwezig. Vaak kwamen zij naar hier om in de mijnen te komen werken. Met de sluiting van deze mijnen, kwam een groep allochtonen beschikbaar die over de tijd en de motivatie beschikte om zich tijdelijk in te zetten in de fruitpluk. Daarnaast is er de geografische context; vanuit Luik blijkt een arbeidsreserve van in België verblijvende allochtonen beschikbaar die zich wenst in te zetten binnen de sector. Zoals we zullen bespreken in het luik rekrutering, vermoeden we dat de sterke sociale netwerken binnen de immigrantengemeenschappen een belangrijke rol spelen.

Tot slot zouden, volgens verschillende geïnterviewden, een aantal historische redenen verklaren waarom de traditionele plukker meer en meer van het toneel verdween. We beschreven deze reeds in het luik met betrekking tot de *quicksan*. Deze evolutie kan verklaren waarom we in de sector minder autochtone werknemers terugvinden.

De groenteteelt onder glas kent het jaar rond een vaste arbeidsnood. Afhankelijk van de groentesoort komen daar een aantal piekmomenten bovenop. Ook in deze sector betreft de nodige inzet hoofdzakelijk eenvoudige ongeschoolde arbeid. De sierteelt lijkt nog iets meer dan de groenteteelt een vaste arbeidsnood te kennen. Ook hier kent men bepaalde pieken, afhankelijk van het productportfolio. Ook binnen deze sector kent men een relatief grote nood aan ongeschoolde arbeid.

Een opvallend verschil met de geobserveerde bedrijven in de fruitsector is dat er in de sier- en groenteteeltbedrijven relatief gezien minder arbeidsmigranten tewerkgesteld werden, en men meer een beroep lijkt te doen op in België verblijvende allochtonen. Op basis van de gesprekken is het moeilijk om daarvoor een eenduidige verklaring te geven. Toch kwamen een aantal elementen naar voren die een inzicht kunnen bieden. Vermoedelijk is het belangrijkste element dat beide sectoren, in vergelijking met de fruitsector, het jaar rond een bepaalde arbeidsinzet nodig hebben. Arbeidsmigranten komen hier per definitie voor een duidelijk afgebakende periode, in de praktijk is dat vaak het aantal dagen dat het toegelaten is om met een plukkaart te werken. Deze werknemers worden dan ook in de meeste gevallen ingezet tijdens piekperiodes.

Een tweede element dat naar voren kwam, was dat men, veel minder dan in de fruitsector de gewoonte kende om groepen arbeidsmigranten in te zetten. Mogelijk was de drempel dan ook wat hoger om deze groep in te zetten. We stelden bijvoorbeeld vast dat verschillende bedrijven in de sier- en groenteteelt eerder recent begonnen met het inzetten van werknemers uit de nieuwe lidstaten. Binnen beide sectoren blijkt men vroeger, en nog steeds in belangrijke mate, vooral werknemers te rekruteren uit de nabijgelegen grootsteden waar een aantal belangrijke immigrantengemeenschappen aanwezig zijn. We zullen verder formuleren dat we verwachten dat de inzet van arbeidsmigranten in de toekomst ook binnen de groente- en sierteelt een meer belangrijke plaats zal innemen.

“De personeelsinzet is vrij continu doorheen het jaar, alle mensen die bij ons tewerkgesteld zijn hebben een zekere scholingsgraad... we zetten die groep (arbeidsmigranten) niet echt in. Dat ligt aan de moeilijkheidsgraad van het werk, vooraleer iemand de job echt kan dat duurt toch snel veertien dagen.” (een sierteler)

Een derde element betreft de arbeidsinhoud. Zowel in de groente- en sierteelt werd regelmatig gesteld dat er een aantal taken zijn die een bepaalde inlooptijd nodig hebben vooraleer iemand ze degelijk onder de knie heeft. Werkgevers gaven dan ook aan dat het voor zulke jobs niet rendeert om daarop tijdelijke werknemers, zoals arbeidsmigranten, in te zetten.

Opvallend is dat in de drie besproken sectoren relatief weinig autochtone arbeiders aan de slag zijn. In het luik met betrekking tot rekrutering van werknemers halen we een aantal mogelijke verklaringen daarvoor aan.

1.8.2.2. Profiel van de tewerkgestelde arbeidsmigranten

Het profiel van de tewerkgestelde arbeidsmigranten is, niet onverwacht, over de drie bestudeerde sectoren sterk gelijkend.

Arbeidsmigranten zijn, om de hiervoor aangehaalde redenen, bijna steeds afkomstig van één van de nieuwe Europese lidstaten. Bij de bevraagde ondernemingen was in hoofdzaak sprake van Polen en ook een belangrijke groep Roemenen. Wat betreft andere socio-demografische werknemers konden werkgevers in het algemeen niet zoveel bijkomende informatie geven. Wel blijkt dat arbeidsmigranten iets vaker man zijn. Daarnaast geven een aantal werkgevers

aan dat ze graag koppels tewerkstellen. Wat betreft de leeftijd van deze groep van werknemers stelt men dat ze vaak eerder jong zijn, dat is tussen de twintig en dertig jaar. Anderzijds gaven een aantal werkgevers, en opvallende vaker in de fruitpluk, aan dat ze ook arbeidsmigranten uit de oudere leeftijdscategorieën tewerkstelden.

Werkgevers die reeds enkele jaren rekenden op de inzet van arbeidsmigranten stelden meestal dat ze konden terugvallen op een min of meer vaste groep van terugkerende werknemers. De samenstelling van deze groep kon jaar op jaar wel enigszins wat wijzigen.

Arbeidsmigranten kwamen in alle gevallen naar hier binnen het systeem van seizoensarbeid, waarbij gebruik gemaakt wordt van een arbeidskaart B en een plukkaart. In een beperkt aantal gevallen werd na de plukkaart, waarmee men 65 dagen arbeid mag verrichten, aan de arbeidsmigrant een contract voor bepaalde duur aangeboden. In één geval werden arbeidsmigranten tot negen maanden per jaar tewerkgesteld.

1.8.2.3. Profiel van de tewerkgestelde in België verblijvende allochtonen

Het profiel van de tewerkgestelde in België verblijvende allochtonen verschilt, zoals verwacht, enigszins naar gelang van de subsector die we onder de loep nemen.

Ten eerste stellen we binnen de drie sectoren een zeer grote diversiteit aan oorspronkelijke nationaliteiten vast. Binnen de drie onderzochte sectoren komen we werknemers van Turkse, Marokkaanse en Afrikaanse oorsprong tegen. Daarnaast vinden we zeer diverse nationaliteiten terug over de sectoren heen. Het is niet eenvoudig om daarbinnen een duidelijke lijn te trekken. Wel zijn er een aantal opvallende vaststellingen.

Binnen de fruitsector valt de aanwezigheid van Indische Sikh sterk op. Eén werkgever doet ook een beroep op allochtone Belgen afkomstig uit het Midden-Oosten, het gaat om landen van oorsprong als Iran, Irak en Syrië. Binnen de sierteelt, in de regio Gent, was het opvallend dat twee werkgevers een beroep doen op werknemers afkomstig uit Thailand en de Filippijnen. In dit geval gaat het vaak om vrouwen die hier met een Belgische man getrouwd zijn, en in België een sterk onderling netwerk kennen. Werkgevers uit de regio Sint-Katelijne-Waver bleken vaker een beroep te doen op in België verblijvende Oost-Europeanen, meestal waren deze werknemers afkomstig uit Antwerpen.

Zoals verwacht zijn heel wat allochtonen afkomstig uit de min of meer nabij gelegen centrumsteden. Voor de regio Sint-Katelijne-Waver gaat het om Antwerpen en ook Mechelen. Voor de provincie Limburg gaat het vaak over de Waalse centrumsteden Luik – en meer specifiek Visé en Waremmé – en Charleroi. En in de geobserveerde sierteeltbedrijven komen vooral allochtone werknemers uit het Gentse terecht. Bijzonder is dat in elke sector een aantal werkgevers aangaf dat een aantal werknemers uit Brussel afkomstig was, vaak gaat het dan om Afrikanen.

Naast deze impact van de centrumsteden zijn er ook specifieke groepen van allochtone werknemers in bepaalde regio's aanwezig. We verwezen al naar de Sikh en de ex-mijnwerkers in de Limburgse provincie.

Wat betreft de andere socio-demografische kenmerken werden geen opvallende vaststellingen gedaan. Tewerkgestelde allochtonen blijken zowel mannen als vrouwen te zijn. De leeftijdscategorie tussen de dertig en veertig jaar wordt iets vaker genoemd.

We troffen drie verschillende gehanteerde tewerkstellingsstatuten aan. Ten eerste een groep van vaste werknemers, en dat voornamelijk binnen de sier- en groenteteelt. Ten tweede is er een grote groep van tijdelijke werknemers die tewerkgesteld worden binnen het statuut van seizoensarbeid – met de plukkaart. Tewerkstelling op basis van dit statuut vinden we binnen alle sectoren terug. Maar binnen de fruitsector blijkt men bijzonder veel mensen in dat statuut tewerk te stellen. Tot slot wordt er een kleinere groep van werknemers via een PWA-systeem ingezet. Voor de tuinbouw werd daartoe een flexibelere regeling opgezet. Daarbij wordt toe-

gelaten om het toegestane aantal arbeidsuren binnen dit systeem te bundelen in een meer geconcentreerde periode.

Wat betreft het verblijfstatuut van de werknemers troffen we ook een grote diversiteit aan. Daarbij is het belangrijk te vermelden, dat werkgevers niet altijd helemaal zeker waren over welke verblijfstatuten hun werknemers hadden. In ieder geval is er een belangrijke groep van allochtone werknemers die de Belgische nationaliteit bezit, soms in combinatie met een andere nationaliteit. Daarnaast is er ook een grote groep waarvan het verblijfstatuut gekoppeld is aan tewerkstelling. Het gaat dus om een groep van werknemers die hier reeds langer aanwezig is, maar dat zonder de Belgische nationaliteit te verwerven. Hun mogelijkheid om officieel in België te kunnen verblijven is daarbij gekoppeld aan tewerkstelling. Indien deze wegvalt dienen zij ofwel een andere betrekking te vinden of het land te verlaten.

1.8.3. Rekrutering van allochtone werknemers

Zowel voor de rekrutering van in België verblijvende allochtonen als van arbeidsmigranten uit nieuwe Europese lidstaten kunnen we twee fasen onderscheiden. In een eerste moment werft de werknemer voor het eerst een werknemer aan uit een bepaalde groep. Daarop volgt een tweede moment waarbij de werkgever toegang krijgt tot een reservoir van potentiële werknemers via het netwerk van de persoon die reeds werd aangeworven. Hoewel beide fasen een belangrijke rol spelen voor de twee beschouwde allochtone groepen, is de invulling ervan enigszins verschillend.

Wat betreft de rekrutering van in België verblijvende allochtonen stelden we drie types van rekruteringsstrategieën vast. Ten eerste worden eerder klassieke strategieën gehanteerd, die niet noodzakelijk specifiek gericht zijn op de allochtone doelgroep. Het gaat voornamelijk om het bekend maken van vacatures via advertenties in de verschillende daartoe bestemde media. Ten tweede werd af en toe vermeld dat men werkt via een uitzendbureau. Opvallend was dat dit vaker voorkwam in de regio Gent. Dit lijkt te verklaren door de aanwezigheid van een uitzendbureau in die regio dat zich specifiek richt op de land- en tuinbouwsector. Een derde kanaal waarlangs allochtone werknemers in de sector terecht komen is het zich spontaan aanbieden. In de praktijk betekent dit dat een aantal allochtonen, meestal afkomstig uit een nabijgelegen centrumstad, samen naar een potentiële werkgever stappen om hun diensten aan te bieden. Uit de gesprekken kunnen we afleiden dat dit een veel voorkomende praktijk en dus een belangrijk rekruteringskanaal is.

“De mensen bieden zich spontaan aan ... dat is ook een beetje de specialiteit van de allochtonen, per seizoen komen hier toch zeker zes à zeven mensen ... Ik vind dat toch een goed teken, ze willen komen werken hé.” (een sierteler)

“Hoe is dat gegaan ... we zitten hier in de fruitstreek ... en die mensen zoeken werk, en ze rijden hier rond en ze vragen wat hier en daar ... en zo is dat doorheen de jaren gegroeid, dus vandaag zijn we in Luik en Beringen gekend als een mogelijke werkgever ... en zo komen mensen hier terecht.” (een fruitteler)

“Tja, die komen gewoon via ... zich spontaan aanbieden eigenlijk ... en dan heb je niet altijd per se iemand nodig, maar dan hou je hun gegevens bij en als je dan toch volk nodig hebt, dan neem je eens contact op ...” (een groenteteler)

“We waren daar initieel wat bezorgd over, zeker omdat hier veel andere gelijkaardige bedrijven in de buurt opstarten, maar uiteindelijk hebben we nooit een probleem ervaren. De mensen komen zich spontaan aanbieden, ze komen dan naar hier met de auto ... en zo vinden wij gemakkelijk voldoende personeel.” (een groenteteler)

Ook voor de rekrutering van arbeidsmigranten speelde deze eerste rekruteringsfase een belangrijke rol. Een eerste maal een werknemer (of een groep werknemers) uit één van de nieuwe Europese lidstaten aanwerven bleek vaak het moeilijkste punt. Er zijn immers weinig

bestaande structuren die deze rekrutering mogen of kunnen organiseren. In principe mag arbeidsbemiddeling tussen een werkgever en werknemer immers enkel gebeuren door een erkend bureau. Slechts één werkgever stelde dat ze een beroep deden op een erkend bureau om werknemers in Polen te rekruteren. Alle andere werkgevers dienden dus op één of andere manier zelf contact te leggen met potentiële werknemers uit één van de nieuwe Europese lidstaten. We stelden verschillende strategieën vast waarlangs dat contact verliep. Ten eerste speelden spontane contacten ook hier een rol. Het betekent dat werkgevers werden gecontacteerd door iemand met de vraag of hij geïnteresseerd is om werknemers uit de nieuwe lidstaten in te zetten. Werkgevers geven aan dat ze niet op de hoogte zijn welke rol die contactpersoon precies speelt. Uit de interviews met werknemers leidden we, wat dat betreft, twee patronen vast. Het komt regelmatig voor dat die contactpersoon iemand is binnen een bepaald netwerk die bijvoorbeeld Engels kent of over e-mail beschikt. Deze persoon beschikt over de nodige middelen contact op te nemen met potentiële werknemers. Meestal lijkt dat te gebeuren als vriendendienst. Daarnaast kregen we ook te horen dat er bepaalde contactpersonen zijn die voor deze diensten een financiële tegemoetkoming vragen aan de werknemers, in dat geval gaat het dus om een illegale vorm van arbeidsbemiddeling. Op basis van de gevoerde gesprekken kunnen we enkel concluderen dat het een praktijk is die voorkomt, zonder dat we er de omvang van kunnen schatten.

Een tweede strategie om arbeidsmigranten te werven is via een contactpersoon die de bedrijfsleider via zijn persoonlijk netwerk kent. Soms gaat het dan bijvoorbeeld om Belgen van Poolse oorsprong. Het kan ook gebeuren dat men via een collega in contact komt met contactpersonen die een netwerk hebben in de nieuwe lidstaten.

“En we dachten we moeten misschien ook eens met Polen gaan werken, iedereen doet het ... Maar hoe gaat dat lopen? En hoe gingen we die huisvesting oplossen? Dus plaatsten we maar, zoals anders, een advertentie in de krant. En kort nadien kregen we een telefoon, zegt die man: ‘ik ben een Pool’, maar die praatte perfect Nederlands, en die vroeg: ‘neem je Polen aan’? Ik vond dat toch wat eigenaardig, maar uiteindelijk hebben we toch een afspraak gemaakt, en dat bleek een ‘chique tiep’, eigenlijk een Belg waarvan zijn Poolse ouders hier na de oorlog waren gebleven en ondertussen met een Poolse vrouw getrouwd en die had dus nog veel contacten in Polen. En zo hebben wij voor het eerst Polen ingezet ... en is dat zo gebleven.” (een fruitteler)

“We hebben die mensen gevonden via een collega. Er zijn wat collega’s die bedrijven hebben in Polen ... en zo via die contacten is hier voor de eerste keer een groep komen werken.” (een fruitteler)

“Dat is op zich vrij spontaan gegaan. Een paar jaar geleden kreeg ik een mail, met de vraag of ik interesse had om Polen tewerk te stellen. In het begin was ik wat achterdochtig, maar uiteindelijk is hier een groep werknemers terecht gekomen, en daarmee bleek alles in orde. Ik ben er uiteindelijk nooit achter gekomen wie de persoon was die mij die mail stuurde.” (een fruitteler)

Alle werkgevers geven aan dat eens deze eerste stap genomen is, het relatief eenvoudig is om nieuwe werknemers te rekruteren. De aanwezigheid van één of meerdere werknemers uit een bepaalde allochtone groep blijkt immers toegang te geven tot de netwerken van deze personen waarin blijkbaar heel wat potentiële werknemers aanwezig zijn. Deze vaststelling geldt zowel voor de rekrutering van arbeidsmigranten als van in België verblijvende allochtonen.

“De eerste jaren wilden we dat wel doen, maar toen vonden we niemand. En toen waren we eens bij een andere tuinder en die kende een Roemeen die werk zocht en dat was eigenlijk onze eerste vaste, en sindsdien loopt dat eigenlijk goed.” (een groenteteler)

“Die groep Turken en Marokkanen uit het Luikse en die groep Afrikanen uit het Brusselsse ... die komen hier vooral via de groep die hier al jaren werkt, die brengen af en toe iemand mee ... en eens ge een bronneke hebt.” (een fruitteler)

“Eens je een contact hebt, heb je een toegang tot hun netwerk, en dat versterkt zich natuurlijk, waardoor we Polen blijven rekruteren.” (een fruitteler)

Deze vaststelling heeft als gevolg dat de aanwezigheid van een bepaalde allochtone groep een zelfversterkend element bevat. Immers via deze werknemers krijgt de werkgever zonder al te grote inspanning toegang tot een reservoir van mogelijke werknemers die allen afkomstig zijn uit hetzelfde netwerk. Dat leidt er toe dat we in een aantal bedrijven konden vaststellen dat de aanwezige groep van werknemers bestond uit vrienden, familie of – breder - personen van dezelfde migrantengemeenschap.

“En zo via die contacten hebben we dan vijf Polen hier gekregen. En tegen die mannen hadden we dan gezegd: ‘ge moogt volgend jaar elk twee à vier vrienden meenemen om te komen werken’ ... en zo breidt dat aanbod uit.” (een fruitteler)

“En toen zijn we gestart met een groep mensen, en die brengen vaak nieuwe mensen aan ... We kunnen echt zeggen dat we hier groepen van bepaalde families tewerkstellen.” (een groenteteler)

“Het zijn allemaal vrienden, broers. We hebben drie broers werken en dan de vrouw van één van die broers.” (een groenteteler)

Een aantal gesproken tuinbouwers vermijden toch liever dat ze een te homogene groep van werknemers tewerkstellen. Ze proberen dan ook bewust werknemers met een verschillende achtergrond te rekruteren, dit voornamelijk om afhankelijkheid van één bepaalde groep te vermijden.

“Stel dat die Polen opééns niet meer geïnteresseerd zijn om naar hier te komen ... Ik opteer dan ook bewust voor een heterogene groep, zodat ik niet te afhankelijk wordt van één groep.” (een fruitteler)

“We hebben daarin allerlei nationaliteiten, zo divers mogelijk, dat vinden we belangrijk ... We willen zo weinig mogelijk mensen van één groep.” (een groenteteler)

De meeste werkgevers geven aan dat ze weinig of geen selectiecriteria hanteren. Zoals we verder zullen zien worden allochtone werknemers in de meeste gevallen immers ingezet in taken waarvoor weinig competenties vereist zijn. Daarenboven stellen werkgevers dat er, voornamelijk in het geval van de arbeidsmigranten, weinig mogelijkheden zijn om aan selectie te doen. Op het moment dat beslist wordt dat een werknemer als arbeidsmigrant naar hier kan komen verblijft die immers meestal in het land van herkomst. In de praktijk blijkt dat echter weinig problemen te veroorzaken.

We menen dat een aantal mogelijke verklaringen daarvoor liggen in de wijze van rekrutering. Ten eerste zagen we reeds dat heel wat aanwervingen gebeuren via spontane aanbiedingen. Het is redelijk om te veronderstellen dat wie zich spontaan aanbiedt ook bereid is om zich in te zetten. Aangezien het daarenboven vaak gaat om relatief eenvoudig aan te leren werk, is de kans kleiner dat werknemers het werk niet aankunnen.

Ten tweede heeft het aanwerven via de netwerken van werknemer het gevolg dat er een bepaalde vorm van sociale controle in het bedrijf wordt binnengebracht. Werkgevers gaven regelmatig aan dat werknemers zich in een zekere zin verantwoordelijk voelen voor de aangebrachte nieuwe werknemers.

“Maar die werken hier niet meer, ... ze hebben toen wel zelf voor twee nieuwe mensen gezorgd, en ze zijn ook gebleven tot dat die ingewerkt waren ... dat was heel goed verlopen.” (een groenteteler)

“Als er één zijn werk niet goed doet, dan zullen ze nog eerder zeggen dat ze die uit de groep willen zodat ze geen slechte naam krijgen.” (een fruitteler)

Daarnaast is het zo dat eerste aanwervingen meestal gebeuren via het systeem van de plukkaart, dit is een zeer flexibel systeem waarbij werknemers dagcontracten aangeboden krijgen.

Dat betekent dat een eventuele rekruteringsfout eenvoudig en zonder al te grote kost door de werkgever rechtgezet kan worden.

1.8.3.1. Waarom rekruteert men voornamelijk allochtone werknemers?

Op de vraag waarom werkgevers voornamelijk allochtone werknemers inzetten kregen we heel vaak het antwoord dat autochtone Belgen zich nog zelden aanbieden. Bij de bespreking van de *quicksan* beschreven we een aantal mogelijke verklaringen waarom de traditionele groep van plukkers uit de fruitsector meer en meer lijkt weg te blijven. In het algemeen blijken autochtone Belgen zich minder aangesproken te voelen voor de aangeboden jobs in de tuinbouw.

“Autochtone Belgen blijken niet erg gemotiveerd om hier te komen werken.” (een groenteteler)

“Wij vinden eenvoudigweg geen autochtone werknemers.” (een sierteler)

“Vanuit de VDAB wilden ze ons wel helpen, maar ze vinden zelf ook niemand. Het grote probleem lijkt wel om hier mensen te vinden die willen werken.” (een groenteteler)

“Er zijn genoeg Belgen, maar ze willen niet komen, vroeger hebben we wel eens mensen aangeworven via een interimkantoor, maar dat ging niet echt goed.” (een fruitteler)

Werkgevers konden voor deze vaststelling niet echt een duidelijke reden aangeven. Tijdens de gesprekken kwamen wel een aantal verklarende elementen naar boven. Ten eerste is er de aard van de aangeboden betrekkingen. Het gaat vaak om een tijdelijke tewerkstelling en om eerder ongeschoolde arbeid. Werkzoekenden zouden niet erg aangetrokken worden door dat type werk omdat het weinig duurzame toekomstperspectieven biedt.

Daarnaast wordt ook regelmatig verwezen naar de combinatie van de aangeboden verloning en de werkloosheidsval. Werkzoekenden zouden minder geneigd zijn om het aangeboden werk aan te nemen, omdat de ingeschatte kost van de tewerkstelling niet opweegt tegen de verwachte opbrengsten. Zoals we reeds aangaven stellen werkgevers echter dat ze, wegens een aantal externe factoren, over zeer weinig ruimte beschikken, om de lonen eventueel op te trekken. Werkgevers stelden duidelijk dat een verhoging van de brutolonen hun concurrentiepositie op een mondiale markt in gevaar zou brengen.

Een laatste element betreft het imago dat de sector zou hebben bij potentiële werknemers.

“Dat vind ik een goede vraag, waarom komen autochtone Belgen niet af op de aangeboden jobs? Ik sta er toch dikwijls van te kijken, als ik een aantal loonbarea's bekijk, dan maakt dat toch niet altijd een groot verschil met onze sector. Maar ik denk dat we voor één of andere reden ons imago tegen hebben.” (een groenteteler)

“Autochtone Belgen gaan duidelijk minder in op dit soort vacatures, een beetje afhankelijk van de economische situatie. Ik zie daarvoor een tweetal redenen. Ten eerste, als men afweegt wat men meer verdient in vergelijking met een bepaalde uitkering, dan vindt men het vaak de moeite niet meer om daarvoor uit hun huis te komen. Ten tweede de sector heeft toch wel de uitstraling van zwaar fysiek en oninteressant werk en daarenboven verwacht men dat het slecht betaald wordt. Volgens mij is het die combinatie.” (een sierteler)

“Het idee bestaat nog steeds, denk ik, dat de tuinbouwsector er één is die slecht betaald en zwaar werk vereist. Terwijl we nu toch wel zeer sterk werken aan automatisering om de zwaarste taken te verlichten.” (een sierteler)

In tegenstelling tot de autochtone werknemers blijken allochtone werknemers zich wel spontaan aan te bieden in de sector. Op basis van het gevoerde onderzoek is het moeilijk een sluitende verklaring te vinden voor die discrepantie. Aangezien de kwantitatieve data aantoonde dat de land- en tuinbouwsector een belangrijke werkgever is voor de allochtone werknemers ontstaat de hypothese dat deze groep van werknemers verwacht minder keuzemogelijkheden

te hebben dan de autochtone werknemers. Waarom deze perceptie zou bestaan is echter onduidelijk.

Arbeidsmigranten, dat blijkt ook uit de gesprekken met hen, kennen een belangrijk economisch motief om in België te komen werken. Het verschil met de lonen die ze kunnen verdienen in hun thuisland is soms bijzonder hoog. De reden waarom ze in de tuinbouw terechtkomen, is waarschijnlijk hoofdzakelijk te verklaren vanuit de grote arbeidsnood in die sector.

“De tuinbouw heeft natuurlijk wel de naam en faam van een sector te zijn waar sowieso veel allochtonen aan het werk zijn, ik weet niet of ik dat als positief of negatief moet evalueren. Daarnaast zitten deze mensen ook vaak in sterke netwerken en brengen ze ook vaak hun familie en vrienden mee.” (een sierteler)

“Vroeger stelden we mensen van hier te werk, ik vond dat wel goed, het geld dat hier verdiend werd bleef ook hier ... maar die groep blijft nu weg. Men heeft alles nu officieel gemaakt, dus velen vinden het niet meer interessant ... en die vacante jobs zijn toen ingevuld door mensen die het geld echt nodig hadden, asielzoekers, vreemdelingen ... zo is dat gegroeid.” (een fruitteler)

Vanuit werkgeversperspectief is het dan ook eenvoudig te begrijpen dat men meer allochtonen aanwerft. Deze groep van werknemers biedt zich immers, in tegenstelling tot de autochtone Belgen, spontaan aan. Daarenboven blijken werkgevers meestal tevreden over de inzet van deze allochtone werknemers, in het bijzonder van de arbeidsmigranten. Dit verhoogt het zelfversterkende effect van de rekruteringsnetwerken waarnaar we hiervoor verwezen.

Werkgevers kennen omwille hiervan, een sterke prikkel om blijvend allochtone werknemers te rekruteren. We menen dat hierbij ook de organisatiestructuur een rol speelt. We beschreven hiervoor dat heel wat bezochte bedrijven een ‘eenvoudige structuur’ kennen. Het belangrijkste gevolg, voor dit onderzoek, is dat de bedrijfsleider heel wat functies dient op te nemen. De bedrijfsleider is dus naast zijn vele andere taken ook de personeelsmanager. Aangezien echter ook zijn tijd en mogelijkheden beperkt worden door alle andere aspecten van zijn job lijkt het ons niet onlogisch dat hij voor zijn rekruteringsstrategie terugvalt op de gemakkelijkste strategie die in het verleden succes blijkt te hebben gehad. Dat betekent enerzijds het ophouden met zoeken naar de, uit ervaring, moeilijk te rekruteren autochtone Belgen. Anderzijds betekent dit het verder rekruteren binnen de netwerken van aanwezige allochtone Belgen. Via die netwerken blijkt men immers jaar na jaar op een relatief moeiteloze manier het nodige personeel te vinden.

1.8.4. Verwachte evoluties

We beschreven hiervoor reeds dat in het verleden een aantal belangrijke migratiegolven een impact hadden op de inzet van bepaalde groepen van allochtonen. We beschreven daarbij ook dat de sector op een bepaald moment werd geconfronteerd met moeilijkheden om lokaal voldoende personeel te vinden. Dit leidde toen tot heel wat min of meer gedoogde tewerkstelling in een grijs-zwarte zone. Deze situatie bleek echter niet houdbaar, en daarom werd naar een aantal oplossingen gezocht.

Bij de bevraging van de werkgevers konden we vaststellen dat ze op dit moment weinig problemen ervaren om voldoende personeel te vinden. Volgens hen levert de mogelijkheid om werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten in te zetten daartoe een belangrijke bijdrage.

“De mogelijkheid om met Polen te werken is zeer belangrijk geweest voor het voortbestaan van onze onderneming ... anders ging onze groei zeker in het gedrang komen. Dankzij de mogelijkheid om hen in te zetten wordt hier ook welvaart gecreëerd.” (een sierteler)

“Sinds het toegestaan is om werknemers uit de Oostbloklanden naar hier te halen, is het voor ons werkbaar.” (een fruitteler)

Daarnaast zien we twee belangrijke toekomstige evoluties. Ten eerste vermoeden we op basis van de gesprekken dat we kunnen verwachten dat er meer arbeidsmigranten ingezet zullen

worden. Ten tweede werd regelmatig aangehaald dat het ook moeilijk wordt om op de lokale arbeidsmarkt een middenkader te vinden.

Om diverse redenen verwachten we dat het aantal arbeidsmigranten afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten in de toekomst nog zal toenemen. We verwezen reeds naar de zelfversterkende effecten van de rekruteringsnetwerken. Daarenboven geven heel wat van de gesproken werkgevers aan dat ze heel erg tevreden zijn over de inzet van die arbeidsmigranten, waardoor ze sterk gemotiveerd zijn om te blijven rekruteren uit deze groep. We vermoeden dat deze motivatie zo sterk is dat ze op termijn zou kunnen leiden tot een verdringing van de in België verblijvende allochtonen. Ook de kwantitatieve data lijken in de richting van dit vermoeden te wijzen.

Eén bijzonder kenmerk van arbeidsmigranten blijkt deze hoge mate van tevredenheid te verklaren. Arbeidsmigranten komen per definitie naar hier om in een beperkte periode arbeid te verrichten – vaak de 65 toegelaten dagen via het systeem van seizoensarbeid. Arbeidsmigranten blijken dan ook sterk gemotiveerd om binnen deze gelimiteerde periode zoveel mogelijk uren te werken. De plukkaart legt immers enkel een limiet op het aantal dagen van tewerkstelling, en limiteert niet het aantal werkuren. Dat creëert een *incentive*, indien men zoveel mogelijk wil verdienen, om meer uren per dag te werken. Daarenboven vestigen arbeidsmigranten zich hier tijdelijk met één duidelijk hoofddoel, namelijk werken. Dat zou betekenen dat ze niet gehinderd worden door dagelijkse beslommeringen zoals een gezinsleven of een vriendenkring, die laat men in de meeste gevallen immers achter in het thuisland.

“Die arbeidsmigranten zijn hier om op een korte tijd zoveel mogelijk geld te verdienen. Een uur langer, zaterdag, zondag ... geen enkel probleem. En ze staan er ook iedere morgen ... dat is niet altijd het geval voor de mensen van hier.” (een fruitteler)

Dat betekent, volgens diverse werkgevers, dat deze arbeidsmigranten een hoge mate van flexibiliteit lijken te kennen, die minder vaak aanwezig zou zijn bij in België gevestigde werknemers. Daarenboven stellen we vast dat deze tevredenheid over de arbeidsmigranten, aanstekelijk werkt bij andere werkgevers waardoor ook zij vaker overwegen om deze groep in te schakelen.

Aansluitend op het vorige stelden we tijdens de gesprekken vast dat heel wat werkgevers verwijzen naar negatieve ervaringen die zij hadden met bepaalde groepen van in België verblijvende allochtonen.

“Ik weet niet of ik dat zo mag zeggen, maar we hebben voor ons zelf uitgemaakt dat we geen moslims meer in dienst nemen. Omdat we eigenlijk ... omdat er altijd problemen opduiken met de ramadan en dat valt voor ons meestal in een slechte periode. Omwille van het vele werk is er dan echt geen tijd om te discussiëren en dat draait altijd verkeerd uit. En dus hebben we beslist: geen moslims meer ...” (een groenteteler)

“Die Polen ze doen er echt alles aan om goed te staan bij de patron. En die mannen zijn ook dankbaar, bij de Turken was dat toch anders ... als je die opslag gaf, die vonden dat normaal, dat is niet plezant als werkgever ... dat zijn van die klein dingen, maar op den duur werk je tegen je goesting met die mensen ... De Turken die voelden zich op den duur wat bedreigd, ze verloren hun slagkracht hé, vroeger konden we immers enkel op hun rekenen. Ze waren hun drukkingsmiddel kwijt en vanaf toen is het eigenlijk achteruit gegaan.” (een fruitteler)

“Enkel de mentaliteit van die ‘negers’, dat kan me soms de boom in jagen, dan denk ik doe eens wat door man ... die zijn zo echt van pluk de dag ... op den duur heb je er geen zin meer in, en dus richten we ons meer op die andere groepen ... Wat wil je op een piekmoment van werk, staan daar twintig negers, haal die maar uit elkaar ... blijkbaar hadden die mannen achter mijn rug van plaats met elkaar gewisseld, komt er controle en blijken er een aantal een valse pas te hebben ... goed uiteindelijk ben ik vrijgesproken, maar toch.” (een fruitteler)

“Waar je goed voelt dat de Turken blijven aanmodderen en die sociale zekerheid te pas en te onpas gebruiken, zeker die derde generatie ... naar de toekomst toe verwacht ik dat de Turken gaan verdwijnen, en dat het enkel Polen gaan worden.” (een fruitteler)

“We hebben ook nog mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst gehad. In feite kun je wel, je mag dat eigenlijk niet doen, een golf zien tussen de religies. Mensen die onder de katholieke religie zitten die kunnen we naar mijn gevoel beter begrijpen. Boeddhisten dat is de religie die zich het minst laat horen, die passen zich overal aan. Maar de moslimgemeenschap die gaat hier toch een beetje gaan doordringen ... je kan natuurlijk niet van de christelijke en de moslimfeestdagen als verlof genieten. Voor de christelijke moet ik wettelijk verlof geven, dus ... We hadden dan ook goede afspraken gemaakt, ook in verband met de ramadan, maar dan moest er per se één zijn wil doordrijven, met als eindresultaat dat we zo goed als geen moslim meer tewerkstellen.” (een sierteler)

Deze negatieve ervaringen kunnen leiden tot statistische discriminatie door de werkgever. Dit betekent dat een werkgever gaat verwachten dat er een verband bestaat tussen deze negatieve ervaringen en een bepaalde groep. Om de kans op deze negatieve ervaringen in de toekomst zo goed mogelijk te vermijden, werft men dan ook geen werknemers meer aan uit deze groep. Voor werkgevers is dit een nogal botte maar efficiënte strategie. De strategie is bot, omdat ze een kenmerk waarschijnlijk te sterk generaliseert naar één doelgroep, waardoor een overdreven stereotype ontstaat. Anderzijds is ze efficiënt, omdat het een strategie is die voor de werkgever zeer weinig inspanning vereist. We beschreven reeds hiervoor dat werkgevers in de sector niet altijd de middelen en de tijd hebben om een personeelsbeleid uit te zetten. Deze strategie kan ook toegepast worden door de werkgever omdat hij over alternatieven beschikt. Immers, in plaats van het tewerkstellen van die ‘moeilijke’ allochtone Belgen kan hij gemakkelijk een beroep doen op die erg flexibele arbeidsmigranten.

“Er is wel een beetje een probleem met die mensen, en dat is ook het succes van die Polen. Ze zijn hier willen hard werken, willen uren kloppen, willen in het weekend werken, op korte termijn presteren ... die Turken en Marokkanen in de seizoensarbeid, niet zozeer de vaste, daar ben je niet zeker van dat ze hier de volgende dag terugstaan (...) Ik denk dat die Turken en Marokkanen voor ons een uitbollende situatie zijn.” (een fruitteler)

Een tweede aangehaalde evolutie betreft het moeilijk vinden van lokaal personeel voor een productiemiddenkader binnen de sector. Enkele werknemers gaven aan dat het heel erg moeilijk blijkt om geschoold productiepersoneel te vinden om in te zetten in hun bedrijf. De aangehaalde redenen waarom men dit middenkader moeilijk vindt lijken heel sterk op de algemene redenen waarom men moeilijker autochtone Belgen lijkt te kunnen rekruteren. Voornamelijk het imago van de sector bij de potentiële werknemer zou daarbij een rol spelen.

“Bijzonder problematisch is het dat wij geen autochtone werknemers vinden die bepaalde functies met verantwoordelijkheid willen opnemen. Wij zouden graag een soort middenkader binnen de productie creëren, maar op de lokale arbeidsmarkt vinden wij geen aanbod ... We doen daarvoor nochtans hard ons best, door te rekruteren via zeer diverse kanalen, maar zonder enig resultaat ... Ik vermoed dat die doelgroep eerder doorstroomt naar softjobs zoals bij groendienst, de Vlaams Land Maatschappij of zelfstandig tuinaanlegger worden ... blijkbaar zijn er voldoende alternatieven die men als aantrekkelijker ervaart.” (een sierteler)

Deze evolutie zou belangrijk kunnen zijn omdat we kunnen verwachten dat binnen de land- en tuinbouwsector de schaalvergroting waarschijnlijk nog zal toenemen (zie ook LARA 2008). Dat betekent dat er ook meer nood zal zijn aan een productiemiddenkader. Een aantal werkgevers gaf dan ook aan dat ze verwachten dat ook hun productiemiddenkader zal ingevuld worden door allochtone werknemers. In de praktijk stelde trouwens vast dat dit reeds in een aantal ondernemingen gebeurt.

“Ik was persoonlijk wel blij dat een aantal personen van die groep konden doorgroeien naar de functie van teamcoördinator, waar we zo toch een aantal voorbeeldfuncties hadden.” (een sierteler)

“Wat ik wel vaststel is dat een aantal seizoenarbeiders automatisch infiltreren in ons vast personeelsbestand. Er gaat iemand op pensioen of er komt om een andere reden een functie vacant ... dan ga je op dat moment met de ploegbazen eens na wie van die seizoenarbeiders mogelijk geschikt is om die functie in te vullen. En zo zie je in ons vast personeelsbestand wel een aantal Sikh, en een paar Marokkanen. Ik verwacht dat dat met de Polen ook wel zou kunnen gebeuren, alhoewel de taal bij die groep wel een belangrijke drempel is. Maar je ziet dat er mensen zijn die beginnen aan de basis en zo doorgroeien, en uiteindelijk settelen een aantal van hen zich hier in de streek.” (een fruitteler)

1.8.5. Kwaliteit van de arbeid

1.8.5.1. Arbeidsinhoud

Het is opvallend dat allochtone werknemers hoofdzakelijk terechtkomen in productiefuncties die weinig tot geen scholing vereisen. Een verklaring lijkt te liggen in het feit dat binnen de tuinbouwsector veel jobs van dat type dienen ingevuld te worden. We gaven hiervoor aan dat autochtone Belgen moeilijk te motiveren blijken voor deze vorm van tewerkstelling binnen de sector. Allochtone werknemers nemen dit type jobs blijkbaar wel in overweging. Algemeen kunnen we stellen dat er weinig functiediversificatie bestaat binnen de geobserveerde ondernemingen.

“Die doen hetzelfde werk als ik, als het meer over de technische zaken gaat, dan is dat mijn werk.” (een groenteteler)

“Iedereen doet min of meer hetzelfde werk. Het is fysiek werk, opvullen, bijsnijden ... veel bandwerk. Geen verantwoordelijke jobs, we verwachten wel een beetje initiatief, dat wel.” (een sierteler)

We beschreven hiervoor dat heel wat van de bestudeerde bedrijven gekenmerkt worden door een eenvoudige structuur. Overeenkomstig met wat we in de praktijk zagen, stelt Mintzberg (2005) over zulke organisaties dat er op het niveau van de operationele kern zelden sprake is van taakspecialisatie. Daarnaast vereisen de taken weinig scholing of training.

Indien er sprake was van diverse functies binnen deze organisaties, dan ging het vaak over een middenkader op productieniveau, concreet gaat het over functies die het equivalent zijn van ploegleider. Daarnaast kon er, op het niveau van arbeidsinhoud, bij verschillende organisaties met een eenvoudige structuur een onderscheid gemaakt worden tussen tijdelijke en vaste functies. Vaste functies vereisten vaker een bepaalde mate van ervaring die *on the job* werd opgedaan.

Het is belangrijk om op te merken dat niet alle geobserveerde organisaties gekenmerkt werden door deze eenvoudige structuur. Voor een aantal organisaties beschreven we dat ze de eenvoudige structuur ontgroeid waren, en dat er naast een operationeel middenkader ook een aantal ondersteunende diensten aanwezig waren. Eén onderneming is als een grote onderneming te beschrijven, en bevat alle structuren die in de typologie van Mintzberg (2005) omschreven worden.

Een opvallende observatie is dat allochtone werknemers zelden of nooit tewerkgesteld werden op het niveau van de ondersteunende diensten. We kunnen veronderstellen dat voor dit type betrekkingen, met de daaraan gekoppelde arbeidsvoorwaarden, autochtone Belgen wel te motiveren zijn.

Ook op het niveau van het operationele middenkader worden vaker autochtone Belgen ingezet. In het voorgaande luik met betrekking tot verwachte evoluties beschreven we dat een aantal werkgevers verwachten dat ze in de toekomst voor het operationele middenkader vaker allochtone werknemers zullen inzetten.

Wat betreft de concrete arbeidsinhoud kwam duidelijk naar voren dat voornamelijk het tewerkstellingsstatuut waaronder werknemers tewerkgesteld worden bepalend is. In de

praktijk stelden we vast dat er een verband bestaat tussen het tewerkstellingsstatuut en de groep waartoe een werknemer behoort.

We beschreven dat arbeidsmigranten hoofdzakelijk in het statuut van seizoenarbeider tewerkgesteld worden. Arbeidsmigranten worden immers hoofdzakelijk tewerkgesteld binnen het ‘plukkaartsysteem’, dat hen toelaat om hier 65 dagen³⁰ te komen werken binnen deze specifieke regeling. Het gevolg is dat arbeidsmigranten uit de nieuwe lidstaten hoofdzakelijk ongeschoolde productiearbeid verrichten.

“ Die plukkaarten, dat werkt heel goed voor gemakkelijke handelingen, voor handelingen die iets meer tijd vragen om te leren ... daarvoor vinden we dat niet geschikt.” (een groenteteler)

In België verblijvende allochtonen worden zowel ingezet onder het statuut van seizoenarbeider als onder vast contract. In beide gevallen verricht men hoofdzakelijk productiearbeid die weinig kwalificaties vereisen. We stellen vast dat vaste werknemers bijna steeds doorstromden naar dit contracttype nadat ze eerst waren tewerkgesteld als seizoenarbeider. Allochtone werknemers onder vast contract kennen vaker een arbeidsinhoud die mee divers is dan deze van seizoenarbeiders. Deze werknemers kregen immers de gelegenheid om een traject binnen de onderneming af te leggen, en leerden zo de verschillende taken die op productieniveau dienen te gebeuren. We merken op dat in een eerder beperkt aantal gevallen ook een aantal arbeidsmigranten de mogelijkheid kregen om, nadat hun periode van seizoenarbeid voorbij was, langer aan de slag te blijven binnen de onderneming. Het ging dan steeds om contracten van bepaalde duur.

Daarnaast is er een, relatief gezien, kleine groep van in België verblijvende allochtone werknemers die binnen de onderneming doorgroeien naar een functie met meer verantwoordelijkheid. Zij nemen dan vaak taken op die het equivalent zijn van het werk van een ploegleider.

Autochtone Belgen nemen in de meeste gevallen een functie op met meer verantwoordelijkheid. Het gaat meestal om functies binnen het productiemiddenkader of functies binnen ondersteunende diensten. Daarnaast vinden we ook een groep van autochtone werknemers terug op het ‘laagste’ productieniveau. Dit kwam opvallende vaker voor in de fruitsector. Vaak ging het dan om gepensioneerden of studenten die binnen het systeem van seizoenarbeid werkten.

1.8.5.2. Arbeidsomstandigheden

De bespreking van de arbeidsomstandigheden zal hoofdzakelijk aan bod komen in het hoofdstuk met betrekking tot de werknemersbevraging. Daarbij gaan we voornamelijk in op hoe zij het werk ervaren.

De bevroegde werkgevers geven aan dat het werk in de tuinbouw door werknemers als eerder zwaar kan beschouwd worden. Het gaat steeds om handenarbeid dat, vooral als het om buitenwerk gaat, niet altijd in de meest aangename omstandigheden gebeurt. Anderzijds geven de werkgevers ook aan dat net dat buitenwerk ook aantrekkelijk kan zijn voor heel wat werknemers.

Daarnaast gebeurt er in de sector ook heel wat werk binnen. Het gaat ten eerste over werk in de serres, vooral in de groentesector en ook in de sierteelt. Binnen in de serres werkt men in gecontroleerde klimatologische omstandigheden. Hoewel het daar soms warm en/of vochtig kan worden, geven de meeste werkgevers aan dat het zeker niet gaat om extreme omstandigheden. Vaak zou het er aangenamer werken zijn dan buiten. Ten tweede gebeuren ook een aantal andere taken, voor de drie bestudeerde sectoren, binnen. Het gaat om taken zoals sorteren en verpakken. Uiteraard gebeuren die taken in een afgeschermd omgeving.

³⁰ In bepaalde deelsectoren, bijvoorbeeld de witloofteelt, gaat het om honderd arbeidsdagen.

Daarnaast gaat het dus steeds om fysieke arbeid. Dat betekent dat het werk soms fysiek belastend kan zijn. In de meeste bevraagde bedrijven werd gesteld dat de zwaarste fysieke taken tegenwoordig door machines gebeuren, waardoor globaal gezien de fysieke belasting een stuk lager dan vroeger zou zijn. Een tweede aspect is dat de arbeid vaak eenvoudig en repetitief is.

1.8.5.3. Arbeidsverhoudingen

Globaal stellen werkgevers dat de arbeidsverhoudingen binnen hun organisatie positief zijn. Twee knelpunten kwamen wel steeds naar voren. Ten eerste een aantal knelpunten met betrekking tot taal, en ten tweede een aantal punten rond cultuur.

Heel wat werkgevers gaven aan dat allochtone werknemers afkomst zelden het Nederlands onder de knie hebben. Deze vaststelling geldt zowel voor de in België verblijvende allochtonen als voor de arbeidsmigranten. Wel dient opgemerkt te worden dat binnen de groep van in België verblijvende allochtonen er relatief gezien vaker werknemers zijn die het Nederlands wel machtig zijn.

Een enigszins verrassende vaststelling is dat deze beperkte kennis van de taal weinig praktische problemen blijkt op te leveren op het terrein. Tijdens de gesprekken kwamen verschillende verklaringen naar voren. Een eerste verklaring ligt in de vaststelling dat de meeste werkgevers flexibel zijn in het taalgebruik op de werkvloer. We hebben de hypothese dat die flexibiliteit er deels komt uit noodzaak. We formuleerden hiervoor dat werkgevers niet erg veel keuze hebben in het type van werknemers ze tewerkstellen in productiejobs, en dat ze dus genoodzaakt zijn om een beroep te doen op allochtone werknemers. Dat betekent dat de voertaal vaak deze is die zowel de werkgever en de werknemer machtig is, het gaat dan vaak over Engels, Frans of soms Duits.

Vooraf in de samenwerking met arbeidsmigranten komt het regelmatig voor dat de meerderheid van deze werknemers enkel hun landstaal spreken, meestal Pools of Roemeens. Dat creëert een belangrijke communicatiedrempel tussen werkgever en werknemer. Deze drempel kan meestal opgelost worden omdat er bijna steeds wel iemand in de groep van arbeidsmigranten is die in meer of mindere mate het Engels beheerst. In een aantal gevallen kwam het voor dat men terug diende te vallen op gebarentaal.

Een tweede verklaring waarom de taalbarrière, op de werkvloer, zelden onoverkomelijk is, heeft te maken met de eenvoudige arbeidsinhoud. Het blijkt in de praktijk immers niet erg moeilijk om met een paar eenvoudige woorden, eventueel aangevuld met gebaren, uit te leggen wat precies van de werknemer verwacht wordt.

Deze pragmatische oplossingen zijn echter niet zo goed toe te passen indien een aantal complexe zaken dienen uitgelegd worden, we denken daarbij bijvoorbeeld aan de details van arbeidscontracten. Opnieuw zien we dat er daarvoor in de praktijk een aantal oplossingen voor blijken te bestaan. Zo zijn er bijvoorbeeld een aantal standaarddocumenten in omloop die vertaald zijn naar verschillende talen die vaak voorkomen in de sector. Een aantal daarvan werden bijvoorbeeld door de Boerenbond verspreid. Daarnaast blijkt dat werknemers via hun netwerk vaak een beroep kunnen doen op een kennis of vriend die het Nederlands wel machtig is. We vernamen echter dat er in de praktijk een aantal misbruiken te vermoeden vallen. Een aantal werkgevers ontving signalen van hun werknemers dat ze voor vertaaldiensten door 'kennissen' soms toch bijzondere hoge bedragen dienden te betalen.

Tot slot vernamen wij bij verschillende werknemers dat kennis van het Nederlands wel een voorwaarde is om te kunnen doorgroeien naar jobs met meer inhoudelijke verantwoordelijkheid, zoals bijvoorbeeld de jobs op het niveau van het productiemiddenkader.

Een tweede regelmatig terugkerend knelpunt in verband met arbeidsverhoudingen betreft de culturele achtergrond van allochtone werknemers. We merken ten eerste op dat heel wat

werkgevers expliciet stelden dat ze omtrent die culturele achtergrond geen problemen hebben. Maar tijdens de gesprekken stelden verschillende, niet alle, werkgevers toch dat ze problemen ervoeren met werknemers met een moslimachtergrond. We verwezen reeds naar die problematiek in het luik waar we het hadden over de verwachte evoluties.

Een opvallende terugkerende factor was de ramadan. Deze islamitische vastenperiode viel dit jaar eind augustus, en viel de vorige jaren iedere keer enkele weken vroeger. Dit is voor veel van de bevraagde ondernemingen, zekere die in de fruitsector, een belangrijke piekperiode. Verschillende werkgevers gaven aan dat het voor hen niet evident is dat werknemers relatief zware handenarbeid uitoefenen in combinatie met het zich tijdens de dag onthouden van onder andere drinken en eten.

1.8.5.4. Arbeidsvoorwaarden

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden kunnen we verwijzen naar diverse aspecten.

We haalden reeds aan dat we voornamelijk drie types van tewerkstellingsstatuten tegenkwamen. Het gaat enerzijds om tijdelijke tewerkstellingsstatuten, hoofdzakelijk ingevuld via het plukkaartsysteem en in mindere mate via het PWA-systeem. Daarnaast worden allochtone werknemers tewerkgesteld aan de hand van een vast contract.

Wat betreft het plukkaartsysteem kunnen we stellen dat werkgevers het systeem globaal gezien als positief en noodzakelijk voor de sector evalueerden. We beschreven hiervoor reeds waarom werkgevers het seizoensarbeidersstatuut als een noodzakelijk instrument voor de sector beschouwen. Naast deze algemene positieve beoordeling waren er wel een aantal opmerkingen over het statuut die tijdens de gesprekken regelmatig terugkwamen.

Een eerste vraag die naar voren kwam, was waarom de plukkaart slechts voor 65 dagen kon gehanteerd worden. Werkgevers gaven aan dat het voor hen comfortabeler zou zijn indien ze seizoensarbeiders, onder de gunstige regeling van de plukkaarten, voor meer werkdagen konden inzetten. Vaak werd een grens van 100 werkdagen, zoals binnen de witloofsector, voorgesteld. Op dit moment ervaren bepaalde werkgevers dat een arbeidsinzet van 65 dagen net te kort is om het nodige werk te verrichten. Dit leidt ertoe dat men in plaats van één soms meerdere seizoensarbeiders binnen dit systeem dient in te zetten. Men stelt dat men hierdoor een bepaalde leerkost meerdere malen dient te dragen.

Ten tweede werd heel vaak verwezen naar de complexiteit van de Dimona-aangifte. Het programma waarlangs deze aangifte dient te gebeuren zou niet erg gebruiksvriendelijk zijn, waardoor de kans op fouten relatief groot zou zijn. We hebben begrepen dat de belangenorganisaties ondertussen dit probleem hebben kunnen aankaarten, en dat er een oplossing in de maak zou zijn.

Een derde bemerking is eerder positief. Werkgevers gaven aan dat ze tevreden zijn over de vlotheid waarmee de nodige arbeidskaarten B, voor bepaalde arbeidsmigranten, werden verkregen. Soms bleek er echter wel een probleem te bestaan voor het regelen van de verblijfsvergunning van de buitenlandse werknemers. Verschillende werkgevers gaven aan dat bepaalde gemeente- of stadsdiensten niet erg vlot waren in het afhandelen van de nodige administratie voor het toekennen van de verblijfsvergunning voor arbeidsmigranten.

Wat betreft de verloning van de werknemers gaf de meerderheid van de werkgevers aan dat ze daarbij de afgesproken barema's volgden. Een beperkte groep van werkgevers gaf aan dat ze iets meer dan die barema's betalen.

Werkgevers geven aan dat in de meeste gevallen gewerkt wordt op reguliere tijdstippen, dit wil zeggen een werkdag van acht uur en dat op wekdagen. Op piekmomenten wordt er echter wel eens meer gewerkt. Opvallend was dat vooral arbeidsmigranten worden ingeschakeld om eventueel langere dagen en in het weekend te werken. We gaven reeds aan dat werkgevers stellen dat deze groep van werknemers daar ook gemakkelijk toe bereid zijn.

Opleiding voor allochtone werknemers blijkt zelden nodig te zijn of voor te komen. Meestal leert men het werk al doende, en is dat voldoende om de taken goed uit te voeren. In de enkele grote bedrijven die we bevroegen, worden wel opleidingen voorzien. Het gaat dan om bijvoorbeeld cursussen interculturaliteit en Nederlands op de werkvloer.

Hiervoor beschreven we ook dat de meeste organisaties vlakke organisaties zijn, en dat er dus weinig diversiteit aan functies is. Dat betekent dan ook dat er niet erg veel doorgroeimogelijkheden zijn binnen de ondernemingen.

De meest voorkomende doorgroeimogelijkheid betreft het overstappen van seizoensarbeider naar vaste arbeider. Het was daarbij opvallend dat zo goed als alle werknemers het systeem van seizoensarbeid hanteren als een soort van proefperiode.

Daarnaast is het binnen een beperkter aantal organisaties ook mogelijk dat allochtone werknemers doorgroeien naar een functie op het niveau van productiemiddenkader. Het kwam bijna nooit voor dat een allochtone werknemer zou kunnen doorgroeien naar een functie buiten de productieomgeving. Dit valt natuurlijk in belangrijke mate te verklaren door het feit dat allochtone werknemers bijna altijd starten binnen de productie en dus ook enkel daarin ervaring opdoen.

Tot slot is er het aspect huisvesting. Werkgevers die arbeidsmigranten tewerkstellen zijn genoodzaakt een oplossing te vinden voor de huisvesting van die werknemers. Deze noodzaak wordt in de praktijk op twee manieren opgelost. Ten eerste is er een groep van werkgevers die bepaalde faciliteiten huurt voor hun werknemers. Daarnaast is er een groep van werkgevers die zelf huisvesting voorziet voor hun werknemers. Werkgevers zien het aanschaffen van huisvestingsmogelijkheid als een investering die hun op lange termijn zal opbrengen. Heel wat werkgevers klaagden wel over de bestaande reglementering in verband met die huisvesting, ze vinden deze onaangepast aan de realiteit. De voornaamste klacht is dat de vereiste oppervlaktes voor de slaapruidtes zeer hoog zijn in verhouding met de vereiste oppervlaktes voor de leefruimtes. Ook in verband met deze klacht kregen we te horen dat de beroepsorganisaties deze aankarten bij de bevoegde instanties.

1.9. Resultaten van de werknemersbevraging

De werknemers die we bevroegen waren allen tewerkgesteld bij de werkgevers die we interviewden in de voorgaande onderzoeksstap. Bij acht verschillende werkgevers was het mogelijk om interviews van werknemers af te nemen, deze interviews hadden plaats in de periode van augustus-september 2009.

Bij de overige acht werkgevers was het om diverse redenen niet mogelijk de werknemers te spreken. Een aantal werkgevers had liever niet dat we de werknemers spraken, in een aantal gevallen wensten de werknemers niet deel te nemen aan het onderzoek en in één geval waren geen allochtone werknemers actief op het moment van de interviews.

Net zoals bij de interviews van de werkgevers hanteerden we een semi-gestructureerde interviewmethodiek. Aan de hand van een gespreksleidraad wensten we een aantal vastgelegde thema's aan te kaarten. Ook in dit geval hanteerden we open vragen, waardoor het kon gebeuren dat de op voorhand bepaalde structuur van het gesprek een enigszins andere vorm aannam.

In vergelijking met de gesprekken die we hadden met werkgevers, verliepen de gesprekken met werknemers - zoals verwacht - moeizamer. Het gebeurde bijvoorbeeld regelmatig dat een werknemer ons niet wenste te spreken, of niet op bepaalde thema's wenste in te gaan. Het was niet steeds eenvoudig om het volledige vertrouwen van de gesprekspartner te winnen. Om zoveel mogelijk drempels weg te nemen zijn we letterlijk het veld op gegaan. In praktijk betekende dit dat we groepen van arbeidsmigranten - Roemenen en Polen - interviewden.

Deze gesprekken hadden meestal 's avonds, na het werk, plaats op de locatie waar deze werknemers gehuisvest waren. In België gevestigde allochtonen interviewden we in de werkcontext, in sommige gevallen tijdens hun werk bijvoorbeeld tijdens het plukken of sorteren. Daarnaast was er de aanwezigheid van een taalbarrière. De meeste interviews konden gebeuren in het Engels, Frans of Duits. Deze gesprekken liepen behoorlijk vlot. Toch werden we in de praktijk geconfronteerd met een aantal beperkingen. Dit was voornamelijk te wijten aan het feit dat beide gesprekspartners in een voor hen 'tweede' taal spraken die ze in meer of mindere mate machtig zijn.

De interviews die we hadden met werknemers verliepen dan ook heel wat minder gestructureerd en waren minder voorspelbaar dan de interviews die we hadden met de werkgevers, die veel meer gestuurd waren. De resultaten kunnen dan ook iets meer anekdotisch zijn. In de resultaatbespreking hierna focussen we voornamelijk op de grote lijnen die regelmatig terugkwamen. Waar het zinvol is wijzen we ook op specifieke elementen die aan bod kwamen. Globaal kunnen we hier reeds stellen dat er weinig belangrijke ervaringsverschillen waren naargelang van de sector waarin men werkte. Wel kwamen er interessante verschillen en gelijkenissen naar voren tussen de ervaringen van arbeidsmigranten en in België verblijvende allochtonen.

1.9.1. Profiel van de bevraagde werknemers

We bevroegen werknemers die tewerkgesteld waren bij acht verschillende werkgevers. De werkgevers waren actief in de drie sectoren waarop we ons in dit onderzoek focussen. Concreet gaat het om één sierteler, vier fruittelers en drie groentetelers. We spraken daarbij met twee types van werknemers. Enerzijds arbeidsmigranten en anderzijds in België verblijvende allochtonen. De arbeidsmigranten spraken we meestal in groep op de plaats waar ze 's avonds verbleven. Concreet hadden we gesprekken met vier groepen van arbeidsmigranten, en vonden er twee individuele gesprekken plaats. Meestal konden die gesprekken gebeuren in het Engels, in één geval werkten we met een Poolse tolk. De in België verblijvende allochtonen spraken we allen tijdens hun werkzaamheden. Dat gebeurde soms individueel, soms in groep, dat was voornamelijk afhankelijk van wat mogelijk was en waarbij de werknemers zich comfortabel voelden. Deze gesprekken gebeurden bij zes verschillende werkgevers. Dit leidde tot twaalf individuele interviews en vier groepsinterviews.

1.9.1.1. De gesproken arbeidsmigranten

Bijna alle gesproken arbeidsmigranten waren tewerkgesteld binnen het systeem van seizoensarbeid. Deze werknemers komen in Vlaanderen werken via de versoepelde regeling voor arbeidskaarten B. Het ging daarbij steeds om Polen of Roemenen. Arbeidsmigranten tewerkgesteld binnen dit systeem van seizoensarbeid, kwamen naar hier om 65 dagen, het aantal dagen toegelaten binnen dit statuut, te werken. Bij één werkgever bleven een aantal van de arbeidsmigranten heel wat langer tewerkgesteld. Het gaat om een groep van Roemenen die hier, na het uitputten van de mogelijkheden van seizoensarbeid, een regulier vast contract krijgen en tot negen maanden aan de slag blijven.

Vaak gaat het om een aantal groepen van werknemers met een min of meer vaste samenstelling die reeds meerder jaren bij eenzelfde, of een andere, werkgever aan de slag gingen. Het kwam daarbij meermaals voor dat groep was samengesteld uit individuen die uit dezelfde streek kwamen, en waarbij men vaak familie- of vriendschapsbanden heeft met de anderen. Deze vaststelling bevestigt de reeds gemaakte observatie dat netwerken van reeds tewerkgestelde arbeidsmigranten een belangrijke rekruteringskanaal zijn.

Wat betreft geslacht spraken we zowel mannen en vrouwen. Daarbij stelden we geen bijzonder overwicht van één van de geslachten vast. In een aantal gevallen was men naar België

gekomen als koppel. Ook de leeftijd van de gesproken werknemers was behoorlijk divers, maar in hoofdzaak ging het om eerder jonge mensen tussen twintig en dertig jaar. Een aantal werknemers behoorden tot de oudere categorie en waren ouder dan 45 jaar.

Opvallende was dat de meeste arbeidsmigranten niet- of eerder laaggeschoold waren. Een aantal onder hen waren echter duidelijk hooggeschoold. Dit gegeven dient echter met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden, omdat diverse arbeidsmigranten niet echt uitgebreid wensten in te gaan over hun situatie in het thuisland.

Daarnaast gaven de meeste geïnterviewden aan te wonen in regio's waar een hoge graad van werkloosheid is, wat weinig zinvolle toekomstperspectieven blijkt te bieden op de lokale arbeidsmarkt. Heel wat gesproken werknemers waren dan ook werkloos in het thuisland. Een aantal onder hen gaf aan op de 'zwarte' markt actief te zijn in het thuisland. Daarnaast waren er een aantal werknemers die onbetaald verlof van hun tewerkstelling in het thuisland namen, om hier te kunnen komen werken. We vernamen trouwens tijdens de interviews met werkgevers dat dit niet steeds zonder risico is voor deze werknemers. Werkgevers hoorden immers regelmatig verhalen van werknemers die bij het terugkeren naar het thuisland vaststelden dat hun job niet meer voor hen beschikbaar was.

Een aantal arbeidsmigranten gaven aan dat ze in het thuisland voor een langere periode een gezin achterlieten. In een aantal gevallen ging het om gezinnen met heel jonge kinderen.

1.9.1.2. De in België verblijvende allochtonen

De in België verblijvende allochtonen waren tewerkgesteld onder twee verschillende statuten. Eén groep van werknemers was tewerkgesteld als seizoensarbeider. Meestal gebeurde die tewerkstelling via het gelegenheidsformulier. In een beperkt aantal gevallen werkte men via het PWA-systeem. Deze werknemers waren meestal tewerkgesteld gedurende het aantal werkdagen of arbeidsuren dat toegestaan is in het systeem waarin gewerkt werd. Het gaat om 65 werkdagen in het geval van het gelegenheidsformulier en 150 arbeidsuren per maand in het geval van een PWA-regeling.

Daarnaast is er een tweede groep van allochtone werknemers die via een regulier contract worden tewerkgesteld. Het ging bijna steeds om werknemers die via een seizoensarbeidsregeling doorstroomden naar het vaste kader in de onderneming. Meestal had men daarbij een vast contract van onbepaalde duur, soms gaf men aan dat men eerst een bepaalde periode met contracten van bepaalde duur werkte. Dit kwam, niet onverwacht op basis van voorgaande vaststellingen, voornamelijk voor binnen de geobserveerde groentebedrijven.

De nationaliteit van deze groep van werknemers was behoorlijk divers. Ten eerste was er een groep van allochtone Belgen. De meeste werknemers van deze groep zijn, wat men noemt, allochtonen van de tweede generatie. De genoemde oorspronkelijke nationaliteiten waren Turks, Marokkaans en Indisch. Daarnaast spraken we een aantal nieuwe Belgen, het ging onder andere om iemand die getrouwd was met een Belgische vrouw, iemand met een dubbele nationaliteit, een aantal personen met een mijnwerkersverleden en om iemand die Belg werd via de regularisatieprocedure. Achtergrondnationaliteiten waren Kosovaars, Tunesisch en Portugees. De tweede groep bestond uit werknemers die hier verblijven onder een bepaald statuut. Een behoorlijk grote groep onder hen heeft hier een verblijfstatus die gekoppeld is aan arbeid, daarnaast waren er ook een paar studenten, en één erkend asielzoeker. Binnen deze groep waren de achtergrondnationaliteiten behoorlijk divers. We spraken onder andere met een aantal Afrikanen – regelmatig afkomstig uit Congo, Roemenen, Oekraïners en een Iraakees. Over de reden waarom men nu in België was, werd vaak niet graag gesproken. Een aantal keer werd naar economische motieven verwezen, daarnaast wezen een aantal personen ook op politieke motieven.

Ook binnen deze groep van werknemers stellen we vast dat men vaak in groep komt werken. Daarbij gaat het vaak om personen van dezelfde nationaliteit of dezelfde gemeenschap. Opnieuw lijkt dit het gevolg van het belang van netwerken bij rekrutering van nieuwe werknemers door de werkgever. Daarnaast blijken binnen deze groep personen op individuele basis terecht gekomen bij de werkgever.

De werknemers wonen meestal in een centrumstad die min of meer in de buurt ligt van de plaats van tewerkstelling. Voor de fruitpluk ging het dan vaak over Genk, of over voorsteden van Luik. Wat betreft de groenteteelt ging het vaak over Antwerpen. Interessant was dat een aantal werknemers, meestal die met een vast contract, in de buurt van hun werkgever woonden. Een aantal werknemers gaf aan dat ze specifiek vanwege hun tewerkstelling naar deze regio waren verhuisd. Daarnaast was er een belangrijke groep van werknemers afkomstig uit Brussel. Het ging daarbij meestal over seizoensarbeiders met een Afrikaanse achtergrond. Eén werknemer was afkomstig van Aalst en tewerkgesteld als seizoensarbeider in Sint-Truiden.

Binnen de groep van seizoensarbeiders waren de meeste werknemers naast hun seizoensarbeid werkloos. Daarnaast zijn er een aantal seizoensarbeiders die dit werk combineren met andere interimjobs. De meeste werknemers in dat geval gaven aan dat het sinds het uitbreken van de crisis niet evident is om deze combinatie vol te houden wegens een laag aanbod van interimarbeid.

De in België verblijvende allochtonen waren hoofdzakelijk van het mannelijk geslacht. De leeftijd lag meestal tussen de 30 en 40 jaar. Hoewel een aantal gesproken personen tussen de 20 en 25 jaar waren, en een aantal anderen ouder dan 45 jaar. Bijna alle gesproken werknemers, behalve de student, in deze groep waren eerder laaggeschoold. Sommigen onder hen hadden in hun thuisland een specifiek diploma behaald, dat niet erkend werd in België.

1.9.2. Hoe komt men in de sector terecht?

We maken hierbij een onderscheid tussen het motief, waarom werkt men in de sector, en de wijze waarop men in de sector terecht kwam.

1.9.2.1. Waarom komt men?

De motivatie om in Vlaanderen en/of in de tuinbouwsector te werken is opvallend gelijklopend voor alle groepen van geïnterviewde allochtone werknemers. Samengevat gaat het zelden om een positieve keuze die bepaald wordt door arbeidsinhoud en/of de arbeidsvoorwaarden. Meestal wordt de keuze gestuurd door een ervaren economische noodzaak en een beperkte waaier aan tewerkstellingsmogelijkheden.

“In de streek (in Polen) waar wij wonen is er een erg hoge werkloosheid. Dat komt onder andere door het wegvallen van een aantal voorheen belangrijke industriële werkgevers.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“In Polen heb ikzelf ooit gewerkt in (een soort van) groendienst. Mijn vriend hier heeft nooit werk gevonden na afstuderen, en mijn andere vriend is actief in een soort van straathandel. Daarenboven kunnen we in Polen slechts het eerste jaar van werkloosheid terugvallen op een soort uitkering.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“Het is moeilijk om werk te vinden in Polen, en als we er vinden betaalt het vaak zeer slecht, we zijn nog jong dus is het voor ons gunstiger om twee maanden naar hier te komen om beter geld te verdienen. Sinds de crisis zijn er nog minder jobs ... zeker in de regio waar wij wonen. En wat we hier verdienen, ik weet dat dit hier een minimumloon is, is veel waard in Polen.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“We hebben niet zoveel mogelijkheden. Mijn broer werkt als trucker, en is bijna het ganse jaar op de baan. Dan vind ik hier komen werken een aantrekkelijker alternatief.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“Drie maanden hier werken betekent, voor ons, zoveel verdienen als negen maanden werken in Polen.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“For the cash.” (een Poolse arbeidsmigrant)

De belangrijkste motivatie voor arbeidsmigranten om in het buitenland aan de slag te gaan blijkt een economische te zijn. Zoals we reeds aangaven blijken alle gesproken migranten afkomstig te zijn uit economische zwakke regio's. Men beschrijft dan ook dat de arbeidsmarkt in het thuisland weinig kansen biedt. De meeste gesproken arbeidsmigranten waren dan ook werkloos in hun thuisland. Een deel van hen waren zonder werk gevallen, vaak wegens het wegtrekken van de eerder zware industrie uit hun streek. Een andere groep was werkloos gebleven na afstuderen. Naar het buitenland trekken om als seizoenarbeider aan de slag te gaan, is dan ook een aantrekkelijk alternatief, zelfs als de kost van het tijdelijk achterlaten van gezin, familie en vrienden in rekening wordt gebracht. Een belangrijke factor daarbij is dat wat men hier verdient met twee à drie maanden te werken als seizoenarbeider heel wat waard is in het thuisland, het gaat over het equivalent van negen à twaalf maanden werken in Polen.

“Tja ... er was werk hier ... en het verdiende beter dan in Polen ... ik ben ooit in Ierland gaan werken, dat was niet zo goed en uiteindelijk had ik geen geld over toen ik thuis kwam (wegens betalen huisvesting, vlucht, ...).” (een Poolse arbeidsmigrant)

“We hebben steeds positieve ervaringen in België gehad. Iemand van de groep heeft in Engeland gewerkt, maar vond de jobinhoud in België beter - hij werkte daar een jaar lang in een kippenfabriek, wat niet zo aangenaam was. Daarenboven waren kosten in Engeland veel hoger dan in België, zoals kosten voor verblijf en eten ...hier houdt men veel meer geld over dan een gans jaar in Engeland werken.” (een Poolse arbeidsmigrant)

“Ik heb ooit in Duitsland gewerkt, maar dat was voor een Poolse baas (als contractor) ... dat was niet zo positief, heel hard en onaangenaam werk. Daarenboven betaalt de Duitse baas aan de Poolse baas, en die hield blijkbaar toch heel wat geld voor zichzelf.” (een Poolse arbeidsmigrant)

Waarom men precies naar Vlaanderen of tuinbouwsector kwam, was vaak minder duidelijk. Men verwees voornamelijk naar het feit dat dat aanbod er nu eenmaal was. Vaak kende men ook wel iemand die niet ontevreden was over de opgedane ervaring in Vlaanderen. Een beperkt aantal werknemers heeft ervaring opgedaan in andere landen, onder andere in Ierland, Engeland en Duitsland. Daarbij bleek telkens dat de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in Vlaanderen gunstiger werden ervaren. Een belangrijk argument is dat het verblijf in Vlaanderen heel wat goedkoper is dan in de andere landen. En aangezien men vooral om economische redenen hier komt werken, wenst men op het einde van de rit een zo groot mogelijk bedrag over te houden. Daarnaast bleken ook de arbeidsomstandigheden in Vlaanderen vaak gunstiger dan in het buitenland.

“Het was voor mij moeilijk om een ander soort werk te vinden, en ik kon hier snel aan de slag.” (een in België verblijvende allochtoon)

“Ik vind eigenlijk niet echt ander werk, als ik ander werk voor langere tijd zou vinden dan zou ik dat zeker doen ... er is vaak geen werk ... en hier kunnen we een tijd tenminste aangegeven werk doen.” (een in België verblijvende allochtoon)

“Soms werk ik wel eens in het zwart in de bouw. Ik heb daarvoor een opleiding gevolgd in Afrika, maar het diploma wordt hier niet erkend ... ik heb eigenlijk niet veel keuze, en de werkloosheidsuitkering is eigenlijk niet voldoende om te overleven.” (een in België verblijvende allochtoon)

“Als vreemdeling is het één van de weinige sectoren waar we de kans krijgen om aan de slag te gaan, zelfs al is het seizoenarbeid ... het is beter dan niets ... ik doe regelmatig interim-arbeid maar met de crisis tja ...” (een in België verblijvende allochtoon)

“Om wat bij te verdienen als student kan ik best wel wat geld gebruiken om in mijn levensonderhoud te voorzien ... mijn ouders moeten ook niet alles betalen – je moet werken om een man te zijn.” (een in België verblijvende allochtoon)

Ook de in België verblijvende allochtonen verwijzen voornamelijk naar een economisch motief gepaard gaande met een eerder beperkte keuzemogelijkheid.

We beschreven reeds dat de meeste seizoenarbeiders binnen deze groep werkzoekend zijn. Heel wat werknemers vertelden dat het voor hen niet evident is om werk te vinden. Men haalt daarvoor verschillende mogelijke oorzaken aan. Ten eerste stelde men dat het als vreemdeling niet gemakkelijk is om werk te vinden. Vaak verwees men ook naar het gebrek aan diploma. Ten derde had men het ook vaak over de taaldrempel. We stelden tijdens de gesprekken vast dat bijzonder weinig allochtone werknemers het Nederlands machtig zijn. In belangrijke mate kan dat begrepen worden door het feit dat heel wat van de gesproken werknemers woonachtig zijn in Brussel of Wallonië. Anderzijds stelden we ook bij diegenen die woonachtig zijn in Vlaanderen vast dat de gesprekken in het Frans of Engels dienden gevoerd te worden. De mogelijkheid om een goed gesprek in het Nederlands te voeren was eerder uitzondering dan regel.

Seizoenarbeiders gaven ook aan dat het inkomen waarop men doorgaans terugvalt, vaak een vervangingsinkomen of een leefloon, als ontoereikend ervaren wordt om een comfortabel leven uit te bouwen. Het kunnen werken in de tuinbouw via gelegenhedswerk of het PWA-systeem ervaart men dan ook als een noodzakelijke aanvulling op dat vervangingsinkomen. Sommige seizoenarbeiders verwezen ook naar de mogelijkheid om legale arbeid te verrichten als een belangrijk pluspunt. Immers, diverse seizoenarbeiders proberen hun vervangingsinkomen of leefloon aan te vullen met andere tijdelijke tewerkstellingen. Een vaak gehanteerde strategie is dan het werken via interim-arbeid, deze tewerkstellingswijze is echter niet steeds vanzelfsprekend. Sinds het uitbreken van de crisis zou het aanbod van interim-arbeid sterk afgenomen zijn. Een tweede aangehaalde piste is tewerkstelling in het ‘zwart’. Vooral seizoenarbeiders afkomstig uit Brussel verwezen naar het feit dat ze naast hun tewerkstelling in de tuinbouwsector ook soms actief waren op de zwarte kant van de arbeidsmarkt. Men was daarbij niet blind voor de risico’s die daarmee gepaard gaan.

De gesproken werknemers gaven aan dat de tuinbouwsector één van de weinige sectoren is waar ze met hun profiel kansen krijgen om aan de slag te kunnen gaan. Deze vaststelling hangt samen met de hiervoor gemaakte observatie dat werkgevers, uit noodzaak, niet erg selectief zijn bij het rekruteren van arbeiders. We beschreven ook dat de jobs waarop allochtone werknemers ingezet worden niet bijzonder veel competenties vereisen.

Ook in België verblijvende allochtonen met een regulier arbeidscontract verwijzen voornamelijk naar de beperkte mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze beschrijven dan ook dezelfde drempels als seizoenarbeiders om werk te vinden. Hun aanvankelijke tewerkstelling in de tuinbouwsector is dan ook zelden een bewuste keuze geweest. Het ging veeleer om een noodzakelijke keuze uit gebrek aan andere mogelijkheden. Alle reguliere werknemers die we spraken vingen hun loopbaan in de tuinbouwsector via een tewerkstelling als seizoenarbeider.

“In het begin niet veel keuze, maar nu wel tevreden dat ik hier werk.” (een allochtone werknemers met regulier tewerkstellingsstatuut)

“Goed werk, ik doe het graag, een goede ervaring nu.” (een allochtone werknemers met regulier tewerkstellingsstatuut)

“Moi, j’aime les tomates (enigzins sarcastisch).” (een allochtone werknemers met regulier tewerkstellingsstatuut)

Het voornaamste onderscheid tussen de seizoensarbeiders en de allochtone werknemers met een regulier arbeidsstatuut betreft de tijdshorizon die men hanteert met betrekking tot de tewerkstelling. Seizoensarbeiders beschouwen hun tewerkstelling veeleer als een tijdelijke oplossing totdat ze iets beter vinden. Arbeidsmigranten gaven daarbij steeds aan dat hun toekomst uiteindelijk in het thuisland ligt. In een beperkt aantal gesprekken stelden enkele individuele werknemers dat ze toch overwogen om in België te blijven werken.

Werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut beschouwen hun huidige tewerkstelling als duurzaam, en lijken dan ook van plan om dezelfde job voor langere tijd uit te oefenen. Dus ondanks de vaststelling dat men meestal min of meer noodgedwongen in een tewerkstelling binnen de tuinbouwsector terecht kwam, ervaren de meeste werknemers met een regulier contract deze tewerkstelling als een job waarover men toch tevreden is.

1.9.2.2. Hoe komt men in de sector terecht?

In het voorgaande luik bespraken we reeds uitgebreid hoe de rekrutering van arbeiders door werkgevers in de tuinbouwsector gebeurt. De interviews met de werknemers bevestigden de toen gemaakte observaties.

We beschreven dat er twee fasen in het rekruteringsproces te onderscheiden zijn. In een eerste moment werft de werkgever voor het eerst een werknemer aan uit een bepaalde groep. Daarop volgt een tweede moment waarbij de werkgever toegang krijgt tot een reservoir van potentiële werknemers via het netwerk van de personen die reeds werden aangeworven. Bij de bespreking van dit rekruteringsproces haalden we aan dat dit een impact heeft op de samenstelling van de werknemerspopulatie.

Wat betreft de eerste rekruteringsfase stellen we vast dat werknemers zich hoofdzakelijk spontaan aanboden bij de werkgever. In het geval van de in België verblijvende allochtone werknemers, vertelt men dat men zich letterlijk tot bij de werkgever begaf om zijn diensten aan te bieden.

“We zijn hier gekomen via een nicht die hier woont en werkt in de fruitsector. Zij heeft het eerste contact gelegd met onze huidige werkgever. Voor ons maakte dat de drempel ook lager om naar hier te komen.” (een arbeidsmigrant)

“De eerste maal dat we naar hier kwamen, was via een Poolse vrouw die al lang in België woont. Zij vroeg 100 euro per persoon om ons een tewerkstelling bij een werkgever in België te bezorgen. Daarna zijn we steeds kunnen terugkomen, zonder dat we een beroep dienden te doen op die vrouw.” (een arbeidsmigrant)

Voor de arbeidsmigranten was er vaak een tussenpersoon betrokken. Arbeidsmigranten geven daarbij aan dat iemand uit het eigen netwerk van vrienden of familie contact opnam met een potentiële werkgever in België. In verschillende gevallen gaat het om een tussenpersoon die in België woonachtig is. We stelden vast dat in bepaalde gevallen voor deze bemiddeling een financiële tegemoetkoming werd verwacht. Zoals we reeds beschreven is het wettelijk niet toegestaan om in ruil voor een financiële tegemoetkoming aan arbeidsbemiddeling te doen, enkel officieel erkende arbeidsbemiddelingbureaus hebben daar een toelating voor.

Wat betreft de tweede rekruteringsfase, vonden we tijdens de gesprekken met werknemers duidelijk bevestiging voor het belang van de netwerken van de aangeworven werknemers. Voor alle categorieën van allochtone werknemers stellen we vast dat men bijna steeds in groep aanwezig is bij de werkgever. Allochtone Belgen die als seizoensarbeider aan de slag zijn bij de werkgever, vormden in alle gevallen een groep met een aantal collega's die uit dezelfde gemeenschap afkomstig waren. Ook arbeidsmigranten vormden steevast een groep van individuen die uit dezelfde streek afkomstig waren. In beide groepen bestonden deze groepen bijna altijd uit familieleden en vrienden.

1.9.3. Ervaren kwaliteit van de arbeid

Tijdens de gesprekken met de arbeidsmigranten peilden we naar ervaren kwaliteit van de arbeid. Opvallend is dat tijdens de gesprekken bijzonder weinig knelpunten of suggesties ter verbetering aanbod kwamen.

“Het werk is wel oké, maar ja als ik iets ander vind ...” (een seizoensarbeider)

“Tja, het werk is niet echt slecht, maar goed we hebben niet veel keuze hé.” (een seizoensarbeider)

“C’est mieux que rien.” (een vaste werknemer)

Werknemers zijn in de eerste plaats tevreden dat ze werk vonden op de reguliere arbeidsmarkt. Deze vaststelling kwam ook reeds naar voren in de bespreking van de motivatie om in de tuinbouwsector te komen werken. Werknemers zijn dan ook eerder neutraal ten opzichte van de kwaliteit van de arbeid. De voornaamste motivatie is een economische, de arbeidsomstandigheden, -inhoud, -voorwaarden en -verhoudingen zijn zaken die men erbij neemt.

Werknemers in een regulier statuut stellen meestal dat ze tevreden zijn met hun job, en dat ze uiteindelijk blij zijn dat ze min of meer noodgedwongen in de sector terecht gekomen zijn. Vaak werken zij reeds langere tijd binnen hetzelfde bedrijf, en werd hun takenpakket daarvoor ook uitgebreider en gevarieerder. Daarnaast is deze tevredenheid waarschijnlijk ook het gevolg van een zelfselectie-effect. Het lijkt niet onlogisch te stellen dat voornamelijk werknemers waarover de werkgever tevreden is, doorstromen naar een regulier tewerkstellingsstatuut. Gemotiveerde werknemers maken daarbij mogelijk een grotere kans om door te stromen naar het vaste kader van het bedrijf.

1.9.3.1. Arbeidsinhoud

Uit de gesprekken met werkgevers bleek reeds dat allochtone werknemers hoofdzakelijk tewerkgesteld worden in productiefuncties die weinig tot geen scholing vereisen. Deze vaststelling werd bevestigd op basis van de gesprekken met de werknemers.

Seizoensarbeiders worden hoofdzakelijk ingeschakeld voor eenvoudige en gemakkelijk aan te leren taken. Deze groep van werknemers kent dan ook weinig taakvariatie. In de fruitsector worden ze ingezet voor de fruitpluk of het sorteerwerk. In de groentesector en de sierteelt worden seizoenarbeiders ingezet voor een aantal specifieke en eenvoudige taken, zoals het aanplanten en het oogsten. Verschillende seizoenarbeiders evalueerden de arbeidsinhoud dan ook als monotoon. Men beschreef dit zelden als een probleem. Zoals we reeds schreven is de arbeidsinhoud iets dat men erbij neemt. Het is wel belangrijk om aan te geven dat deze beperkte taakvariatie bijdraagt aan het feit dat men de huidige tewerkstelling eerder als iets tussentijds beschouwt.

Allochtone werknemers met een regulier tewerkstellingsstatuut geven aan dat zij een gevarieerd takenpakket hebben. Deze werknemers legden immers reeds een bepaald traject af binnen de onderneming. Hierdoor kregen ze de mogelijkheid om de verschillende taken op productieniveau onder de knie te krijgen. Daarenboven krijgen deze werknemers een iets grotere verantwoordelijkheid. Zo spraken we verschillende werknemers die instonden voor het vervoer van de groenten of het fruit naar de veiling. Dit gevarieerde takenpakket blijkt bij te dragen tot de tevredenheid van de werknemers.

1.9.3.2. Arbeidsomstandigheden

“Het is best wel hard werk, maar na de eerste week went het wel ... maar dat is niet zo erg, we zijn al blij dat we kunnen werken.” (een arbeidsmigrant)

“Het is eenvoudig, soms saai ... he dreams of pears all day.” (een arbeidsmigrant)

“Ça va, in begin is het wel zwaar, maar je wordt het wel gewoon.” (een in België verblijvende allochtone werknemer)

Alle gesproken werknemers stellen dat het om fysieke arbeid gaat die relatief zwaar is. Men stelde daarbij ook dat men daar leert mee om gaan, en dat het al met al wel meevalt. Enerzijds valt dit te verklaren doordat men vooral op grond van economische motieven dit werk doet, en de arbeidsomstandigheden daarbij aanvaardt zoals ze zijn. Anderzijds zou er ook sprake kunnen zijn van een ‘gezonde werknemers’-effect. Daarmee bedoelen we dat werknemers die de fysieke arbeid in de sector niet aankunnen zichzelf wegselecteren uit de sector. Individuen die het werk te zwaar vinden zouden zelf kunnen besluiten om niet te blijven werken in de sector. Aangezien de meeste werknemers de sector binnenkomen via het systeem van ploegenarbeid, is het niet onwaarschijnlijk dat deze zelfselectie een belangrijke rol speelt. Immers werken met de plukkaart, impliceert werken met dagcontracten. Dit maakt de drempel bijzonder laag om de sector te verlaten.

In de fruitsector verkozen heel wat werknemers het werk buiten – de pluk – boven het werk binnen – sorteren. Het werk buiten heeft heel wat meer vrijheid, en laat toe om een babbeltje te slaan met de collega’s. Het sorteerwerk werd door de meeste werknemers als bijzonder eentonig ervaren. Dit werk laat ook minder ruimte om eens een babbeltje te slaan, omdat het sorteren de volledige aandacht van de werknemer vereist. Het enige genoemde nadeel aan het buitenwerk is dat het soms moet gebeuren tijdens onaangename weersomstandigheden.

De werknemers in de groentesector werken allen binnen – we namen immers de serreteelt onder de loep. Alle werknemers gaven aan dat op de meeste dagen van het jaar het klimaat in de serres best aangenaam is. Op enkele heel warme zomerdagen kan het wel eens te warm worden. Maar zelfs dan is het meestal aangenamer in de serre dan buiten, de planten in de serre verdampen namelijk veel vocht wat een aangename afkoeling zou bieden. De fysieke arbeid wordt door de arbeiders als niet te zwaar omschreven, ook hier is het wel wat wennen in het begin. Soms zijn er wel een aantal zwaardere fysieke taken, maar er zijn wel steeds een aantal collega’s die graag, bij wijze van afwisseling, dit werk op zich nemen.

In het sierteeltbedrijf, een boomkwekerij, stelden de werknemers dat het soms om bijzondere zware arbeid kan gaan. Het gebeurt daarbij wel vaker dat het werk in minder gunstige weersomstandigheden dient te gebeuren.

Globaal kunnen we stellen dat de allochtone werknemers stellen dat ze relatief zwaar werk verrichten. Maar ze beschouwen dit als een deel van de job, en hebben er op zich weinig problemen mee.

1.9.3.3. Arbeidsverhoudingen

“We hebben een goed contact met iedereen, we maken wat grapjes onder elkaar, we praten met iedereen, we werken allemaal samen.” (een reguliere werknemer)

“De sfeer zit wel goed, en dat maakt ook veel goed.” (een seizoenarbeider)

“Het is eigenlijk ook wel interessant met die verschillende culturen. Voor ons was het de eerste keer dat we in contact kwamen met zwarte mensen. En dat is wel interessant. We zijn ook eens bij hen thuis uitgenodigd, en zijn dan samen naar de mis gegaan ... ” (een Poolse arbeidsmigrant)

“Het is wel tof met die Polen, ik kan ondertussen ook al wat Pools... (roept luid) KURWA ... [een Pools scheldwoord].” (een in België verblijvende seizoenarbeider)

Globaal waren alle gesproken werknemers tevreden over de arbeidsverhoudingen tussen de collega’s. De aanwezigheid van verschillende nationaliteiten en culturen bleek in ieder geval geen hinderpaal te zijn voor een goede sfeer. Men stelde regelmatig dat men in dezelfde situ-

atie was en dat dit een band schiep. Cultuurverschillen blijken tussen de allochtone werknemers geen drempel op te werpen.

De enige barrière die af en toe vermeld werd betreft de taal. Soms is het niet gemakkelijk om te communiceren met een Poolse collega als je bijvoorbeeld zelf enkel Frans of Marokkaans kan spreken. Maar opnieuw blijkt men daarbij weinig problemen te ervaren. Communicatie wordt vaak op creatieve wijze opgelost, door het gebruiken van handgebaren, of het gebruiken van woorden uit andere talen die men toch gemeenschappelijk verstaat.

Als werknemers iets wilden vertellen over de relatie met de werkgever, dan beschreef men de werkgever steevast als vriendelijk, positief en correct. Arbeidsmigranten gaven daarbij blijk van een bijzonder grote flexibiliteit ten aanzien van de werkgever. Verschillende arbeidsmigranten stelden dat ze de werkgever tevreden wilden houden, opdat ze volgend jaar zouden kunnen terugkomen.

1.9.3.4. Arbeidsvoorwaarden

Een opvallende vaststelling is dat een aantal arbeidsmigranten bijzonder slecht op de hoogte zijn over de gemaakte loonafspraken. Velen konden – of wilden – niet precies zeggen hoeveel ze verdienden, en of ze iets dienden te betalen voor kost en inwoning. Daartegenover staat dat een aantal andere arbeidsmigranten zeer goed op de hoogte waren van gemaakte loonafspraken. Men is wel zelden op de hoogte van het feit dat een tewerkstelling via de plukkaart inhoudt dat men hier aan de slag is met dagcontracten, en wat de mogelijke gevolgen daarvan zijn. In België verblijvende werknemers zijn in de meeste gevallen wel op de hoogte van gemaakte loonafspraken, maar ook niet altijd over het feit dat men werkt in een systeem van dagcontracten.

Wat betreft de arbeidstijd, werken werknemers met een reguliere tewerkstelling en seizoensarbeiders in de groentesector en sierteelt bijna steeds in een normale werkweek. Het kan soms eens gebeuren, op piekmomenten, dat men gevraagd wordt om in het weekend te komen werken of eens een extra uur te werken, maar dat blijkt eerder uitzonderlijk.

Arbeidsmigranten blijken vaker een specifiek uurrooster te kennen. Bijna steeds werken zij meer dan acht uur per dag. In een aantal gevallen werkt men ook steeds op zaterdag. En in één geval werkten de werknemers, in specifieke perioden, zeven dagen per week. De arbeidsmigranten zijn daarover niet ontevreden. Via de plukkaart kunnen ze immers maximaal 65 dagen werken, dat betekent dat meer uren werken meer geld verdienen is. Daarenboven betekent dat meer dagen werken in de week, voor hen betekent dat de duur van hun verblijf korter is en dat ze sneller terug kunnen naar het thuisland.

Tot slot vermelden we nog dat alle arbeidsmigranten tevreden waren over de voorziene huisvesting. Eén groep van werknemers was wat minder tevreden over de bijdrage die ze dienden te betalen voor deze huisvesting.

1.9.4. Integratie in de leefomgeving

We vroegen werknemers ook of ze behoefte hadden om zich te integreren in hun leefomgeving. Alle in België verblijvende allochtonen gaven aan dat zij geïntegreerd waren in de gemeenschap waar zij leven. Ten slotte wonen de meeste van de werknemers reeds een behoorlijk aantal jaren in België en hebben ze in tussentijd hier een netwerk van familie en vrienden uitgebouwd.

Arbeidsmigranten stelden dat ze weinig behoefte voelden om zich te integreren in de leefomgeving. Ze trokken zichzelf wel uit de slag, en wisten bijvoorbeeld wel waar ze hun inkoop konden doen. Soms ging men wel eens iets drinken in een lokaal café. Eén groep van jongere arbeidsmigranten stelden dat ze vorig jaar wel eens uitgingen in de buurt. Dit jaar stelden ze echter vast dat Polen op heel wat plaatsen niet welkom waren.

Omdat men weinig interesse heeft om zich te integreren in de leefomgeving, beschouwen arbeidsmigranten vrije tijd vaak als te doden tijd. Dat is ook één van de redenen waarom men het niet erg vindt om in het weekend te werken.

SYNTHESE EN BELEIDSAANBEVELINGEN

Bij wijze van conclusie maken we een synthese van de onderzoeksresultaten. Daarbij hebben we aandacht voor de belangrijkste resultaten. Tevens formuleren we relevante beleidsaanbevelingen.

1.10. De samenstelling van de werknemerspopulatie

We stelden vast dat de samenstelling van de werknemerspopulatie in de drie bestudeerde deelsectoren een aantal verschillen kende. Een eerste belangrijk verschil betrof de verhouding tussen het aantal tijdelijke en vaste werknemers. Een tweede verschil was de mate waarin verschillende types van werknemers ingezet werden: de verhouding tussen de ingezette arbeidsmigranten, in België verblijvende allochtonen en autochtonen verschilde tussen de drie deelsectoren. Tot slot bleken ook de achtergrondnationaliteiten van de ingezette werknemers een aantal verschillen te kennen naargelang van de sector.

Hierna maken we een synthese van de diverse factoren en oorzaken, die in het rapport aan bod kwamen, die een impact hebben op de samenstelling van die werknemerspopulatie.

1.10.1. Socio-politieke en economische factoren

Op basis van de gesprekken met sectorexperts en de interviews met werkgevers concludeerden we dat socio-politieke en economische factoren een impact hebben op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Deze factoren bleken geobserveerde achtergrondnationaliteiten en de verhouding tussen type van allochtone werknemers te beïnvloeden. De resultaten van het kwantitatieve luik en van de gesprekken met de werknemers ondersteunden deze hypothesen.

Ten eerste is er de impact van de geldende *wetgeving*. Het ging daarbij om het migrantenbeleid en de specifieke regelgevingen gericht op de arbeidsmarkt in deze sector. Wetgeving heeft in hoofdzaak gevolgen voor de hele sector en niet per se voor specifieke deelsectoren.

Wat betreft het migrantenbeleid bleek de regelgeving met betrekking tot het toekennen van arbeidskaarten en -vergunningen een belangrijke impact te hebben. Zo heeft de regelgeving met betrekking tot de erkende knelpuntberoepen, en de versoepelde toegang voor arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten, duidelijk gevolgen voor de samenstelling van de werknemerspopulatie in alle deelsectoren van de tuinbouwsector. De kwantitatieve data toonden overtuigend aan dat heel wat arbeidsmigranten, hoofdzakelijk uit Polen, ingezet worden in de sector.

Ook wijzigingen in de asielprocedure leidden tot wijzigingen in het werknemersbestand. We zagen bijvoorbeeld dat Indische Sikh in de jaren '80 op grote schaal werden ingezet in de fruitpluk. Vaak waren zij hier aanwezig met het statuut van asielzoeker. De regelgeving veranderde ondertussen en asielzoekers kunnen niet meer tewerkgesteld worden. Het gevolg is dat een groep van Indische Sikh nog steeds actief is in de fruitpluk, maar hun aanwezigheid minder dominant is dan voorheen.

De regeling met betrekking tot seizoensarbeid heeft een belangrijke impact op de samenstelling van de aanwezige werknemerspopulatie. We beschreven hoe onder andere de invoering van dit systeem mee bijdroeg tot het verdwijnen van de traditionele autochtone werknemer in de sector. Deze groep van werknemers werd hoofdzakelijk vervangen door allochtone werknemers.

Een tweede belangrijke factor is de *geografische en historische* context. Deze factor heeft vooral een impact op de achtergrondnationaliteit van de werknemers die we aantreffen in een bepaalde sector. Het is daarbij zinvol op te merken dat veel deelsectoren binnen de land- en

tuinbouw sterk regionaal gebonden zijn. Zo is de bloementeel in belangrijke mate gelegen in de Gentse regio en de fruitsector hoofdzakelijk te situeren in Limburg. Dit impliceert dat regioverschillen vaak ook verschillen tussen deelsectoren zijn.

Wat betreft de historische context beschreven we dat in bepaalde regio's specifieke groepen van allochtonen aanwezig zijn. We kunnen bijvoorbeeld verwijzen naar de aanwezigheid van de allochtone ex-mijnwerkers en hun families in de streek van Limburg. Geografisch blijkt de nabijheid van centrumsteden belangrijk te zijn. In deze steden zijn netwerken van bepaalde allochtone groepen aanwezig. Voorbeelden waren Luik, Antwerpen en Gent van waaruit in België verblijvende allochtonen terecht komen in de land- en tuinbouwsectoren die gevestigd zijn in de periferie van deze steden. Interessant was de grotere mobiliteit van in Brussel gevestigde allochtonen, we kwamen hen tegen in de drie bestudeerde sectoren.

Een derde factor betreft een aantal *maatschappelijke ontwikkelingen* die deels de gedaalde instroom van autochtone werknemers kunnen verklaren. We verwezen onder andere naar de opkomst van de tweeverdieners, de gewijzigde levensstijl van gepensioneerden en een andere invulling van studentenarbeid.

1.10.2. Onderneming- en sectorkenmerken

Ook een aantal kenmerken van de sector en de ondernemingen hebben een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Zo stelden we een relatie vast tussen een aantal van deze kenmerken en de verhouding tussen de inzet van vaste en tijdelijke werknemers. In de fruitsector bleken in verhouding zeer veel tijdelijke werknemers tewerkgesteld te worden, terwijl dat in de groente- en sierteelt minder het geval was.

We beschreven daarbij het belang van twee factoren, namelijk de arbeidsnood en de arbeidsinhoud.

De verschillende sectoren werden gekenmerkt door een verschillende arbeidsnood. De fruitsector heeft vanwege de grote productiepieken, nood aan vele handen in specifieke afgebakende periodes. Deze pieken worden afgewisseld met relatief rustige periodes wat betreft de arbeidsnood. Het gevolg is dat men in de fruitsector in bepaalde periodes een grote behoefte heeft aan tijdelijke werknemers. De kwantitatieve data bevestigden duidelijk dat in de Limburgse fruitstreek zeer veel seizoensarbeiders worden ingezet. In de groenteteelt en de sierteelt kent men minder sterke schommelingen wat de arbeidsnood betreft. In de groente- en sierteelt heeft men het jaar rond een bepaalde arbeidsinzet nodig, waardoor men vaker werknemers met een regulier contract in dienst neemt. De kwantitatieve gegevens bevestigden dan ook dat binnen de tuinbouwsector groenteteelt en sierteelt de twee belangrijkste werkgevers zijn voor allochtone werknemers met een regulier arbeidscontract.

Dit heeft ook gevolgen voor het type allochtonen dat we aantreffen binnen een sector. Bijvoorbeeld; arbeidsmigranten komen in de meeste gevallen als seizoensarbeider in de Vlaamse tuinbouwsector werken. De data toonden dan ook aan dat Poolse arbeidsmigranten bijzonder vaak in de provincie Limburg werden ingezet.

Ook de *arbeidsinhoud* heeft een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. In de groente- en sierteelt komen vaker taken voor die een zekere leertijd vergen. Die nodige tijdsinvestering maakt de inzet van kortlopende arbeidscontracten, zoals seizoensarbeid, minder interessant voor dit soort taken.

1.10.3. De rekruteringsstrategie

Uit gesprekken met werknemers en werkgevers kwam naar voren dat de gehanteerde rekruteringsstrategie een impact heeft op de samenstelling van de werknemerspopulatie.

Zowel voor de rekrutering van in België verblijvende allochtonen als van arbeidsmigranten uit nieuwe Europese lidstaten kunnen we *twee fasen* onderscheiden. In een eerste moment werft de werknemer voor het eerst een werknemer aan uit een bepaalde groep. Daarop volgt een tweede moment waarbij de werkgever toegang krijgt tot een reservoir van potentiële werknemers via het netwerk van de persoon die reeds werd aangeworven.

We beschreven daarbij een aantal verschillen met betrekking tot de rekrutering van in België verblijvende allochtonen en arbeidsmigranten. De verschillen hadden voornamelijk betrekking op de eerste rekruteringsfase. In beide gevallen bleek het zich *spontaan aanbieden* van werknemers een belangrijk rekruteringskanaal. In België verblijvende allochtonen, meestal uit een nabijgelegen centrumstad, stappen in de praktijk vaak in groep naar een werkgever om hun diensten aan te bieden. Arbeidsmigranten bieden zichzelf vaak aan via een tussenpersoon. Deze tussenpersoon is vaak iemand uit de eigen kennissenkring, soms gaat het om iemand met dezelfde achtergrondnationaliteit die reeds enige tijd in België verblijft. We stelden vast dat soms bemiddeld wordt door een tussenpersoon die daarvoor een bepaald bedrag vraagt aan de werknemer, in principe is dat illegaal.

Zodra een werkgever een aantal werknemers op basis van deze eerste fase heeft gerekruteerd, kan hij een beroep doen op de *netwerken* van de tewerkgestelde werknemers om meer nieuwe werknemers te rekruteren. Dit leidt tot een *zelfversterking* van de tewerkgestelde allochtone groepen. Twee factoren spelen daarbij een belangrijke rol. Werkgevers hanteren weinig of geen selectiecriteria. We beschreven dat dit weinig problemen veroorzaakt omdat eerste aanwervingen meestal via het systeem van seizoensarbeid gebeuren, wat een tewerkstelling via dagcontracten inhoudt. Dit laat voor de werkgever relatief eenvoudig toe om eventuele rekruteringsfouten recht te zetten. Daarnaast brengt het rekruteren binnen de sociale netwerken van de werknemers een bepaalde vorm van sociale controle in de onderneming.

Tijdens de interviews met werknemers stelden we vast dat binnen de onderneming vaak groepen van familie en kennissen tewerkgesteld zijn in een onderneming. Dit is een concreet gevolg van het rekruteren via de netwerken van de aanwezige werknemers.

Deze rekruteringsstrategie heeft dus een impact op de samenstelling van de werknemerspopulatie. Enerzijds stromen heel wat allochtone werknemers in de onderneming omdat ze zich spontaan aanbieden. Anderzijds wordt de aanwezigheid van de aanwezige allochtone groepen versterkt doordat vaak verder gerekruteerd wordt via de netwerken van aanwezige werknemers.

1.10.4. Het wegbleven van de autochtone werknemer

We stellen vast dat in alle bedrijven bijzonder weinig autochtone werknemers tewerkgesteld werden op productieniveau. Een aantal factoren voor de lage motivatie van autochtone werknemers om in de sector aan de slag te gaan, kwamen aan bod. We verwezen hiervoor reeds naar het invoeren van het systeem van *seizoensarbeid* en een aantal *maatschappelijke evoluties*.

Daarnaast zouden autochtone werkzoekenden *niet erg aangetrokken* worden door het werkaanbod uit de sector, ze zouden het niet als een passende en duurzame job beschouwen. Ook de aangeboden verloning en de werkloosheidsval zouden een drempel vormen. Tot slot zou ook het imago van de sector bij autochtone werkzoekenden eerder negatief zijn.

Daartegenover staat dat werkgevers vaststellen dat *allochtonen wel bereid* zijn om op de arbeidsvraag in te gaan. Uit de interviews met werknemers kwam naar voren dat het ook voor de allochtone werknemers zelden om een positieve keuze gaat. Ze ervaren de tuinbouwsector als één van de *weinige keuzemogelijkheden* om aan de slag te kunnen. Ze worden in eerste instantie dan ook hoofdzakelijk gedreven door een *economisch motief*.

Op basis van deze elementen besloten we dat werkgevers een sterke prikkel ervaren om blijvend allochtone werknemers te rekruteren. Deze groep van werknemers biedt zich immers spontaan aan. Daarenboven blijken werkgevers meestal erg tevreden over de inzet van de allochtone werknemers, in het bijzonder over de zeer flexibele arbeidsmigranten. We menen dat hierbij ook de organisatiestructuur een belangrijke rol speelt. Heel wat ondernemingen worden gekenmerkt door een eenvoudige structuur, dat betekent concreet dat aan het hoofd van de onderneming een (koppel als) bedrijfsleider staat die alle aspecten van de organisatie in goede banen dient te leiden. De bedrijfsleider is dus naast zijn vele andere taken ook personeelsmanager. Door de beperkte tijd en mogelijkheden is het geen onlogische keuze van een bedrijfsleider om niet meer verder te zoeken naar de moeilijk te rekruteren autochtone werknemer. Zeker als men jaar na jaar op een relatief moeiteloze manier aan de arbeidsvraag kan voldoen via de netwerken van de tewerkgestelde allochtone werknemers die zich spontaan kwamen aanbieden.

1.10.5. Verwachte evoluties binnen de werknemerspopulatie

Uit de data kwamen twee belangrijke evoluties naar voren. Ten eerste vermoeden we dat er meer arbeidsmigranten ingezet zullen worden en dat ten koste van de tewerkstelling van in België verblijvende allochtonen. Ten tweede blijkt het ook moeilijk om op de lokale arbeidsmarkt een middenkader te vinden.

Verschillende gegevens wijzen er op dat de inzet van de *arbeidsmigranten* uit de nieuwe Europese lidstaten nog zal *toenemen*. Belangrijke elementen zijn het *zelfversterkende effect* van de rekruteringsnetwerken, en de hoge mate van tevredenheid over de *flexibiliteit* van de arbeidsmigranten. Daarenboven bleek uit de bevraging van de werknemers, dat het reservoir van potentiële werknemers uit de nieuwe lidstaten niet onmiddellijk zal slinken. Ook de kwantitatieve data lijken deze trend te bevestigen. De data tonen duidelijk aan dat jaar na jaar het aandeel van werknemers met een vreemde nationaliteit in de tuinbouwsector toeneemt. Binnen die groep van werknemers met een vreemde nationaliteit, nemen werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten een belangrijke plaats in.

We vermoeden daarenboven dat een toegenomen inzet van werknemers uit de nieuwe lidstaten *ten koste* zou kunnen gaan van de tewerkstelling van *in België verblijvende allochtonen*. Werkgevers gaven immers vaak aan dat ze, om verschillende besproken redenen, bijzonder tevreden zijn over de tewerkgestelde arbeidsmigranten. Men ervaart ze als een gedreven en flexibele groep van werknemers. Daarenboven lijken de vele positieve verhalen ook andere werkgevers te stimuleren om zelf arbeidsmigranten in te zetten.

Daartegenover staat dat heel wat werkgevers verwijzen naar minder positieve ervaringen met in België gevestigde allochtonen. We beschreven hoe deze kunnen leiden tot statistische discriminatie. Aangezien werkgevers ervaren dat ze toch voldoende werknemers kunnen rekruteren uit de nieuwe lidstaten, maakt men de overweging om die ‘moeilijke’ allochtone Belgen te vervangen door die erg flexibele arbeidsmigranten.

Een tweede aangehaalde evolutie betreft het moeilijk vinden van personeel op de lokale arbeidsmarkt dat een *productiemiddenkader* kan vormen. De aangehaalde redenen lijken heel sterk op de redenen die men aangehaalde om te verklaren waarom men moeilijker autochtone Belgen kan rekruteren. Deze evolutie is belangrijk omdat we kunnen verwachten dat binnen de land- en tuinbouwsector de schaalvergroting nog zal toenemen, wat de nood aan een productiemiddenkader waarschijnlijk zal doen toenemen.

1.10.6. Beleidsaanbevelingen

Uit voorgaande synthese komen een aantal elementen naar voren die de aandacht van het beleid kunnen vereisen, we suggereren ook een aantal denksporen om met deze elementen om te gaan.

Toename van arbeidsmigranten ten koste van in België verblijvende allochtonen?

Op basis van de resultaten verwachten we dat, binnen de tuinbouwsector, arbeidsmigranten uit de nieuwe lidstaten de tewerkstellingskansen van in België verblijvende allochtonen verlagen. De vraag dringt zich op of dit een wenselijke evolutie is. Immers, in België verblijvende allochtone werknemers gaven aan dat ze een tewerkstelling binnen de tuinbouwsector als één van de weinige mogelijkheden zagen om (tijdelijk) uit de werkloosheid te blijven.

De hiervoor geschetste mechanismen bieden een aantal kapstokken aan het beleid om deze trend te beïnvloeden.

Ten eerste kan aan de *wetgeving en regelgeving* worden gesleuteld. Men zou kunnen overwegen om de toegang van arbeidsmigranten tot de tuinbouwsector minder eenvoudig te maken. Dit lijkt echter een weinig haalbare piste. Ze gaat immers in tegen de Europese richtlijnen die stellen dat alle EU-onderdanen en hun familieleden toegang hebben tot de arbeidsmarkt van de lidstaten. De beperkingen die opgelegd werden aan werknemers van de nieuwe Europese lidstaten zijn dan ook van tijdelijke aard. Daarenboven stelden de werkgevers uit de tuinbouwsector nadrukkelijk dat de mogelijkheid om arbeidsmigranten in te zetten noodzakelijk is om de nodige arbeiders te vinden.

Een ander alternatief bestaat erin dat regelgeving het voor de werkgever interessanter maakt om in België verblijvende allochtonen in te zetten. Daarenboven menen we dat het een meerwaarde biedt indien men zich daarbij vooral richt op duurzame tewerkstelling van arbeiders. Anderzijds stelden we vast dat in bepaalde sectoren gezien de pieken in arbeidsnood en arbeidsinhoud er niet altijd veel mogelijkheden bestaan om een duurzame tewerkstelling te creëren.

De huidige regelingen met betrekking tot seizoensarbeid zijn reeds behoorlijk interessant, maar ze zijn even voordelig voor alle werknemersgroepen. Dit roept de vraag op welke mogelijkheden er nog zijn. De bestaande activeringsmaatregelen bieden een mogelijkheid. We stelden vast dat werkgevers op dit moment zeer weinig gebruik maken van deze maatregelen. De reden is dat werknemers voornamelijk via seizoensarbeid doorstromen naar het reguliere personeelsbestand. Het zou zinvol kunnen zijn om werkgevers te stimuleren om meer de bestaande activeringsmaatregelen te hanteren. Op langere termijn kunnen die gunstiger zijn dan het rekruteren via seizoensarbeid.

Ten tweede menen we dat *ondersteuning bij het rekruteren* door werkgevers een zinvolle piste is. We stelden vast dat heel wat ondernemingen gekenmerkt worden door wat we beschreven als een eenvoudige structuur. Dit betekent dat de centrale coördinatie van deze ondernemingen grotendeels in handen ligt van de partner bedrijfsleiders, of de leidinggevende familie. Daarnaast kent men een belangrijke operationele kern, een groep van arbeiders die het werk uitvoert. In bepaalde gevallen vinden we binnen deze kern ook nog een productiemiddenkader terug, het gaat dan om ploegleiders die de overige arbeiders aansturen. Belangrijk is dat deze ondernemingen niet beschikken over andere ondersteunende structuren. Het concrete gevolg van deze eenvoudige structuur is dat de bedrijfsleider heel wat functies dient op te nemen. Naast zijn vele andere taken is de bedrijfsleider ook personeelsmanager. Werkgevers beschikken dan ook over weinig tijd en middelen om een uitgebreide rekruteringsstrategie te voeren. Vandaar dat zij, begrijpelijk, voor gemakkelijke rekruteringsstrategieën kiezen die in het verleden hun nut bewezen hebben. Strategieën die minder succesvol

leken, worden snel verlaten. Een goede ondersteuning zou ertoe kunnen leiden dat men toch meer mogelijkheden ziet om werknemers op de lokale arbeidsmarkt te rekruteren. Ondersteuning van de werkgevers kan veel verschillende vormen aannemen, we doen hierna enkele mogelijke suggesties.

We verwijzen ten eerste naar het bestaande voorbeeld van de VDAB-fruitcel. De fruitcel speelt voor de fruitsector een belangrijke ondersteunende rol in het toeleiden van werknemers naar de sector. Enerzijds doet ze dat door praktische ondersteuning te bieden door middel van informatieverspreiding. Anderzijds probeert ze ook potentiële werknemers te koppelen aan een gepaste werkgever. Recent werkte de VDAB-fruitcel samen met haar Waalse tegenhanger, de FOREM, om Vlaamse vacatures in te vullen met Waalse werkzoekenden. Deze gerichte samenwerking bleek behoorlijk succesvol. Globaal kunnen we stellen dat een initiatief als de VDAB-fruitcel er toe kan bijdragen dat Vlaamse werkgevers terug vertrouwen krijgen in de binnenlandse arbeidsmarkt. We menen dan ook dat het zinvol kan zijn om deze vorm van gerichte ondersteuning aan te bieden aan de andere deelsectoren van de land- en tuinbouw.

Een tweede optie kan erin bestaan om de werkgevers te ondersteunen bij het opzetten van een uitgewerkt personeelsbeleid. Dit kan via diverse wegen. Bijvoorbeeld als gevolg van de toenemende schaalvergroting binnen de sector zien we grotere ondernemingen ontstaan waar mogelijk ruimte komt om ondersteunende diensten te ontwikkelen. Men zou bedrijven (financieel) kunnen stimuleren om daarbij een specifiek personeelsplan op te stellen. Een bestaande maatregel die daar bij aansluit is het diversiteitplan. Ook opleidingen rond rekruteren van werknemers, rekening houdend met specifieke kenmerken van allochtone werknemers, kunnen een optie zijn.

Tot slot stellen we vast dat werkgevers niet steeds goed op de hoogte zijn van de verschillende bestaande verblijfstatuten die in België verblijvende allochtonen toelaten om tewerkgesteld te zijn. Het kan zinvol zijn om de werkgevers daarover duidelijke informatie te verschaffen.

Moeilijkheden om lokaal een middenkader te rekruteren

Diverse werkgevers gaven aan dat het bijzonder moeilijk is om geschoolde werknemers te vinden die tewerkgesteld kunnen worden in een productiemiddenkader. Gezien de trend naar schaalvergroting en dus een verwachte groei van de bestaande ondernemingen, zal de vraag naar werknemers die ingeschakeld kunnen worden op dit niveau waarschijnlijk toenemen.

Vooraf de verwachte arbeidsvoorwaarden en het imago van de sector zouden de oorzaak zijn van dit knelpunt. Een aanbeveling die daaruit voortvloeit, is het opzetten van een realistische imagocampagne waarbij zowel de goede als minder goede kanten van deze functies onder de aandacht worden gebracht.

Een tweede optie bestaat erin om het bestaande reservoir van productiewerkers binnen de tuinbouwsector te benutten. Het kan daarbij zinvol zijn om mogelijkheden te voorzien zodat onder andere tewerkgestelde allochtonen hun capaciteiten versterkt worden. Hierdoor kunnen ze mogelijk doorstromen naar het productiemiddenkader van bedrijven waar ze al heel wat 'on the job' ervaring opdeden. We stelden vast dat in heel wat gevallen taal een belangrijke drempel kan vormen om door te groeien binnen een organisatie. Het organiseren en stimuleren van een opleiding Nederlands op de werkvloer voor werknemers uit de tuinbouwsector is dan ook een zinvolle mogelijkheid. Maar ook het voorzien van meer algemene vaardighedenontwikkeling gericht op een functie in het productiemiddenkader is een optie.

Vermijden van illegale arbeidsbemiddeling tussen arbeidsmigranten en werkgevers

We stelden het voorkomen van illegale wijzen van arbeidsbemiddeling tussen arbeidsmigranten en Vlaamse werkgevers vast. Op basis van de gegevens is het niet mogelijk om in te

schatten wat de omvang is van deze praktijk. In ieder geval bleek dat deze bemiddelingsvorm voornamelijk ten koste gaat van de werknemer. Voor zover we kunnen inschatten zijn werkgevers niet op de hoogte van deze praktijken. Wel stelden we vast dat het voor werkgevers niet eenvoudig is om het eerste contact te leggen met potentiële werknemers uit het buitenland.

Een mogelijkheid om dit te vermijden, bestaat erin om in een legaal alternatief voor arbeidsbemiddeling te voorzien. Indien dit op een goede wijze gebeurt, zullen zowel werkgever als werknemers hierbij gebaat zijn.

1.11. *Kwaliteit van de arbeid*

In het kwalitatieve luik van het onderzoek bevroegen we werkgevers en werknemers naar hun ervaringen met betrekking tot de verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid. Daarbij werd gefocust op de elementen arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Een opvallende vaststelling was dat er weinig acute knelpunten naar voren kwamen. De resultaten lieten uitschijnen dat dit deels te verklaren valt doordat zowel werkgevers en werknemers een *win-winsituatie* ervaren bij een flexibele opstelling.

Werkgevers in de tuinbouwsector kennen een relatief *hoge arbeidsnood*, die ze in het verleden niet steeds op afdoende wijzen konden invullen. Het beroep dat zij kunnen doen op allochtone werknemers, deels gefaciliteerd door de bestaande regelgeving, creëert een reservoir van potentiële werknemers dat momenteel toereikend blijkt. Werkgevers hebben er belang bij deze arbeidsbron blijvend te kunnen aanboren. Dit kan verklaren waarom ze bereid zijn zich flexibel op te stellen in verband met bijvoorbeeld taalgebruik en culturele achtergronden van werknemers.

Allochtone werknemers ervaren de tuinbouwsector als *één van de belangrijke sectoren* waar ze toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Dit gegeven blijkt bij deze werknemers ook een flexibele opstelling te creëren. Het kwam duidelijk naar voren dat zij de arbeidsinhoud, -voorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden eerder als vaststaande feiten beschouwden. Het hebben van werk werd vaak als belangrijker beschouwd dan de kwaliteit van dat werk.

Hierna bespreken we per aspect van de kwaliteit van de arbeid de opvallende bevindingen, tegelijk suggereren we waar nodig een aantal beleidsaanbevelingen.

1.11.1. *Arbeidsinhoud*

In de meerderheid van de geobserveerde bedrijven kwam *weinig functiediversificatie* voor. Er was meestal sprake van een omvangrijke operationele kern. Binnen deze operationele kern komen hoofdzakelijk arbeidersfuncties voor die relatief eenvoudig zijn en weinig scholing of training vereisen. Allochtone werknemers oefenden dan ook hoofdzakelijk dergelijke functies uit. In bepaalde gevallen werden allochtone werknemers ook tewerkgesteld op het niveau van het productiemiddenkader, waar zij taken opnamen als ploegleider.

Allochtone werknemers werden zelden of nooit tewerkgesteld buiten het productiekader. Indien ondersteunende diensten aanwezig waren binnen de organisatiestructuur werden deze steevast bemand door autochtone werknemers. Ook het productiemiddenkader werd in hoofdzaak ingevuld door autochtone werknemers. We beschreven daaromtrent dat werkgevers ervaren dat het minder gemakkelijk is om autochtone werknemers te rekruteren op dat niveau.

Op het functieniveau van productiewerker werd de arbeidsinhoud voornamelijk *bepaald door het tewerkstellingsstatuut* van de allochtone werknemer. Enerzijds zijn er de werknemers die voor een kortere termijn tewerkgesteld zijn in de sector, hoofdzakelijk seizoensarbeiders, en daarnaast zijn er de werknemers die met een langer perspectief actief zijn in de sector, hoofdzakelijk werknemers met een regulier contract.

Het belangrijkste verschil tussen de arbeidsinhoud van beide groepen betrof de *taakvariatie*. Seizoensarbeiders worden hoofdzakelijk ingezet voor een beperkt aantal specifieke taken. Dat is hoofdzakelijk te begrijpen vanuit hun korte aanwezigheid bij de werkgever. Elke nieuwe taak vereist immers een zekere tijdsinvestering om deze te beheersen. Door het aantal taken te beperken beperkt men ook de leerkost. Gezien deze beperkte variatie beschreven heel wat seizoenarbeiders hun betrekking eerder als monotoon of saai.

Arbeiders die met een regulier contract tewerkgesteld waren, en dus in het bedrijf waren met een langere tijdshorizon voor ogen, ervoeren meer taakvariatie. Aangezien zij een langer traject kunnen afleggen binnen de organisatie krijgen zij de mogelijkheid om de verschillende taken op productieniveau aan te leren. Vanuit werkgeversperspectief is de hieraan verbonden leerinvestering zinvol, omdat de werknemers daardoor breder inzetbaar zijn binnen de onderneming. Deze groep van werknemers ervoer de arbeidsinhoud dan ook als positief. Ze ervoeren een behoorlijke taakvariatie, en hadden ook het gevoel dat ze een zeker vertrouwen van de werkgever kregen.

Naast deze groep van productiearbeiders, is er een relatief kleine groep van allochtone werknemers die binnen de onderneming doorgroeiden naar het niveau van *ploegleider*. Zij kennen, tot hun tevredenheid, een arbeidsinhoud die meer variatie en verantwoordelijkheid kent.

Beleidsaanbevelingen met betrekking tot de arbeidsinhoud

De grote aanwezigheid van productiefuncties en de beperkte functiediversiteit lijkt een eigenschap te zijn van de sector. Het valt dus te verwachten dat de sector blijvend nood zal hebben aan een belangrijke groep van productiearbeiders.

We stelden vast dat de mogelijkheden tot taakvariatie bijdroegen tot de arbeidstevredenheid van werknemers. Het systeem van seizoenarbeid maakt het voor werkgevers echter niet erg zinvol om taakvariatie voor deze groep van werknemers te voorzien. De seizoenarbeiders blijken daartoe ook niet echt vragende partij. Zij beschouwen de uitgeoefende seizoenarbeid als iets tussentijds, tot ze een betere betrekking vinden.

Hiervoor stelden we voor dat het zinvol zou kunnen zijn om bepaalde huidige (allochtone) productiearbeiders te versterken in hun vaardigheden zodat zij mogelijk kunnen doorstromen naar het niveau van ploegleider.

1.11.2. Arbeidsomstandigheden

Werknemers beschreven de uitgeoefende arbeid als fysieke handenarbeid die relatief zwaar is. Tegelijk stelden de meeste werknemers dat dit *'part of the job'* is, en dat men het werk wel gewoon wordt.

We haalden twee mogelijke verklaringen aan voor deze observatie. Ten eerste het hoofdzakelijk *economisch motief* waarom de groep van allochtone werknemers terecht komt in de sector. De arbeidsomstandigheden zijn dan een aspect van het werk dat men erbij neemt. Ten tweede verwezen we naar een *'gezond werknemereffect'*, waarbij werknemers die het werk niet aankunnen zichzelf wegselecteren uit de sector. Aangezien de meeste werknemers via seizoenarbeid de sector betreden, wat dagcontracten impliceert, is de drempel om de sector te verlaten bijzonder laag.

Werkgevers wezen erop dat de meeste fysiek belastende taken tegenwoordig *machinaal* gebeuren. De fysieke belasting van de werknemers zou dus een stuk lager liggen dan vroeger. Anderzijds kwam naar voren dat het werk vaak eenvoudig en repetitief is.

Beleidsaanbevelingen in verband met de arbeidsomstandigheden

Globaal kunnen we stellen dat er weinig problemen in verband met de arbeidsomstandigheden worden gesignaleerd. De arbeid wordt in de meeste gevallen omschreven als relatief zwaar en

eenvoudig fysiek werk. Deze arbeidsomstandigheden zouden één van de redenen zijn waarom het imago van werken in de tuinbouwsector eerder negatief is. Weinig autochtone werknemers zouden aangetrokken worden door dit soort betrekkingen. Het is belangrijk om daar rekening mee te houden indien men, zoals we hiervoor suggereerden, een imagocampagne zou organiseren in verband met het werken in de land- en tuinbouwsector.

Het zou interessant zijn om na te gaan in hoeverre het ‘gezonde werknemerseffect’ speelt binnen de sector. Immers, indien men overweegt om werknemers toe te leiden naar de sector, dan is het zinvol om te weten welk type werknemers het werk in de sector aankunnen.

1.11.3. Arbeidsverhoudingen

Globaal evalueerden werknemers en werkgevers de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie als positief. Twee knelpunten kwamen naar voren, een eerste met betrekking tot taal en een tweede in verband met culturele verschillen.

We stelden vast dat de *kennis van het Nederlands* onder de allochtone werknemers eerder beperkt is. Deze vaststelling ging op voor zowel de groep van arbeidsmigranten als de groep van in België verblijvende allochtonen. Binnen deze laatste groep troffen we relatief vaker werknemers aan die het Nederlands in bepaalde mate machtig waren. Daarbij dienen we op te merken dat heel wat in België verblijvende allochtone werknemers wonen in het Waalse of Brusselse Gewest.

Algemeen bleek taal echter *weinig problemen* te veroorzaken binnen de organisaties. We verklaarden dit door een flexibele opstelling van de werkgever en de eenvoudige arbeidsinhoud. Er zijn echter een aantal domeinen waar gebrek aan taalkennis een *belangrijke drempel* kan opwerpen.

De pragmatische oplossingen die in de praktijk gehanteerd worden om de taalbarrière te overwinnen zijn niet steeds goed toe te passen indien *complexe zaken* dienen uitgelegd te worden en het daarbij gaat om belangrijke onderwerpen zoals details van arbeidscontracten en verblijfsvergunningen.

Een tweede domein waar een minder goede kennis van het Nederlands een drempel kan opwerpen voor allochtone werknemers betreft het *doorgroeien* binnen de organisatie. Werkgevers gaven meestal aan dat kennis van het Nederlands een voorwaarde is om een betrekking op te nemen met meer inhoudelijke verantwoordelijkheid.

Een tweede knelpunt dat aangehaald werd door verschillende werkgevers betreft de culturele achtergrond van bepaalde allochtone werknemers. Concreet beschreven een aantal werknemers dat ze problemen ervoeren met werknemers met een *moslimachtergrond*. Een opvallende terugkerende factor daarbij was de ramadan. Verschillende werkgevers gaven aan dat deze vastenperiode de voorbije jaren samenviel met een erg drukke periode binnen hun organisatie. Ze gaven daarbij aan dat de combinatie van vasten en fysieke arbeid niet evident is.

Meer algemeen stelden we vast dat verschillende werkgevers blijk gaven van een grotere appreciatie voor de culturele achtergrond van werknemers afkomstig uit de nieuwe lidstaten. We beschreven daarbij hoe een aantal mechanismen aanleiding kunnen geven tot statistische discriminatie van in België verblijvende allochtonen.

Beleidsaanbevelingen met betrekking tot arbeidsverhoudingen

Wat betreft taalkennis kan het zinvol zijn om aan bepaalde groepen van werknemers ondersteuning te bieden. Een aanbod van cursussen ‘Nederlands in de tuinbouwsector’ zou daartoe bijvoorbeeld kunnen dienen.

Voor een aantal doelgroepen is zo een aanbod waarschijnlijk minder zinvol. Arbeidsmigranten, of seizoensarbeiders uit het Waalse of Brusselse Gewest zijn immers met korter tijdsper-

spectief aanwezig in de tuinbouwsector. Voor deze doelgroepen kunnen een aantal ander aspecten van nut zijn.

Op dit moment bestaat er reeds een aanbod van instrumenten die een aantal knelpunten kunnen verhelpen. We stelden wel vast dat deze niet altijd gebruikt werden. We denken bijvoorbeeld aan het bestaan van een aantal standaarddocumenten in verschillende talen. Daarnaast vernamen we ook dat allochtone werknemers vaak binnen hun eigen netwerk terecht konden bij iemand die het Nederlands machtig was. We stelden echter ook een aantal misbruiken vast. Enkele werknemers gaven aan dat ze hoge bedragen dienden te betalen voor de vertaaldiensten door ‘kennissen.

Het zou zinvol kunnen zijn om de ondernemers en de werknemers in de sector een vertaaldienst aan te bieden. We kunnen bijvoorbeeld verwijzen naar bestaande telefonische tolkendiensten.

We stelden vast dat de geïnterviewde werknemers weinig problemen ervoeren met de culturele diversiteit op de werkplaats. Daarnaast kwam tijdens een aantal gesprekken met werkgevers naar voren dat zij problemen ervoeren met de culturele achtergrond van werknemers.

Het zou zinvol kunnen zijn om werkgevers ondersteuning aan te bieden in het omgaan met culturele diversiteit. Daartoe bestaan verschillende mogelijkheden. Men zou bijvoorbeeld een cursus kunnen organiseren. Een andere mogelijkheid bestaat in het begeleid uitwisselen van ervaringen en goede praktijken tussen werkgevers. Mogelijk is het nuttig om te bekijken hoe men in andere sectoren met de ervaren culturele diversiteit omgaat.

Wat betreft het voorkomen van statistische discriminatie van in België verblijvende allochtonen, kan het zinvol zijn om de instroom van allochtone Belgen te ondersteunen. Hiervoor verwezen we reeds naar een aantal mogelijk maatregelen daaromtrent.

1.11.4. Arbeidsvoorwaarden

Ook wat de arbeidsvoorwaarden betreft werden door werknemers en werkgevers weinig knelpunten gesignaleerd.

We stelden vast dat allochtone werknemers voornamelijk binnen twee groepen van *tewerkstellingsstatuten* tewerkgesteld worden. Enerzijds zijn er de tijdelijke statuten, die voornamelijk ingevuld worden via het plukkaartsysteem en de specifieke PWA-regeling. En anderzijds worden groepen van allochtonen tewerkgesteld onder reguliere contractvormen. We beschreven hiervoor welke factoren, binnen de verschillende deelsectoren, het voorkomen van deze verschillende tewerkstellingsstatuten beïnvloeden. Daarnaast verwezen we ook naar een aantal verschillen betreffende arbeidsinhoud en -omstandigheden naargelang van het tewerkstellingsstatuut.

Globaal beoordeelden werkgevers de verschillende gehanteerde tewerkstellingsstatuten als positief en noodzakelijk voor de sector. Werkgevers meldten wel enkele mogelijke punten tot verbetering in verband met het plukkaartsysteem. Ten eerste vroeg men zich af of het niet mogelijk zou zijn om werknemers meer dan 65 dagen te laten werken binnen het systeem. Ten tweede werd heel vaak verwezen naar de complexiteit van de Dimona-aangifte. Werkgevers zijn vragende partij om dit systeem gebruiksvriendelijker te maken. Op dit moment ervaren zij dat de kans op het maken van fouten vrij groot is. Daarbij stellen ze dat het maken van onbedoelde fouten echter belangrijke gevolgen kan hebben. Tot slot vermeldde men dat het inschrijven van arbeidsmigranten aan de gemeente of stad niet steeds vlot verliep.

Wat betreft *verloning* gaven de meeste werkgevers aan dat ze voor productiewerkers de afgesproken barema's in de sector volgen. Bepaalde werkgevers stelden dat de door hun uitbetaalde lonen daar iets boven liggen.

In verband met de *arbeidstijd* kwam naar voren dat de meeste werknemers werken binnen een reguliere werkweek, maximaal acht uur per dag op weekdays. Het komt wel voor dat werk-

nemers, op piekmomenten, extra uren presteren. Opvallend daarbij was dat arbeidsmigranten vaker een specifiek uurrooster kenden. Zij werken vaker in een intensiever werkschema, waarbij ze meer uren op een dag werken en/of ook in het weekend werken. Dit valt deels te verklaren doordat zij voornamelijk aan de slag zijn in piekperiodes. Daarenboven verwezen we ernaar dat het plukkaartsysteem een aantal – onbedoelde - incentives voor de arbeidsmigranten bevat om in een intensiever werkschema te werken.

We stelden vast dat *arbeidsmigranten* in verschillende gevallen niet erg goed op de hoogte bleken van de arbeidsvoorwaarden onder welke ze hier tewerkgesteld waren. Heel wat arbeidsmigranten konden bijvoorbeeld niet precies vertellen wat de gemaakte loonafspraken waren. De meeste arbeidsmigranten waren ook niet op de hoogte van het feit dat men, binnen het systeem van seizoensarbeid, tewerkgesteld was via dagcontracten. De informatie waarover men beschikte was meestal afkomstig van de werkgever. Onder andere wegens de taalbarrière bleek deze informatie vaak eerder beperkt.

Tot slot is er het aspect integratie in de leefomgeving. In België verblijvende allochtonen stelden allen dat zij geïntegreerd zijn in de gemeenschap waar zij leven. De meesten onder hen verbleven al enige tijd in België en bouwden hier een netwerk van familie en vrienden uit.

Arbeidsmigranten gaven aan dat ze weinig behoefte voelden om zich te integreren in de leefomgeving. Tijdens hun verblijf hier vinden ze hun weg naar de nodige faciliteiten. Ze hebben daarbij weinig behoefte aan contact met de lokale gemeenschap. Men geeft aan dat men hier vooral is op grond van een economisch motief, en men beschouwt het verblijf in Vlaanderen dan ook als iets tijdelijks.

Beleidsaanbevelingen in verband met arbeidsvoorwaarden

Een eerste aanbeveling betreft de informatieverstrekking in verband met arbeidsvoorwaarden voor arbeidsmigranten. Het kan zinvol zijn om in een neutraal communicatiekanaal te voorzien waarlangs arbeidsmigranten informatie kunnen verkrijgen met betrekking tot geldende rechten, plichten, gewoontes, gangbare loonafspraken, werktijden en andere arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast kan het zinvol zijn om verder met de betrokken belanghebbenden, van onder andere werkgevers- en werknemerszijde, te overleggen over de invulling van de huidige tewerkstellingsstatuten.

BIJLAGE: STUURGROEP EN AFFILIATIES

Dirk van Gijsegem - Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Monitoring en Studie (afdelingshoofd)

Leen Bas - Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Monitoring en Studie (diensthoofd studie)

Geertrui Cazaux - Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Monitoring en Studie, Departement Landbouw en Visserij (beleidsadviseur)

Miet Lamberts - HIVA-K.U.Leuven, Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie, Onderzoeksgroep Arbeidsmarktbeleid (projectleider)

Fernando Pauwels - HIVA-K.U.Leuven, Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie, Onderzoeksgroep Arbeidsmarktbeleid (senior onderzoeker)

Maxime Loose - HIVA-K.U.Leuven, Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie, Onderzoeksgroep Arbeidsmarktbeleid (senior onderzoeker)

Luc Vanoirbeek - Boerenbond, studiedienst (adviseur tuinbouw)

Chris Botterman - Boerenbond (coördinator sociale zaken)

Johnny Nelissen - VDAB (Directeur VDAB Tongeren)

Josse Barbé - Dienst Migratie en Arbeidsbemiddelingsbureaus

Fatima Tigra - Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Duurzame Landbouwontwikkeling

Tania Baete - Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (coördinator)

Joris Schepens - Vlaamse Overheid, Departement Landbouw en Visserij, Afdeling Landbouw - en Visserijbeleid, Cel Marktbeleid

Marijke Willockx - Vlaamse Overheid, Departement Landbouw en Visserij, Management Ondersteunende Dienstverlening, ondersteuner P&O-beleid

Katrijn Vanderweyden - SERV studiedienst, Commissie Diversiteit

Rachida Ouchoukout - Vlaams Minderhedencentrum vzw (stafmedewerker Afdeling Beleid)

Stefaan Kint - Boerenbond, Beroepswerking (consulent tuinbouw)

Koen Dewulf - Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, Departement Migraties

Didier Boone - Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, Integratie & Gelijke Kansen

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Deléchat C. (2001), *International Migration Dynamics: The role of experience and social networks*, Labour, Vol. 15 (3), p. 457-486.

Dienst Arbeidsmigratie en -bemiddeling (2008), Verslag seizoensarbeid in de Tuinbouwsector-Paritair Comité 145, gegevens van 1 januari 2008 tot 30 november 2008, Dienst Arbeidsmigratie en -bemiddeling, Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Brussel, 27 p.

Drinkwater S., Eade J. & Garapich M. (2006), *Poles apart? Eu Enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the UK*, IZA Discussion papers, n° 2410.

Massey D.S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A. & Taylor E. (1993), *Theories of international migration: a review and appraisal*, Population and development review, Vol. 19, iss. 3, p. 431-466.

Mintzberg H., (2005), *The structuring of organizations*, In Segal-Horn (Ed.), The strategy reader, Blackwell publishing, p. 246-270.

Okkerse L. & Termote A. (2004), *Statistische studie n° 111: Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt? Over de allochtone arbeidskrachten in België*, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Brussel.

Olfers S K. (2004), *Arbeidsmigrant of vluchteling? Achtergronden van de Spaanse migratie naar Nederland, 1960-1980*, Centrum voor de geschiedenis van migranten, Working Paper 5, 56 p.

Peters S.L. (2004), *Social capital and economic outcomes for immigrants and ethnic minorities*, Journal of International migration and integration, Vol. 5, n° 2, p. 171-190.

Stone W., Gray M. & Hughes J. (2003), *Social Capital at work: How family, friends and civilities relate to labour market outcomes*, Australian Institute of family studies, Research Paper, n° 31.

Tielens M. (2005), *Eens allochtoon, altijd allochtoon: de socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen*, Steunpunt WAV, Leuven.

Tratsaert K. (2004), *Nieuwe Belgen in Loondienst in Vlaanderen: Gewogen en minder vreemd bevonden?*, in 'De arbeidsmarkt in Vlaanderen, jaarboek Steunpunt WAV', p. 255-266.

Van Heers L. (2007), *Het sikhisme en de Sikhs*, uitgeverij Alken, 202 p.

Vautmans V. (1996), *Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 60 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering*, Belgische Senaat.

VDAB (2007), *Analyses vacatures 2007: knelpuntberoepen, deel 1*, VDAB Studiedienst, Brussel, 82 p.

Verhoeven H. (2000), *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. WAV dossier, Leuven.

Verhoeven H. & Martens A. (2003), *Het Vlaams minderhedenbeleid gewikt en gewogen, evaluatie van het Vlaams minderhedenbeleid (1996-2002)*, Afdeling Arbeid en Organisatie, departement sociologie, K.U.Leuven.

Vertommen S. & Martens A. (2005), *Allochtone werknemers op lokale arbeidsmarkten: beschrijving van een gegevensbestand op arrondissementeel niveau*. Working Paper, K.U.Leuven, Departement Sociologie, afdeling Arbeid en Organisatie, Leuven.

Vlaamse Overheid - Departement Landbouw en visserij (2008), LARA, landbouwrapport 2008, Vlaamse Overheid - Departement Landbouw en visserij, Brussel, 310 p.