

---

## Doelgroepen

---

# Boer gaat vreemd

Onderzoek naar de tewerkstellingssituatie van allochtonen in de land- en tuinbouw

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.

---

***De land- en tuinbouwsector stelt heel wat werknemers van vreemde herkomst tewerk. Daarenboven hebben heel wat recente veranderingen (onder andere uitbreiding van de EU, versoepelde regelgeving arbeidskaarten B voor knelpuntberoepen, veranderingen in de asielprocedure, enzovoort) mogelijk een impact op de tewerkstelling van deze doelgroep. In eerste instantie schetsen we een cijfermatig beeld van de huidige tewerkstelling van allochtonen binnen de sector. Daarnaast wilden we een zicht krijgen op wie de allochtone werknemers zijn en waarom zij (al dan niet tijdelijk) in de Vlaamse land- en tuinbouw komen werken. Ten slotte hadden we ook oog voor de ervaringen en motieven van de werkgevers in de sector.***

### In cijfers

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

Gegevens afkomstig van de sociale fondsen voor de land- en tuinbouw verschaften een meer gedetailleerd inzicht in de tewerkstelling van allochtone werknemers. Daaruit bleek onder andere dat niet enkel het aantal werknemers binnen de land- en

tuinbouw toegenomen is maar dat ook het aandeel 'vreemde' werkrachten in de periode 2000-2007 sterk gestegen is.

Uit voorgaand onderzoek (zie onder andere Tielens, 2005 en Tratsaert, 2004: bewerkingen Datawarehouse arbeidsmarkt, KSZ) bleek reeds dat de land- en tuinbouwsector een belangrijke werkgever is voor werknemers van vreemde herkomst. Van de werknemers van vreemde herkomst (inclusief genaturaliseerden) 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% van deze werknemers werkt in de sector), en Marokkaanse (10,3% van deze werknemers werkt in de sector) herkomst. Daarenboven bleek dat Turken voor hun tewerkstelling sterk afhankelijk bleven van de sector nadat zij Belg werden. Andere nationaliteitsgroepen bleken toch eerder uit de primaire sector te verdwijnen na naturalisatie.

Een derde bron die we raadpleegden, waren recente gegevens met betrekking tot de toekenning van

**Tabel 1.**

Overzicht aantal werknemers in de land- en tuinbouwsector naargelang sector en tewerkstellingsvorm, 2000-2007 (gemiddeld, over de kwartalen heen)

	Reguliere tewerkstelling 2000					Seizoensarbeid 2000				
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Totaal	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Totaal
	n	%	n	%	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	2 7286	83	32 789
	Reguliere tewerkstelling 2007					Seizoensarbeid 2007				
	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Totaal	Vreemde nationaliteit		Belgische nationaliteit		Totaal
	n	%	n	%	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

Bron: Sociale Fondsen voor de land- en tuinbouw, eigen bewerkingen.

arbeidskaarten B. We stelden vast dat werknemers uit de nieuwe Europese lidstaten via de versoepelde regelgeving in het kader van de knelpuntberoepen in grote getallen worden ingezet binnen de tuinbouwsector (januari-november 2008, n = 18 909). Deze werknemers bleken hoofdzakelijk uit Polen afkomstig (78% van de arbeidskaarten B in de sector binnen de beschouwde periode). Daarnaast wordt ook een omvangrijke groep Roemenen ingezet in de tuinbouwsector (15% van de arbeidskaarten B in de sector binnen de beschouwde periode).

## Achter de cijfers

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 (bevraging van experts) van de land- en tuinbouwsector. 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 en binnen de tuinbouwsector weerhielden we volgende drie deelsectoren voor een meer diepgaande kwalitatieve analyse: de fruitsector in Limburg, de glastuinbouw in de regio van Sint-Katelijne-Waver en de sierteelt in de periferie van Gent.

Binnen de geselecteerde deelsectoren werden in eerste instantie een aantal werkgevers bevestigd. Vervolgens kwamen ook de allochtone werknemers zelf aan het woord.

In het kader van dit artikel overlopen we enkele belangrijke bevindingen.

### *Samenstelling van de werknemerspopulatie: autochtonen haken af, 'arbeidsmigranten' komen eraan<sup>1</sup>*

De regeling met betrekking tot seizoenarbeid, namelijk de plukkaart – thans het gelegenheidsformulier, heeft een belangrijke impact op de samenstelling van de aanwezige werknemerspopulatie. Deze regeling, ingevoerd in 1994, maakt het interessanter om op een legale wijze seizoenarbeid in te zetten. De belangrijkste aanleiding voor het invoeren van het systeem van het gelegenheidsformulier was de feitelijke grijze tot erg zwarte zone waarin de seizoenarbeid tot dan toe gebeurde. Voor het invoeren van de plukkaart beschouwden 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 duurzaam was. Dit gaf aanleiding tot het invoeren van de plukkaart, een groot aantal controles en er

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.

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

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.

Deze groep van traditionele autochtone werknemers werd hoofdzakelijk vervangen door allochtone werknemers. De regelgeving met betrekking tot de erkende knelpuntberoepen, en de versoepelde toegang voor onderdanen uit de nieuwe EU-lidstaten, heeft duidelijk gevolgen voor de samenstelling van de werknemerspopulatie in alle deelsectoren van de tuinbouwsector. Maar uit de interviews met werknemers kwam echter naar voren dat het ook voor de allochtone werknemers zelden om een positieve keuze gaat. Ze ervaren de tuinbouwsector als een van de weinige keuzemogelijkheden om aan de slag te kunnen. Ze worden in eerste instantie dan ook hoofdzakelijk gedreven door een economisch motief.

### *Hoe rekruteren?*

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

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. Een eerste maal een werknemer

(of een groep werknemers) uit een 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 een of andere manier zelf contact te leggen met potentiële werknemers uit een van de nieuwe Europese lidstaten. Ook hier speelden spontane contacten een rol. 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 af dat die contactpersoon vaak iemand is binnen een bepaald netwerk die bijvoorbeeld Engels kent of over e-mail beschikt en zo werkgevers kan contacteren. Meestal lijkt dat te gebeuren als vriendendienst, maar 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.

Eenmaal een werkgever een aantal werknemers 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. Tijdens de interviews met werknemers stelden we vast dat binnen de onderneming vaak groepen van familie en kennissen tewerkgesteld zijn in een onderneming.

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'. Ook gezien de beperkte tijd die de werkgever heeft, 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 komen aanbieden.

De gesproken werkgevers geven aan dat ze heel erg tevreden zijn over de inzet van 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 lijkt in de richting van dit vermoeden te wijzen.

Een 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. Dit creëert een incentive, indien men zoveel mogelijk wil verdienen, om meer uren per dag te werken. Daarenboven vestigen arbeidsmigranten zich hier tijdelijk met een duidelijk hoofddoel, namelijk werken. Dat zou betekenen dat ze niet 'gehinderd' worden door dagelijkse beslommingen zoals een gezinsleven of een vriendenkring, die laat men in de meeste gevallen immers achter in het thuisland.

### *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 winst situatie 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 een 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.

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.

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 voor 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. 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. De pragmatische oplossingen die in de praktijk gehanteerd worden om de taalbarrière te overwinnen, zijn echter 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 ervaren hadden 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.

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. Globaal beoordeelden werkgevers de verschillende gehanteerde tewerkstellingsstatuten als positief en noodzakelijk voor de sector.

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 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 – stimulansen 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.

*Miet Lamberts*

*Maxime Loose*

*HIVA – K.U.Leuven*

#### **Noot**

1. We hanteren de term arbeidsmigranten om een onderscheid te maken met reeds in België verblijvende allochtonen. Met arbeidsmigranten wordt voornamelijk de groep van EU-onderdanen bedoeld die in het kader van de versoepelde regelgeving rond knelpuntberoepen naar Vlaanderen komen voor seizoens- en gelegenhedswerk (arbeidskaart B).

## **Bibliografie**

Tielens, M. 2005. Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen. In W. Herremans, M. Tielens, C. Vermandere & P. van der Hallen (Eds.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2005*: 129-152. Leuven Steunpunt WAV en VIONA SSA. Antwerpen: Garant.

Tratsaert, K. 2004. Nieuwe Belgen in Loondienst in Vlaanderen: Gewogen en minder vreemd bevonden? In K. Geurts, W. Herremans, C. Vermandere & P. van der Hallen (Eds.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2004*: 255-266. Leuven Steunpunt WAV en VIONA SSA. Antwerpen: Garant.