Die Gem
Diversiteit en Gemeenschapsvorming
Solidariteit in Diversiteit

Rapport retrospectieve case study

Hellingenfort



Anika Depraetere,

Stijn Oosterlynck & Joke Vandenabeele

18/9/2016

www.solidariteitdiversiteit.be

Met steun van IWT – Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie

Universiteit Antwerpen · KU LEUVEN · HoGent · Universiteit Gent · LUCA · iwt

Inhoudstafel

1. Inleiding....4

2. Beschrijving in context....7

(Arbeids)migratie en Haspengouw....7

Seizoensarbeid en statuten....8

Hellingenfort....10

De perencrisis....12

De internationale context....13

3. Diversiteit....15

4. Interpersoonlijke praktijken van solidariteit....18

5. Burgerschapspraktijken....23

6. Bronnen van solidariteit....28

6.1. Interdependentie....28

6.2. Ontmoeting....31

6.3. Gedeelde waarden en normen....33

6.4. Strijd....35

7. Plaats....36

8. Leerprocessen....40

9. Solidariteit in spanningsvelden....44

9.1. Universalistisch - particularistisch....45

9.2. Onderhandelbaar – (niet)onderhandelbaar....45

9.3. Economisch - cultureel....47

9.4. Affirmatie - transformatie....47

10. Besluit....50

11. Bijlages....51

Bijlage I: overzicht statuten seizoensarbeiders en regelgeving....51

Bibliografie....54

Pers.....54

Lijst geïnterviewden.....55

1. Inleiding

In het DieGem onderzoek zoeken we naar innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit. Anders dan bij heersende en structurele vormen van solidariteit binnen de context van een natiestaat zoeken wij naar nieuwe vormen van solidariteit op plaatsen waar mensen van diverse afkomst elkaar tegenkomen: op de werkvloer, in de woonomgeving, op school, in de sportclub, het jeugdhuis, enz. Onze hypothese is dat de betrokkenen op deze plaatsen leren omgaan met culturele diversiteit en aangezet worden om burgerschapspraktijken op te zetten die leiden tot innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit. Om deze hypothese te testen, zetten we 32 case studies op. Dit rapport vat de resultaten van één van die case studies samen.

Hellingenfort

Het Hellingenfort is een kleinschalig fruitbedrijf in Hoepertingen, Zuid Limburg. Het is een familiebedrijf waar kersen, peren en appels worden geteeld. Het bedrijf heeft één werknemer die vast in dienst is. Tijdens drukke periodes, zoals de snoei en de pluk, doet de bedrijfsleider beroep op tijdelijke arbeidskrachten uit de streek of, indien nodig, uit het buitenland.

Methodologie

In februari 2014 hadden we een verkennend gesprek met de bedrijfsleider. Tijdens dit gesprek werd de methodologie van het onderzoek besproken. We kozen voor participerende observatie tijdens twee periodes: de perenpluk (augustus 2014) en de appelpluk (eind september - begin oktober). Tijdens deze periodes werkte de onderzoeker gedurende twee weken mee en voerde informele gesprekken met de verschillende plukkers. De onderzoeker had de kans om op verschillende plaatsen, aan verschillende taken en met verschillende groepen te werken. De gesprekken werden gevoerd in het Nederlands, Frans, Engels, Italiaans, Duits of in gebarentaal. De gesprekken kwamen geleidelijk aan op gang, tijdens het plukken, sorteren of pauzeren. Soms waren dit erg korte gesprekken, maar vaak was er ook de mogelijkheid om een uitgebreid gesprek te voeren met de persoon met wie de onderzoeker in duo moest plukken, snoeien of gedurende een dagdeel mee op de plukwagen stond.

Na de werkdag stelde de onderzoeker observatieverslagen op. Het zijn deze verslagen die de basis vormen van de analyse waarop dit rapport steunt. De verslagen bevatten een feitelijke weergave van de fruitpluk (zoals beschrijvingen van arbeidstaken en de verdeling ervan over de verschillende

werknemers) en een reconstructie van informele gesprekken met en tussen werknemers. Zowel de inhoud van deze gesprekken werd geanalyseerd als de manier waarop ze tot stand kwamen.

Op het einde van de eerste week vond een interview plaats met vier Roemeense arbeiders, waarbij één van hen optrad als tolk (Engels – Roemeens). Vervolgens werden ook formele interviews afgenomen met de oprichtster van het bedrijf en met de ex-burgemeester van Sint-Truiden. Deze laatste werd na het veldwerk gecontacteerd om het beschrijvend luik van dit rapport te ondersteunen. Specifieke, streekgebonden informatie over het landbouwbeleid en de link met migratie was immers veelal niet voorhanden in algemene documenten.

Tijdens de veldwerkperiode had de onderzoeker de kans om de omgeving te verkennen, een bezoek te brengen aan de fruitveiling en het fruitmuseum, de slaapzalen van de buitenlandse plukkers te bezoeken, enzovoort. Door er gedurende die periode te wonen, naar de winkel te gaan, op café te gaan, in de cafetaria van de veiling een koffie te gaan drinken… kwam de onderzoeker ook op een informele manier dingen te weten over de streek en haar geschiedenis, arbeidsmigratie en de specifieke omstandigheden van seizoensgerichte landbouw en fruitpluk.

We onderbouwen dit rapport met achtergrondinformatie betreffende de streek en (seizoensgebonden) migratie, tewerkstellingsmogelijkheden en arbeidsstatuten, persberichten en veilingnieuws (zie bibliografie).

Bedenkingen

- De onderzoeker trok zich uit de slag aan de hand van verschillende talen en gebaren. Niettemin werd het gros van de data waarop dit rapport zich baseert verkregen via de zogenaamde ‘ankerfiguren’. Dit zijn die personen die een taal delen met de bedrijfsleider en de onderzoeker, zoals de Roemeense man die Engels spreekt en de Bulgaarse man die Nederlands spreekt. Zij nemen een centrale rol op in de arbeidsverdeling en ook voor de onderzoeker was het makkelijker om met hen te communiceren. De communicatie met de Roemeense of Bulgaarse achterban verliep via deze personen, waardoor we niet kunnen garanderen of deze achterban het gevoel had vrijuit te kunnen spreken.
- De onderzoeker deed twee weken veldwerk. In het begin, en omwille van taalverschillen, was deze rol als onderzoeker niet voor iedereen duidelijk. In gesprekken werd deze insteek wel expliciet. We hadden niet de indruk dat de plukkers zich anders begonnen te gedragen op het moment dat ze wisten dat er een onderzoeker op de werkvloer aanwezig was. Niettemin kregen we hier wel opmerkingen over: *“Het is ook niet altijd rozengeur en maneschijn hier, op het eerste zicht zou je denken ‘zo’n toffe sfeer, zo’n ambiance’. Maar het is hetzelfde als*

overal." Diezelfde werknemer meende dat mocht de onderzoeker naar een andere plukzone gaan, mensen opnieuw zouden beginnen roepen. Niettemin twee weken werk geen volledig representatief beeld kan geven van wat het betekent om fruitplukker te zijn, hebben we in dit rapport wel getracht om een doorleefde ervaring neer te tekenen van het (tijdelijk) samen werken in het Hellingenfort.

- De positie van de onderzoeker, als jonge vrouw op een overwegend mannelijke werkvloer, was niet evident. De overige vrouwen tijdens de peren- en appelpluk waren samen met hun man aan het werk. De aanwezigheid van de onderzoekster werd dan ook vaak op het nodige (?) enthousiasme onthaald, maar er werd even goed ondersteuning geboden bij zwaardere taken of een aangepaste plukmand gezocht. Niettemin was de positie van de onderzoeker bepalend in dit onderzoek naar solidariteit in diversiteit en stelde de onderzoekster zich op het einde van de werkdag meermaals vragen als: zou E ook zo veel grapjes proberen maken, mocht ik niet in de buurt zijn? Zou I me ook een lift aangeboden hebben mocht ik een man zijn? Zou R ook een konijnenjong in mijn plukmand verstopt hebben mocht ik een man zijn? We vermoeden dat de aanwezigheid van een jonge vrouw op de werkvloer de werksfeer gemoedelijker maakte en een interessant onderling gespreksonderwerp vormde. Het is eveneens mogelijk dat er door haar aanwezigheid minder conflicten waren gezien een aantal werknemers getuigden dat "*je beter je manieren houdt als er een vrouw in de buurt is*".

Dank

Bedankt aan Karel Vaes, de bedrijfsleider, om ons de nodige ruimte en vrijheid te geven om het onderzoek te kunnen uit voeren, om ons te betrekken in interessante gesprekken over bedrijfskwesties en om samen met ons op zoek te gaan naar bereidwillige en relevante personen om te interviewen. Ook bedankt aan de familie Vaes voor de gastvrijheid en interesse in het onderzoek. En uiteraard bedankt aan alle plukkers om stukjes van jullie leven te delen.

2. Beschrijving in context

Het Hellingenfort is een kleinschalig familiebedrijf. Het werd zo'n 50 jaar geleden opgestart door de ouders van de huidige bedrijfsleider. In dit deel schetsen we de context waarbinnen dit bedrijf zich ontwikkelt. We gaan vooreerst in op de link tussen (arbeids)migratie en de streek Haspengouw. Vervolgens schetsen we de specificiteit van seizoensarbeid en vatten enkele van de meest voorkomende arbeidsstatuten samen. Tenslotte bespreken we de internationale marktcontext waarbinnen het Hellingenfort zich dient te positioneren.

(Arbeids)migratie en Haspengouw

De land- en tuinbouw is een belangrijke tewerkstellingssector voor allochtone werknemers (Hiva, 2010). Binnen de tuinbouwsector vormt de fruitteelt in Limburg een specifiek segment met hoge tewerkstelling van zowel binnenlandse, allochtone als buitenlandse, tijdelijke werknemers. Hieronder beschrijven we kort hoe dit tot stand kwam.

Tot halverwege de jaren 1980 namen kleine, familiale fruitplukbedrijven voornamelijk mensen uit de streek in dienst. Vooral huisvrouwen en gepensioneerden kwamen toen werken om iets bij te verdienen. Een strengere arbeidswetgeving die het onder andere onmogelijk maakte voor bruggepensioneerden om bij te verdienen, het invoeren van controles op zwartwerk en het toenemend aantal tweeverdienersgezinnen leidden ertoe dat er eind de jaren 1980 een grote nood was aan nieuwe werkkrachten.

Een eerste belangrijke, buitenlandse groep die kwam werken in de fruitpluk waren de Sikhs (Cosemans, 2012). De eerste Sikh-migranten, die aankwamen in de jaren 1980, waren politieke vluchtelingen uit India. Het statuut van asielzoeker liet hen toe om legaal te werken. Sommige onder hen hadden ervaring met fruitproductie. Zij faciliteerden de migratie van meer Sikhs op het moment dat de boeren in grote nood waren. Heel veel boeren namen op dat moment Sikhs op in hun huizen, begeleidden hen om hun papieren in orde te brengen en hielpen hen Nederlands te leren (Cosemans, 2012; interview B). Tegelijk was dit ook een periode waarin mensen in zeer moeilijke omstandigheden leefden. De instroom van Sikhs was georganiseerd, maar niet gereguleerd. De fruitsector of individuele boeren trachtten arbeiders op een zo wettelijk mogelijke manier hier te krijgen, maar wetgeving betreffende arbeidsomstandigheden stelde toen nog niets voor.

De Sikhs bleven in de streek. Sommigen kochten zelf stukken grond en namen, als bedrijfsleider, zelf mensen in dienst. Anderen openden winkels of werden marktkramer. Nog anderen begonnen in

fabrieken in de streek te werken. Ze gingen dus op zoek naar andere jobs die een iets comfortabeler levensschema én continuïteit aanboden.

Tot eind jaren 1990 waren de Sikhs de grootse groep arbeidsmigranten in Haspengouw. Hierna werd hun positie overgenomen door Oost-Europeanen, en dan voornamelijk Polen. Zij verblijven enkel tijdelijk in de fruitplukstreek. De regelgeving met betrekking tot de erkende knelpuntberoepen en de versoepelde toegang voor arbeidsmigranten uit de nieuwe EU lidstaten van mei 2006 had een belangrijke impact (Hiva, 2010). De werkgever kon arbeiders uit deze lidstaten toen legaal tewerkstellen via een soepele verlening van arbeidskaarten voor knelpuntberoepen, waarvan fruitpluk er een was. Later, voor Polen vanaf 1/5/2009 en voor Bulgarije en Roemenië vanaf 1/1/2014, werd men vrijgesteld van de verplichting tot het voorafgaand verkrijgen van een arbeidskaart (www.werk.be).

> *"En nu functioneert dat zeer goed en dan zien we dat al die bedrijven op dat moment verademenen. Eindelijke voldoende toegang tot personeel. En de grootste verademing is dat je dat personeel mag inschrijven. Want al die OCMW trekkers en die oudere mensen die wel willen werken maar die officieel niets willen verdienen, daar kunnen we als bedrijf niets mee. Dus ja, de sector heeft op dit moment eigenlijk een haalbare oplossing gevonden voor zijn tewerkstellingsprobleem."* (B)

Naast de tijdelijke, buitenlandse werkkrachten zijn er in de streek ook specifieke groepen allochtonen aanwezig waar de fruitpluk blijvend een beroep op doet (Hiva, 2010), zoals de allochtone ex-mijnwerkers en hun families en de netwerken van bepaalde allochtone groepen in de buurt van centrumsteden. In het Hellingenfort zien we bijvoorbeeld (tot op heden) de aanwezigheid van een aantal Koerden uit het Luikse.

Seizoensarbeid en statuten

De fruitteelt is dé sector bij uitstek die veelvuldig gebruik maakt van seizoensarbeiders (Hiva, 2010). Deze sector heeft, gezien de grote productiepieken, nood aan vele handen in specifieke, afgebakende periodes. Deze pieken worden afgewisseld met relatief rustige periodes. In bepaalde periodes, zoals de snoei en de pluk, heeft men dus grote behoefte aan tijdelijke werknemers en zijn er een stuk minder reguliere werknemers dan in de andere segmenten van de land- en tuinbouw.

Het statuut van gelegenheidsarbeider in de landbouw kwam er pas in 1994. En pas vanaf 1 januari 2014 werd de regeling voor gelegenheidswerk in de land- en tuinbouw opgenomen in de

socialezekerheidswet[1]. Regelgeving rond seizoensarbeid liet lang op zich wachten gezien de Belgische staat dit zag als een uitdovend fenomeen.

> *"Als je kijkt naar de tomatensector, vroeger seizoensarbeid, die zijn bijna geëvolueerd naar een jaar rond plukken en die werken nu wel met interimkantoren en met ook gewone reguliere tewerkstelling om eigenlijk seizoensarbeid te doen maar die hebben de mogelijkheid gehad om hun teelt aan te passen aan de arbeid. Nu, peren, appelen en kersen dat blijft een piekmoment en we blijven zitten met piekmomenten en een blijvende behoefte aan seizoensarbeid."* (B)

In 1995 werd de Fruitcel, het huidige servicepunt Fruit, opgericht door VDAB, de Vlaamse Gemeenschap, de fruitsector, de gemeentebesturen van de fruitstreek in Zuid-Limburg en de sociale partners als initiatief opdat fruittelers tijdens de plukperiodes op een vlotte en correcte wijze voldoende seizoensarbeiders zouden kunnen tewerkstellen (Servicepunt Fruit, 2015). Zij verspreiden vacatures via interne kanalen maar kunnen ook beroep doen op Eures, het netwerk van Europese tewerkstellingsdiensten, opdat ook kandidaten uit andere lidstaten kunnen solliciteren. Tot een vijftal jaar geleden organiseerde de VDAB nog jobdagen om lokale werklozen – ook uit het naburige Luik – warm te maken voor een (tijdelijke) job in de fruitpluk (de standaard, 20/8/2014). Tussen augustus 2013 en juli 2014 kwamen er bij de VDAB Limburg 251 vacatures binnen voor de job van medewerker in de fruitteelt. Het aantal buitenlandse fruitplukkers is echter vele malen groter. In de gemeente Sint-Truiden alleen al, werden vorig jaar meer dan 3.300 buitenlandse fruitplukkers geregistreerd. De meeste fruitboeren rekruteren hun seizoenswerkers rechtstreeks in Oost-Europa, zonder tussenkomst van de VDAB. Die aanpak is sterk vergemakkelijkt door de afschaffing van de verplichte arbeidsvergunning voor werknemers uit andere Europese lidstaten. Vaak keren dezelfde seizoenswerkers jaar na jaar terug naar dezelfde fruitbedrijven.

Een werknemer mag enkel als seizoen- of gelegenheidsarbeider worden tewerkgesteld indien hij reeds meer dan 180 dagen niet meer in dienst was als reguliere werknemer bij een werkgever die behoort tot de land- en tuinbouwsector[2]. Een seizoensarbeider mag maximum 65 dagen per jaar seizoensarbeid doen en maximum 11 u per dag en 50 uur per week werken. De land- en tuinbouwsector werkt met dagcontracten. Dat betekent dat elke arbeidsovereenkomst elke morgen opnieuw start en elke avond eindigt. Daarom moet er elke dag een aangifte gebeuren bij de RSZ door de werkgever (Dimona) en moet de werknemer in het bezit zijn van een gelegenheidsformulier (plukkaart) hem afgeleverd door

---

[1] https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html

[2] Op basis van de brochure van het Servicepunt Fruit (2015), https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/seizoenarbeid/brochure.pdf

de eerste werkgever. De werknemer vult zelf elke morgen het formulier in, de werkgever moet één keer per week een parafering aanbrengen.

Fruitteelt: paritair comité	Uurloon reguliere arbeid	Uurloon seizoensarbeid	RSZ bijdrage/dag
145.05	9,82	8,51	7,13

In bijlage is een overzicht opgenomen van de belangrijkste categorieën seizoensarbeiders (opgedeeld in Belgische seizoensarbeiders, Europese seizoensarbeiders en buitenlanders reeds woonachtig in België) en de specifieke regelgeving die met hun situatie samenhangt (als gepensioneerde, werkzoekende, student, OCMW-gerechtigde, werknemers vrijgesteld van een arbeidskaart of arbeidsvergunning en werknemers voor wie de tewerkstelling afhankelijk is van een arbeidskaart B of een arbeidskaart C). Aan deze specifieke regelgeving is ook een bepaald loon verbonden. Zo verdienen de buitenlandse werknemers iets minder gezien hun overnachtingskosten in rekening worden gebracht. Belgische gepensioneerden daarentegen verdienen dit bedrag bovenop hun pensioen.

De internationale context

Het Hellingenfort is een kleinschalig familiebedrijf dat ingebed is een internationale marktcontext en werkt met een internationale werknemerspopulatie. De fruitteelt in Haspengouw bestaat voor het overgrote deel uit familiebedrijven, maar deze worden steeds groter en professioneler. Enkel zo kunnen ze competitief blijven binnen de globale marktomgeving.

De concurrentie op deze globale markt is onmiddellijk voelbaar op de werkvloer. Zo heeft de Russische perenboycot directe gevolgen voor de inkomsten en werkzekerheid van de plukkers (zie verder). Verder is het zo dat het bedrijf continu creatief dient te zijn. In een context waarbij Belgische appels in de winkelrekken liggen naast Pink Ladies die erg gegeerd zijn, of appels uit Duitsland die veel goedkoper kunnen geplukt worden, tracht het Hellingenfort haar positie op de markt te verstevigen door nadruk te leggen op de eigenheid van de streek en hetgeen daar groeit. Een voorbeeld hiervan zijn de Kanzi appelen. Het bedrijf produceert deze appelen samen met een beperkt aantal andere producenten in de streek. Op de veiling maken deze afspraken betreffende productenhoeveelheden en prijzen.

3. Diversiteit

Traditioneel wordt aangenomen dat homogeniteit lotsverbondenheid stimuleert en heterogeniteit dus (minstens) een uitdaging is voor het genereren van solidariteit. In DieGem willen we deze patstelling tussen solidariteit en heterogeniteit doorbreken door te zoeken naar vormen van solidariteit in diversiteit. Hoe kunnen we de diversiteit in deze case beschrijven? Hoe wordt deze diversiteit door de betrokkenen ervaren?

De fruitpluk vormt een tewerkstellingsmogelijkheid voor mensen met erg uiteenlopende achtergronden. Nieuwkomers, maar evenzeer een aantal mensen met een migratieachtergrond die al een stuk langer in het land zijn en buitenlandse seizoensarbeiders die speciaal voor dit werk naar het Hellingenfort trekken, zijn aangewezen op deze tijdelijke en flexibele tewerkstelling om een inkomen te verwerven.

Bij de oprichting van het bedrijf zo'n 50 jaar geleden deed men voor de drukke periodes van snoei en pluk een beroep op mensen uit het dorp, voornamelijk huisvrouwen en gepensioneerden. In de streek was er toen immers heel wat extra arbeidskracht aanwezig vanwege de eenverdienersgezinnen en vroegtijdige pensioenen bij arbeidsintensieve sectoren als Ford Genk en de mijnen. Later werd er actiever gerekruteerd via annonces in het dagblad waarop mensen van iets verder zich kwamen presenteren op de boerderij. Zo kon men vanaf de jaren 1970 beroep doen op een aantal Koerden die na de sluiting van de mijnen in en rond het Luikse woonden en op zoek gingen naar inkomsten.

Vanaf het eind van de jaren 1980 kwamen een aantal politieke vluchtelingen meewerken: mensen uit Guinéé, Senegal, Ivoorkust. Voor hen betekende dit soort jobs een eerst toegang tot de Belgische arbeidsmarkt. De oprichtster van het bedrijf getuigt hoe zij samen pendelden vanuit grotere steden zoals Luik en Brussel:

> *"De mensen uit Afrika, ja, ze kwamen meestal vanuit Brussel, met de bus heen en terug. En dan moesten ze de persoon die hen voerde en terugbracht betalen. Soms waren er ook Afrikanen die hier studeerden, die in hun verlof kwamen werken."* (O)

Via mond-aan-mond reclame werd de groep plukkers meer en meer divers. Men moest toen nog geen rekening houden met strikte regelgeving op arbeidsvergunningen. De regeling met betrekking tot seizoensarbeid, ingevoerd in 1994, heeft een belangrijke impact op de samenstelling van de aanwezige werknemerspopulatie (Hiva, 2010). De invoering van dit systeem, dat informeel bijverdienen via seizoenspluk onmogelijk maakte, droeg immers bij tot het verdwijnen van de traditionele autochtone werknemer. Ook het Hellingenfort is hier getuige van:

> *"Op een bepaald moment zijn we gekomen tot het feit dat daar geen beschikbaar potentieel meer was bij autochtonen en automatisch is er dan een hele stroom op gang gekomen van verschillende nationaliteiten die bij ons zijn terecht gekomen. En achteraf bekeken, maar wij wisten dat niet zozeer op dat moment, kan je daar bijna de hele geschiedenis van Europa op plakken: de conflicten die mensen naar hier dreven, maar evengoed het vrij verkeer van werknemers dat beetje bij beetje mogelijk werd"* (B)

Momenteel doet het Hellingenfort tijdens de periodes juni/juli (kersen), augustus/september (peren) en oktober (appels) een beroep op seizoensarbeiders. Niettemin het bedrijf slechts tijdelijk versterking nodig heeft, wordt er getracht om een vaste groep werknemers te engageren die jaar na jaar terugkeert. Tijdens de perenpluk van 2014 waren een dertigtal werknemers aan de slag. Deze omvatten een superdiverse groep van buitenlandse en binnenlandse tijdelijke arbeidskrachten. Ze variëren zowel naar nationaliteit en land van herkomst, duur van verblijf in België, taal, religie, arbeidsstatuut en migratiegeschiedenis. Het Hellingenfort werkt nog maar een viertal jaar met buitenlandse arbeidskrachten. Vroeger vonden ze voldoende arbeiders in het binnenland. De buitenlandse tijdelijke arbeidskrachten bestonden in augustus 2014 uit veertien Bulgaren en vier Roemenen. De bedrijfsleider contacteerde deze groepen via de zogenaamde ankerfiguren: een Roemeense man die de bedrijfsleider kent via een antropologe die onderzoek deed in Roemenië en een Bulgaars koppel dat in Nederland woont. De vier Roemenen, jeugdvrienden uit hetzelfde dorp, werden een week voor de pluk door de bedrijfsleider opgebeld, deelden een auto en reden op een dertigtal uur naar België. Idem voor de Bulgaren, waarvan de meesten familieleden en dorpsgenoten zijn van het koppel dat in Nederland woont. De buitenlandse arbeidskrachten waren er de vorige jaren ook bij, behalve enkele van de jongere Bulgaren die dit jaar voor het eerst mee plukten. De Bulgaren en Roemenen verblijven in slaapzalen in de buurt. De bedrijfsleider huurt slaapplaatsen voor hen in nabijgelegen slaapzalen die door een collega-bedrijfsleider werden gebouwd.





De Roemeense en Bulgaarse werknemers verblijven in slaapzalen in de buurt

Ook de binnenlandse arbeidskrachten vormen een heel diverse groep. Twee plukkers zijn van Belgische origine: een gepensioneerde Belgische man die vroeger in de mijnen werkte, vroeg op pensioen mocht en al veertien jaar bijklust in de pluk en een Belgische studiegenoot van de bedrijfsleider die werkt in de sociale sector en tijdens zijn zomerverlof eveneens bijklust. De overige werknemers zijn afkomstig uit Kosovo, Albanië, Turkije en Congo. Zij wonen in de streek (Hoeperingen, Borgloon, Tongeren) of net iets verder (Luik). Opvallend is de aanwezigheid van mensen uit (vervolgde) minderheidsgroepen: een Koerdisch Jezidi koppel, een paar Armeense Christenen en twee Arameniërs. Het Jezidisch koppel vluchtte dertig jaar geleden naar België, de Armeniërs twintig jaar geleden.

Sommige werknemers van buitenlandse herkomst waren al tientallen jaren in België, anderen kwamen pas aan. Zo was er tijdens de perenpluk een Albaanse jongeman die slecht enkele dagen in het land was. Tot vorige maand was hij aan het werk in Griekenland, als schilder. Hij heeft de Albanese én Griekse nationaliteit en bijgevolg ook twee namen; zijn moslimnaam stootte op weerstand in Griekenland dus koos hij ervoor om daar een Christelijke naam op zijn identiteitskaart te plaatsen.

Ook naar migratiegeschiedenis varieert de groep enorm. De personen afkomstig uit vervolgde minderheidsgroepen of conflictgebieden, vluchtten naar België en verkregen – soms vlot, soms pas na enkele jaren –asiel. Anderen kwamen hier studeren, vonden werk maar werden op termijn werkloos. Nog anderen, zoals bovenvermelde jongeman, verplaatsen zich over gans Europa op zoek naar werk. De Bulgaren trokken na de perenpluk terug naar Bulgarije, maar de Roemenen planden om door te trekken naar Spanje om daar te werken en dan pas terug te keren.

De werknemers beschikken over verschillende arbeidsstatuten. Deze geven ook een indicatie van de socio-economische verschillen binnen de groep. Behalve de ploegleider die vast in dienst is, worden alle plukkers per uur betaald. De twee Belgische arbeiders klussen bij en verdienen dus een bedrag extra bovenop hun loon of pensioen. Een aantal plukkers wordt betaald via PWA cheques. Zij ontvangen een werkloosheidsuitkering of leefloon en mogen een beperkt aantal uren extra werken per maand, waar ze ongeveer €4 per uur voor worden betaald. Een paar plukkers hebben nog niet zo lang een legaal statuut in België. Gezien ze nog geen sociale rechten opbouwden, betekent een dag zonder werk een dag zonder inkomen. De twee mannen van Congolese afkomst waren op goed geluk langsgekomen op de boerderij om werk te vragen. Ze zijn afkomstig uit Luik en hadden opgevangen dat er in de streek rond Borgloon tijdelijk werk te vinden is. De bedrijfsleider nam ze in dienst tot de Bulgaren aankwamen. Hierna konden ze nog enkele dagen werkten maar moesten uiteindelijk plaats ruimen. De bedrijfsleider had immers een akkoord om voor voldoende werkgelegenheid te zorgen voor de Bulgaren. Deze buitenlandse, tijdelijke arbeidskrachten willen garanties voor hun ‘winst’ gezien ze hun verplaatsingskosten van Bulgarije of Roemenië zelf moeten betalen.

Sommige werknemers delen een taal. De ploegleider, die afkomstig is uit Kosovo, praat Albanees/Kosovaars, Frans en Nederlands. Hij kan zich ook verstaanbaar maken naar de Bulgaren toe. De binnenlandse arbeidskrachten uit het Luikse (het Jezidisch koppel, de Arameniërs en de Congolezen) spreken Frans. De binnenlandse arbeidskrachten uit de streek (de Kosovaren/Albanezen) spreken Nederlands. De meeste buitenlandse arbeidskrachten zijn voor hun communicatie volledig afhankelijk van de 'ankerfiguren'. Deze ankerfiguren zijn ook voor de bedrijfsleider van fundamenteel belang.

Ook op religieus vlak is de werkvloer erg divers. Er valt geen simpel onderscheid te maken tussen Christenen en Moslims. De aanwezigheid van minderheidsgroepen geeft een complex beeld van de diversiteit: er zijn aanhangers van de Armeense kerk, het Jezidi geloof, de orthodoxe kerk, de evangelische kerk en moslims uit ex-Joegoslavië én uit Guinée.

Voor de appel- en perenpluk wordt vooral beroep gedaan op mannen. Van de ongeveer dertig werknemers in augustus waren er 4 vrouwen, van de ongeveer 10 werknemers in september/oktober was er slechts één vrouw. Alle vrouwen waren samen met hun man of familie aan het werk.

Op een paar nieuwkomers na hadden alle werknemers al eens op het Hellingenfort gewerkt. De nieuwkomers kwamen er terecht via kennissen. Zo kwam de Albanese jongeman in contact met de Kosovaarse ploegbaas omdat ze beiden in Tongeren wonen.

De bedrijfsleider is zelf in de streek geboren en groeide op op de boerderij omringd door mensen van een diverse herkomst. Zijn houding ten aanzien van diversiteit op de werkvloer wordt sterk bepaald door zijn belang om de perenpluk vlot te laten verlopen. Hellingenfort zoekt in de eerste plaats goede werkkrachten. Het maakt de bedrijfsleider niet uit welke taal mensen spreken, welke religie mensen aanhangen of welke culturele achtergrond men heeft, zolang hij erop kan rekenen dat ze hun job goed uitvoeren en vlot samenwerken. Hij koestert daarnaast een persoonlijke interesse en betrokkenheid in de diverse culturele achtergronden van zijn seizoensarbeiders. Door er letterlijk *tussenin te zitten* leert hij naar eigen zeggen een stuk van de wereld beter kennen.

4. Interpersoonlijke praktijken van solidariteit

Onder solidariteit verstaan we de bereidheid om met elkaar te delen en te herverdelen vanuit een gevoel van lotsverbondenheid en loyaliteit. We kunnen materiële middelen delen, maar ook immateriële zaken zoals tijd, ruimte en identiteit. We zoeken naar nieuwe vormen van solidariteit waar mensen van verschillende afkomst in elkaars nabijheid toeven en zich engageren in interpersoonlijke praktijken. Welke interpersoonlijke praktijken van solidariteit zijn in deze case significant?

De tijdelijke pluk is een economische noodzaak; voor de binnenlandse arbeidskrachten is dit een tijdelijke - en vaak ook noodzakelijke - aanvulling van hun inkomen, voor de buitenlandse arbeidskrachten een bron van inkomen die hen toelaat om een – vaak eveneens tijdelijke - spaarreserve op te bouwen of aan te vullen (Hiva, 2010). Tijdens de pluk wordt er erg intens met elkaar samengewerkt. Ondanks het zeer tijdelijke karakter van hun samen zijn ontwikkelen zich praktijken van solidariteit in diversiteit. Werknemers zijn op elkaar aangewezen om tot een goed eindproduct te komen. De solidariteit staat dus voornamelijk in het teken van efficiënt (samen)werken (zie Interdependentie als bron van solidariteit). In de marge hiervan ontstaan ook praktijken die de werkomgeving tot een gedeelde omgeving en de werkomstandigheden tot gedeelde omstandigheden maken. Hieronder beschrijven we hoe een productieve maar ook aangename werkomgeving tot stand komt, ondersteund door een bedrijfsleider die uiteraard winst wil maken maar ook ‘als een goede huisvader’ zorg draagt voor zijn werknemers.

Een productieve en aangename werkomgeving

Fruit plukken gebeurt in groep. Indien er op de grond wordt geplukt, wordt er per rij met vier samen gewerkt. Twee personen plukken aan de ene kant van de rij, twee aan de andere kant. Men plukt niet enkel ‘zijn eigen bomen’. Indien de ene persoon vlugger vordert, plukt hij even mee met de andere. Indien de ene kant vlugger geplukt is dan de andere, springt het andere duo bij. Ook op de plukwagen is dit het geval. Men plukt niet enkel zijn kant en wacht af tot de anderen klaar zijn, maar sprint naar de andere kant als daar meer peren of appels hangen. Deze attitude wordt gestimuleerd door de bedrijfsleider die vaak benadrukt dat hij wenst dat de plukkers samenblijven en goed samenwerken. Het plukken is geen individueel werk maar groepswerk.

Vanuit de gedeelde pluktaak ontstaan praktijken die gericht zijn op het zorgen dat de ander zijn werk ook correct uitvoert. Men helpt elkaar omdat dit de hele groep efficiënter maakt. Een vrouw die al een aantal jaren in de pluk werkt, gespt keer op keer geduldig mijn plukmand op de juiste manier vast. Dit zorgt ervoor dat het plukken vlotter verloopt en het helpt om op termijn rugpijn te vermijden. Een oudere Belgische man doet hetzelfde bij enkele van de Bulgaarse jongeren. Omdat men samen de pluktaak tot een goed einde moet brengen, ontstaan ook praktijken die het samenwerken aangenamer maken. Werknemers doen moeite om overheen verschillende talen te communiceren aan de hand van kleine woordjes, zinnetjes, mopjes en slogans. Hierdoor komt verbinding tot stand in de diverse groep werknemers (zie verder).

Praktijken waarbij echt sprake is van het delen van materiële zaken, zoals het autodelen en het uitwisselen van eten over de middag, vinden voornamelijk plaats tussen mensen met dezelfde culturele achtergrond. Een Albanees en een Kosovaar rijden samen naar het werk vanuit Tongeren, twee andere Kosovaren vanuit Borgloon. De oudere werknemers die al tientallen jaren komen helpen bij de pluk, zoals de Arameniërs en de Jezidi, houden de gewoonte in stand om groenten uit hun tuin te delen met de werkgever en zijn vrouw of met andere, oudere, werkgevers. Met de andere groepen, zoals de tijdelijke Bulgaarse arbeiders of de pas aangestelde Kosovaren/Albanezen, hebben ze minder contact en is er minder uitwisseling. Elk groepje zoekt tijdens de pauze een eigen plaatsje uit. Enkele mensen gaan in autokoffers zitten om het zichzelf ietwat comfortabeler te maken, het ouder Jezidisch koppel haalt hun stoeltjes boven, de Albanezen/Kosovaren halen wat plastic uit de kratten van de appels en peren om op te zitten, enkele Bulgaren delen het eten dat ze samen hebben gekocht in de plaatselijke Aldi en Lidl. Tijdens de appelpluk, als de ploeg kleiner is, zijn er meer contacten en uitwisselingen tussen personen die niet dezelfde herkomst of taal delen.



Elk groepje zoekt tijdens de pauze een eigen plaatsje uit

De bedrijfsleider als 'pater familias'

Het Hellingenfort is een kleinschalig familiebedrijf. Tijdens mijn informele babbels met mensen in de streek blijkt al gauw dat deze familiale context een verschil maakt. Als ik de opzet van mijn onderzoek uitleg aan een vrouw in de veiling, stelt ze onmiddellijk: *"daar zitten ze goed, bij een ander kan er vaak geen kop koffie vanaf, het Hellingenfort is meer een familiebedrijf"*.

Vooral in de beginjaren van het bedrijf was deze familiale insteek erg aanwezig. Schaalvergroting en concurrentiedruk laten momenteel echter minder tijd en ruimte voor deze familiale aanpak en de ontmoeting die hierdoor tot stand komt (zie verder). Niettemin is het gegeven 'familiebedrijf' nog steeds zichtbaar op bepaalde momenten en plaatsen zoals de aankomst van de buitenlandse arbeiders, het koffiemoment bij de opstart van de werkdag en de pauze in de namiddag.

> *"Ik vind dat belangrijk dat als mensen die rit van Bulgarije achter de rug hebben, dat die mensen zich direct thuis voelen. Wat wij dan vorig jaar gedaan hebben met de groep Bulgaren is gaan eten hier in het dorp, in een café restaurant. Dan probeer ik hun namen te leren en iemand vertaalt dan en dan vraag ik 'allé, en waarom kom je? En kom je me goed helpen? En heb je er zin in? En ben je in goede conditie?'."* (B)

Het koffiemoment, onder het afdak van de boerderij, is het moment waarop iedereen 's morgens samenkomt, elkaar de hand schudt, er informeel een babbeltje wordt geslagen en de bedrijfsleider de kans krijgt om informatie mee te delen en taken uit te delen.

> *"Wij beginnen 's morgens altijd met koffie om half acht. Om acht uur beginnen wij te plukken maar iedereen weet 'briefing en koffie gebeurt voor de werkuren'. Ze moeten dan niet komen maar als ze komen hebben ze een lekkere tas koffie en die komen dus allemaal halfuur vroeger en dan is daar een briefing"* (B)

De pauze in de namiddag is opnieuw een moment waarop iedereen samenkomt. De bedrijfsleider en/of zijn zoon rijden dan rond en komen drank, een stuk cake, etc uitdelen aan de plukkers die dan rond de auto van de bedrijfsleider verzamelen.

De bedrijfsleider stelt zich op als een 'goede huisvader' die zorg draagt voor 'zijn' werknemers. Tegelijk is hij gericht op het creëren van een efficiënte en winstgevende werkomgeving. Hij wil zijn werknemers persoonlijk leren kennen omdat "*goeie relaties belangrijk zijn voor rendement*". Het stimuleren van solidariteitspraktijken getuigt dan ook van deze dubbele insteek. Het koffiemoment bij de aanvang van de werkdag moedigt informele ontmoeting tussen de werknemers en tussen de werkgever en de werknemers aan. Tegelijk tracht de bedrijfsleider hierdoor een vorm van sociale controle te

ontwikkelen: door een gezamenlijk vertrek naar de verschillende pluklocaties te organiseren, worden de arbeiders aangezet om op tijd te komen.

De bedrijfsleider is ook los van rendabiliteitsoverwegingen begaan met het lot van ‘zijn’ arbeiders. Voor de buitenlandse arbeidskrachten die speciaal voor de perenpluk naar België kwamen, tracht hij ondanks de perencrisis zoveel mogelijk werkgelegenheid te voorzien en polst hij bij collega-bedrijfsleiders of deze nog werkkrachten kunnen gebruiken.

-

5. Burgerschapspraktijken

Klassiek is solidariteit gebaseerd op burgerschap als status: het formeel lidmaatschap van een politieke gemeenschap geeft toegang tot allerlei (herverdelende) voorzieningen. In DieGem onderzoeken we hoe nieuwe vormen van solidariteit groeien uit concrete praktijken van burgerschap in de publieke ruimte. Deze kunnen een claim leggen op economische herverdeling, culturele erkenning of politieke vertegenwoordiging.

Arbeiders die de fruitpluk ervaren als een eerste, relatief laagdrempelige vorm van toegang tot de arbeidsmarkt, bevinden zich niet in een positie om zich vragen te stellen betreffende arbeidsinhoud, -voorwaarden, -verhoudingen, en –omstandigheden. Deze worden als vaststaande feiten beschouwd en het hebben van werk als belangrijker dan de kwaliteit van werk. De vaak zware arbeidsomstandigheden zijn dan gewoon *'part of the job'* (Hiva, 2010).

Het onderzoek binnen het Hellingenfort toont aan dat, binnen deze setting, de ontwikkeling van burgerschap ten eerste niet vanzelfsprekend is, en ten tweede sterk afhankelijk is van de positie die de plukkers innemen op de werkvloer. Hieronder bespreken we hoe de burgerschapskwestie zich stelde op specifieke momenten tijdens het veldwerk. We bespreken de diverse statuten en posities op de werkvloer en de gevolgen die dit heeft in termen van opkomen voor rechten (bij gebrek aan formele systemen van politieke vertegenwoordiging). Vervolgens schetsen we het belang van de pluk als laagdrempelige vorm van tewerkstelling, zeker voor economisch afhankelijke groepen zoals huisvrouwen. Tenslotte stellen we vast dat de tijdelijkheid en vereiste flexibiliteit tot gevolg hebben dat de werkgever flexibel tegemoet komt aan culturele- en taalverschillen. Dit erkent een cultureel diverse groep werknemers, zolang deze efficiënt genoeg blijft werken.

Diverse statuten en diverse posities op de werkvloer

De plukkers worden hoofdzakelijk gedreven door een economisch motief (zie ook Hiva, 2010). Zeker de buitenlandse arbeidskrachten willen op korte termijn zo veel mogelijk geld verdienen. Ze zijn dan ook niet vlug geneigd om bepaalde situaties aan te klagen of in discussie te gaan met 'de patron'. Ze voelen aan dat ze zich niet in een positie bevinden waarbinnen ze vragen, laat staan eisen, kunnen stellen naar de werkgever toe.

> *Ik vraag S. of er vaak conflicten zijn. Hij antwoordt: 'ils n'osent pas, les gens ils viennent de loin, ils ne veulent pas être mis à la porte. Les gens ont payé pour y arriver. Les gens sont pas ici pour*

> *faire des bagarres, ils sont ici pour gagner de l'argent et puis retourner'.* (Observatieverslag 22/8/2014)

De verminderde tewerkstelling door de perencrisis was, zeker voor de buitenlandse werknemers, een ferme streep door de rekening. Maar dit wordt al gauw vertaald in iets waar ze niet tegen op kunnen.

> *"What can you do? It's like that. At least okay, we gonna make some money and go back home. Yeah, it's like that. It's like he* [werkgever] *said: 'it's good that we don't have a war, we don't have bombs, we don't have dead people, we don't have things like that'. So if it's like that, well okay, 'how many days you have? 15?' Okay, I will work 15 and I'll go home. Or I'll try to find something in another place. That's it. If you're happy with this, okay, if you're not, bye bye. I'm gonna search another place. It's like that.* ***We're not going to beg. We're not going to complain. We just do our way****."* (R)

De perencrisis betekent een afname van hun werkgelegenheid en inkomsten, ingegeven door een toevallige samenloop van omstandigheden waar ze weinig invloed kunnen op uitoefenen. Ze hopen vooral op werk bij andere fruitboeren in de streek op het moment dat het Hellingenfort hen niet meer nodig heeft.

Op de werkvloer zien we vooral individuele belangenbehartiging. Bij gebrek aan collectieve vertegenwoordiging en vanwege de sterk verschillende statuten en posities van mensen, starten werknemers individueel een onderhandeling op met de werkgever. Er worden geen collectieve eisen gesteld en er is geen collectieve vertegenwoordiging van werknemers, zoals in de vorm van een vakbond, aanwezig op de werkvloer. Afhankelijk van een persoonlijke inschatting over hoeveel ze waard zijn voor de werkgever, onderhandelen werknemers over specifieke taken en hun uitvoering. Hun persoonlijke band met de werkgever, het aantal jaar werkervaring en het belang van hun positie op de werkvloer, zijn hierin doorslaggevend.

Niet iedereen bevindt zich echter in een gelijke onderhandelingspositie. Het Congolees duo dat op eigen initiatief vanuit Luik naar de boerderijen in de streek rijdt om werk te vragen, is zich bewust van hun zwakke positie voor wat hun tewerkstelling en bijhorende onderhandelingsruimte betreft. Zij gebruiken bij gebrek aan andere argumentatie een emotioneel discours om hun recht op werk te trachten realiseren.

> *'s Avonds praat ik nog na met de Congolezen. De oudste zegt "morgen staan we er weer, we willen werken". Ik vraag hoe ze het deze morgen aan boord hebben gelegd. "On a fait un peu de chantage émotionnel avec le patron ce matin'.* (Observatieverslag 21/8/2014).

In deze tijdelijke arbeidsomgeving waar de eigen positie veelal precair is, komen geen collectieve claims naar boven. De werknemers hebben daarenboven weinig kennis over de diversiteit aan arbeidsstatuten op de werkvloer en de verschillende rechten en loonsvoorwaarden die deze met zich meebrengen. De Belgische gepensioneerde vermoedt dat de Congolezen minder verdienen omdat ze zich pas *last minute* aandienden om werk te vragen. Hij vindt dit niet rechtvaardig gezien de jobinhoud dezelfde is. Daarenboven is hij zich bewust van de ongelijkheid tussen de verschillende posities op de werkvloer en de hiermee samenhangende onderhandelingsmogelijkheden.

> *Ik vraag R* [Belgische gepensioneerde] *hoeveel de Bulgaren verdienen. R.: "Ik weet het niet, €6 of €7 of zo. Maar zij krijgen de commentaar dat ze met twee handen moeten plukken. Maar op ons roept de baas niet hé, want hij weet dat als hij roept naar mij ik mijn boel laat liggen* [doet teken dat hij plukmand op de grond gooit]. *Ik woon hier in de buurt, ik kan snoeien, mijn papierwerk is in orde, ik vind onmiddellijk werk."* (Observatieverslag 21/8/2014)

> *R vertelt me dat hij denkt dat de Congolezen minder verdienen dan hem. "En ik vind dat niet kunnen, die doen hetzelfde werk als wij. Ik krijg 7€5 en ik heb mijn pensioen hé. Ik vind dat wel vervelend want dan komen ze naar mij en* [wrijft vingers over elkaar] *dan zeg ik €5 maar ze geloven dat niet*". (Observatieverslag 21/8/2014)

Economische onafhankelijkheid via laagdrempelige tewerkstelling

De fruitpluk biedt aan kwetsbare groepen in onze samenleving een vorm van integratie via arbeid. De fruitpluk bestaat uit arbeidersfuncties die relatief eenvoudig zijn en weinig scholing of training vereisen (Hiva, 2010). Daarenboven worden geen taalvereisten gesteld aan werknemers. Hierdoor vormt de fruitpluk een laagdrempelige tewerkstellingsmogelijkheid voor personen die zich in een kwetsbare positie bevinden op de arbeidsmarkt. De integratie via arbeid maakt het voor deze groep mogelijk om opnieuw een stukje zelfstandigheid op te bouwen. We illustreren deze stelling aan de hand van het verhaal van F., een vrouw van in de vijftig. Voor haar is de pluk een eerste werkervaring buitenshuis. Haar afhankelijkheid van (het inkomen van) haar man was, en is, groot.

> *"Na de pauze moet ik blaadjes trekken samen met F. Ze is getrouwd op zestienjarige leeftijd en was jonge moeder. Ze zegt 'Sinjar', 'mon religion'. Zij en haar man moesten vluchten. Zij wou naar Duitsland waar haar familie woont. Maar haar man wou in België blijven. Ik vraag naar contact leggen met buren en dat dat niet zo makkelijk gaat in België. Ze zegt dat dat wel lukt 'je suis gentille avec tout le monde'. Dan lacht ze: 'sauf avec mon marie'. Ze moest ook thuisblijven om voor de kinderen te zorgen. Ze wou werken maar mocht niet van haar man. Ook*

> *niet toen ze zei dat een vriendin of neef werk had voor haar. Toen ze zei dat ze toch zou gaan werken, reageerde haar man 'oké, kom mee met mij'. Haar man gaf een groot deel van zijn inkomen aan zijn broer. Ze weet niet waarom, maar voor haar was het dan moeilijk om rond te komen met vijf kinderen. En nu werkt ze zelf. Ze houdt haar geld en wil volgend jaar op vakantie naar Turks Koerdistan. Haar man wil dit samen doen, maar zij wil alleen gaan en is aan het sparen. Je veux voire mon pays, moi-même."* (Observatieverslag 29/9/2014).

F claimt het recht op arbeid om als gelijke te worden erkend binnen een huishouden waar middelen en inkomsten ongelijk verdeeld zijn. Ze omschrijft het buitenshuis werken en het eindelijk zelfstandig geld verdienen als een vorm van vrijheid. Hoewel de taken op de werkvloer vaak eenvoudig en repetitief zijn, zoals het trekken van blaadjes, staat het hebben van werk voor F. gelijk aan erkenning en gelijkwaardigheid. Het loon dat nu op haar naam en bankrekening wordt gestort laat haar toe om toekomstplannen te maken die de huiskamer overstijgen.

F is geen alleenstaand geval. Later vertelt de bedrijfsleider het verhaal van K, eveneens een vrouw die samen met haar man kwam werken. Omwille van een conflict tussen haar man en de bedrijfsleider zit ze nu opnieuw thuis. Ze belt de bedrijfsleider geregeld op met de vraag om te komen werken.

Culturele erkenning zolang er hard gewerkt wordt

In het persoonlijke levensverhaal van veel plukkers speelt etnisch-culturele herkomst een belangrijke rol. Een aantal vaste plukkers die al langer in België zijn, ondervonden in hun land van herkomst vervolging en discriminatie op basis van religieuze of etnische afkomst. Deze plukkers definiëren hun culturele, religieuze en etnische herkomst dan ook als belangrijke onderdelen van hun identiteit. In gesprekken met de onderzoeker komt dit geregeld naar boven.

> *G. begint zelf onmiddellijk over de Armeense genocide. Ook M, geboren in Turkije, is Armeniër en gevlucht vanwege problemen die hij daar als Christene ondervond: 'c'est marqué dans le pasport'. M. vertelt over Ataturk die van alle kerken moskeeën maakte. De Armeense genocide koste aan twee miljoen mensen het leven, en nog bijna twee miljoen mensen sloegen op de vlucht.* (Observatieverslag 20/8/2014)

De bedrijfsleider en zijn familie kennen de voorgeschiedenis en levensverhalen van deze vaste plukkers. Er is interesse in hun achtergrond en dit geeft de plukkers een gevoel van erkenning.

Op de werkvloer houdt men rekening met culturele verschillen. Zo mogen plukkers die moslim zijn, een plaatsje uitzoeken tussen de bomen om te bidden indien ze dit wensen. Voor de werkgever is het van belang om over een goed geoliede groep harde werkers te beschikken. Als dit hard werken kan

gecombineerd worden met bidden, vasten, of andere culturele gebruiken, wordt hier geen punt van gemaakt.

> *"Zo hebben we er een paar gehad die bidden op een tapijtje. Die zaten dan zo een beetje afgezonderd. Wij wisten dat. Ze vroegen dat zelfs niet. we zagen dat ze zich afzonderden en dan zeiden de anderen dat ze gingen bidden. Voor ons wat dat geen probleem."* (0)

Ook tussen werknemers onderling doen culturele verschillen er niet toe. Men werkt samen, maakt niet te veel problemen en wil geld verdienen: "*mensen willen geld verdienen, en goed, dan kunnen ze wel iets van elkaar verdragen*" (B). Alleen werknemers die al enkele jaren komen lijken wat lastig te zijn naar de nieuwe groep Bulgaren toe, die dan op hun culturele herkomst lijkt te worden vastgepind. Maar deze gevoelens hebben eerder te maken met de eigen precaire arbeidspositie, de angst om hun job te zien 'afgepakt' worden door nieuwkomers en weinig contact en uitwisseling met deze groep.

6. Bronnen van solidariteit

Wat zet mensen aan om te delen en te herverdelen? In de sociologische literatuur onderscheiden we vier bronnen van solidariteit: wederzijdse afhankelijkheid, gedeelde waarden en normen, strijd en ontmoeting.

Onderlinge afhankelijkheid, zowel tussen de werkgever en de werknemers als tussen de werknemers onderling, is de doorslaggevende basis voor solidariteit in het Hellingenfort. Men is binnen een specifieke, korte periode sterk van elkaar afhankelijk om veel werk te verzetten. Deze korte termijn zorgt ervoor dat de interdependentie erg pragmatisch geregeld wordt: de bedrijfsleider en ploegbaas gaan op zoek naar combinaties van werknemers die efficiënt kunnen samenwerken. Niet iedereen moet met andere woorden met iedereen samenwerken. Niettemin onderneemt de bedrijfsleider wel pogingen om via ontmoetingsmomenten de interdependentie en het ontwikkelen van een goed geoliede groep te versterken. Die interdependentie als basis van solidariteit wordt ondersteund door de bedrijfsleider en ploegbaas die de norm hard (samen) werken benadrukken.

We gaan hieronder achtereenvolgens in op interdependentie, ontmoeting en gedeelde waarden en normen. We geven tenslotte aan waarom strijd geen sterke bron is voor solidariteit in diversiteit binnen deze case.

6.1. Interdependentie

Het cement dat een samenleving bij elkaar houdt, bestaat in deze visie uit het feit dat mensen er zich bewust van zijn dat ze van elkaar afhankelijk zijn door de doorgedreven arbeidsverdeling. Solidariteit groeit dan uit de nood aan interactie en coöperatie in een context van wederzijdse afhankelijkheid. -

In dit stuk gaan we in op de verschillende vormen van interdependentie. Een eerste betreft die tussen werkgever en werknemers en is gelinkt aan het enerzijds voorzien en het anderzijds invullen van een arbeidsnood. Een tweede betreft die tussen werknemers onderling en is gelinkt aan een specifieke taak die samen moet worden uitgevoerd. Vervolgens beschrijven wie hoe deze laatste vorm van interdependentie concreet wordt georganiseerd op de werkvloer.

Interdependentie tussen werkgever en werknemers

De werknemers zijn sterk afhankelijk van de werkgelegenheid die door de bedrijfsleider wordt geschept, of, in tweede instantie, van de ankerfiguur die hen contacteert om mee te gaan werken.

Anderzijds zijn de bedrijfsleider en de ankerfiguur eveneens afhankelijk van de werknemersgroep om het werk tot een goed einde te brengen. De bedrijfsleider omschrijft de fruitplukkers als een groep mensen die hem komt helpen, een groep mensen die hij in de arbeidsintensieve plukperiode hard nodig heeft. Hij heeft er belang bij deze arbeidsbron blijvend te kunnen aanboren (zie ook Hiva, 2010). Dit kan verklaren waarom hij bereid is zich flexibel op te stellen in verband met bijvoorbeeld taalgebruik en culturele achtergrond van werknemers, zoals we hierboven al aangaven.

De werkgever is sterk afhankelijk van de ankerfiguren. Die vormen immers een brug tussen hem en hun 'achterban'. Deze ankerfiguren zelf zijn eveneens afhankelijk van de inzet van hun groep voor wat hun eigen tewerkstellingspositie betreft.

> *"Meestal heb je daar één of twee ankers en die vormen die groep een beetje. Ik vraag 'zoek me 6 of 7 goede mensen' en die zijn dan een beetje verantwoordelijk"* (B)

Interdependentie tussen werknemers onderling

De fruitplukkers moeten samen tot een eindproduct komen. Als op het einde van de dag de appels of peren worden bekeken door de ploegbaas, dan is het immers niet meer duidelijk wie welke appel met een afgekraakt stokje of wie welke te kleine peer trok. De taak om samen tot een kwalitatief eindproduct te komen leidt soms tot solidariteit en helpen van andere plukkers, maar even vaak tot conflict en onderlinge frustraties omdat de ander te traag of fout werkt. Op de plukwagens waar men dicht bij elkaar werkt, is deze dubbele beweging heel duidelijk. Enerzijds plukt men niet enkel 'zijn deel' van de wagen maar springt bij als er meer vruchten aan de andere kant hangen of als het tempo aan die andere kant iets lager ligt. Anderzijds spreekt men elkaar - op een al dan niet constructieve manier - aan om vlugger en correcter te werken.



Nauwe samenwerking op de plukwagen

Op het eerste zicht lijkt het plukwerk een aangename bezigheid te zijn, er wordt tussen de werknemers onderling heel wat afgelachen, maar het 'teamgevoel' is hier voornamelijk een noodzaak. Net omdat men afhankelijk is van elkaar, tracht men de sfeer aangenaam te houden. Buiten de werkcontext doet men wat men wil.

> *"A: I saw that when you are working, everybody is friendly, making jokes…"*
>
> *"R: When you work, you must be a team. It doesn't matter if you hate that person or not. You have to work with him, you have to make a good team. After this, what you do after work, it's your problem. But when you're working, you get paid to do that job. Even if you like it or not, you have to be a team with everybody. It's like that."*

R verklaart de vaststelling dat mensen meestal vriendelijk, behulpzaam en met humor lijken samen te werken door te stellen: **"*that's because we are paid to be a team*".**

De bedrijfsleider wil de pluk organiseren op een manier die samenwerking stimuleert. Voor hem is het plukken van fruit geen individuele taak maar als iets wat samen tot een goed einde moet worden gebracht: *"Een bedrijf, dat zijn mensen en die moeten samenwerken om het doel te bereiken"* (B). Hij spreekt zijn werknemers ook op deze manier aan: *"ik probeer dat zo aan te pakken van, 'jongens, we zitten met dit of dat probleem, hoe kunnen we dit oplossen?"* (B). Goed (samen)werken wordt de norm waarrond hij een diverse groep arbeiders wil verbinden (zie verder).

> *"Als alle Bulgaren er zijn, gaat de bedrijfsleider in het midden van de kring staan en gebaart dat de moet vertalen. Hij vertelt dat ze zich evenredig moeten verdelen aan de linker- en rechterkant van de rij bomen en gelijk moeten vooruitgaan. De plukkers links mogen niet ver voorop zijn in vergelijking met de plukkers rechts. Er moet dus goed samengewerkt worden."*
> (Observatieverslag 22/8)

Arbeidsorganisatie

Tijdens de peren- en appelpluk wordt op verschillende locaties gewerkt. Het meeste werk gebeurt buiten, op de boomgaard. 's Morgens wordt het werk verdeeld en vertrekken de plukwagens met groepjes arbeiders naar verschillende locaties waar deze worden afgezet om onderaan de bomen te plukken of waar ze op de wagen blijven om bovenaan de bomen te plukken. De peren en appels worden in een plukmand verzameld en geleegd in bakken die ongeveer halverwege de rijen bomen staan. De ploegbaas rijdt heen en weer met de tractor om deze bakken naar de boerderij te brengen en tegelijk de vordering van het werk wat in het oog te houden. Op de boerderij, onder het afdak,

wordt het fruit gesorteerd in kleinere bakjes. Die worden op paletten geplaatst voor verschillende bestellingen, voor onmiddellijke verkoop of voor in de diepvries in de veiling.

Op deze plaatsen moet je telkens met welbepaalde mensen samenwerken. Sommige arbeiders worden wel en andere niet samen geplaatst. Verschillende manieren van samenstelling van groepen worden in de praktijk uitgetest en aangepast als die niet het gewenste resultaat hebben:

> *"Het is een proces, ge zijt hard aan het werken, in weer en wind, ge hebt targets, ge moet daar door, je staat onder druk. En ja, wat wij merken is, we zijn denk ik geschoold in informele organisatie, dat bolt allemaal vanzelf. We zetten mensen bijeen, iemand neemt leiding, die doet dit, die doet dat…"* (B)

De groepen lijken zich te vormen op basis van taal, leeftijd en geslacht. Soms zorgt dit ervoor dat mensen met dezelfde culturele achtergrond samenwerken, soms net niet. Culturele achtergrond is met andere woorden geen doorslaggevende factor in de arbeidsverdeling. Taal is dit vaak wel. Voornamelijk voor de iets ingewikkeldere taken is het belangrijk dat mensen elkaar kunnen begrijpen. Bij het sorteren van de peren worden bijvoorbeeld drie groepjes van drie gemaakt: twee Bulgaren, twee Roemenen en een Kosovaar en een Albanees. De iets oudere werknemers worden samen met leeftijdsgenoten geplaatst. Daar werken ze ook liever mee samen, zoals een oudere man getuigt: *"die andere daar, die is ook Koerd, maar die jonge gasten praten enkel over uitgaan en vrouwen"*.





Opdeling per taal voor het sorteren van de peren

Er lijkt een religieus verschil te spelen tussen de Christelijke Arameniërs en de ploegbaas die moslim is. De Arameniërs zouden volgens de bedrijfsleider het gezag van de ploegbaas niet aanvaarden. Religie is hier echter niet de enige verklarende factor. Met de eveneens Christelijke Bulgaren en Roemenen kan de ploegbaas immers wel vlot samenwerken. Het conflict heeft eerder te maken met de taakverdeling op de werkvloer. De taken en verantwoordelijkheden die één van de Arameniërs vroeger kreeg toebedeeld, zoals rijden met de plukwagen, werden door de ploegbaas ingeperkt. De Arameniër

voelt zich hierdoor onrechtvaardig behandeld. Dit gevoel wordt versterkt doordat de ploegbaas samenwerkt met wie hij vlot kan samenwerken, zoals met de jonge Kosovaarse man die, hoewel hij nog maar één jaar mee plukt, wel al met de wagen mag rijden.

Concluderend kunnen we stellen dat pragmatiek de bovenhand lijkt te nemen over formele principes die bepalen wie met wie samenwerkt. Tijdens bepaalde momenten van samenwerking worden culturele verschillen hierdoor overstegen. Dit leidt tot leermogelijkheden betreffende solidariteit in diversiteit (zie verder).

6.2. Ontmoeting

Volgens deze benadering ontstaan informele vormen van solidariteit uit toevallige kleine ontmoetingen. Door interactie en dialoog leren mensen elkaar beter kennen en begrijpen en groeit de tolerantie in de samenleving.

Tijdens het werk zijn er verschillende ontmoetingsmogelijkheden. Sommige zijn georganiseerd door de bedrijfsleider, andere komen informeel tot stand. Onderstaand gaan we in op deze ontmoetingsmogelijkheden maar ook op de actieve vermijdingsstrategiën die door sommige werknemers worden ingezet om efficiënt te kunnen werken.

Ontmoetingsmogelijkheden

Tijdens het werk zijn er verschillende ontmoetingsmogelijkheden. Sommige zijn georganiseerd door de bedrijfsleider zoals het koffiemoment 's morgens en de pauze in de namiddag. Andere komen informeel tot stand. De groepjes die zich informeel vormen tijdens de pauzes weerspiegelen de groepjes waar men mee samenwerkt: de Bulgaren, de Roemenen, de Kosovaren/Albanezen en de oudere Koerden. Tijdens de appelpluk, als de ploeg kleiner is, zijn er meer contacten en uitwisselingen tussen personen die niet dezelfde herkomst of taal delen. Zoals in onderstaand voorbeeld waar een Arameniër (J), twee Kosovaren (I en N), een oudere Belgische man (R), de bedrijfsleider (K) en mezelf samen picknicken.

> *Tijdens de lunch krijg ik paprika en pijpajuin uit de tuin van J en een Kosovaarse specialiteit van I. Als we vragen wat I mee heeft, dan oppert R 'kip' en zegt 'tok tok'. 'Nee, meeeuuuh' antwoordt I. Algemene hilariteit, maar eigenlijk blijkt het gewoon een deegrolletje te zijn. R lacht omdat I, als jonge kerel, volledig uitgestrekt op de grond ligt te leunen tegen N. die een stuk ouder is. J biedt K ook eten aan. Hij zegt er wel bij 'désolé, j'ai oblié la fourchette' 'je mange avec les mains, comme Arabe'.* (Observatieverslag 29/9/2015).

Ook tijdens momenten van gedwongen nabijheid, zoals op de plukwagen is deze ontmoeting intenser en ontwikkelen zich zelfs bepaalde leerkansen met betrekking tot diversiteit (zie verder).

De bedrijfsleider schept op sommige momenten een kader waar de ontmoeting verruimd kan worden naar personen waar je niet op regelmatige basis mee samenwerkt. Dit zijn momenten die hij aangrijpt om een soort groepsgevoel te voeden/ontwikkelen en de interdependentie dus te laten spelen op een breder niveau. Ook al duurt de namiddagpauze maar een tiental minuten, toch wordt de opsplitsing in groepjes op dat moment doorbroken en is er een mogelijkheid tot informeel contact tussen personen die anders vaak apart werken. Men start een luchtig gesprek op gelinkt aan het eten dat wordt voorzien en uitgedeeld, maar evenzeer gaat de bedrijfsleider of ploegbaas na hoeveel bakken met appels men al vulde.

In een veranderende en steeds internationaler wordende arbeids- en concurrentieomgeving is steeds minder tijd voor ontmoeting én komt ontmoeting in het teken te staan van efficiënt werken. De oprichtster van het bedrijf getuigt hierover:

> *"Hoh, vroeger konden we zo goed lachen en babbelen, zo rond die tafel. We dronken koffie rond één tafel, dan heeft die iets bij, dan die. Nu is de mentaliteit anders. Het was rustiger, we konden meer pauze nemen. Als er iemand jarig was had die cake mee, we maakten een kroontje, zo van die dingen. We hadden pauze in de namiddag, dat is nu nog zo, dan kunnen de mensen tussendoor iets drinken. In de pauze werden wel veel dingen gedeeld. En als de dag gedaan was, maakten we iets klaar, dan staken we wat brood in de oven, deden we er iets op, hadden we plezier. Maar nu is dat niet meer, alles moet sneller gaan."* (O)

Vermijdingsstrategieën

Ontmoeting staat in het teken van efficiënt werken. Dit geldt voor de relatie werkgever-werknemers, getuige het koffiemoment 's morgens waar men een ontmoetingsmogelijkheid maar ook sociale controle wil installeren, maar evenzeer voor de relatie tussen de werknemers onderling. De Roemeense ankerfiguur tracht actief het contact met andere (talen/cultuur)groepen tot een minimum te beperken. Hij blijft apart met zijn groep Roemenen, communiceert enkel over het werk en gaat actief conflict uit de weg. Met mensen met wie je de taal niet deelt, is er volgens hem te veel kans op misverstanden en is er geen mogelijkheid om een conflict uit te praten.

> *R: I don't ask too much, you know to the other people. Because it's good to keep our distance you know. We don't have to be with them. It's good just keep a little distance, with more distant, with more respect, you know.*

A: That's interesting, some people say: more closer, doing things together, more respect…

R: No, no… I'm close with my friends. We are Romanians and even if we have some rough word, we can understand each other. We speak the same language and it's okay. Even if we are angry in that moment, after half hour okay, it goes. But with them [Bulgaren], *you know, it's different language, you don't know what is in his head.*

A: D, do you also think that? S, can you translate? Because I think that's very interesting. Because a lot of people say you have to be close, you have to do a lot of things together…

D: that's true, you have to be close. ***But you have to know exactly how close you want to be.***

In een context van tijdelijke tewerkstelling gaat R niet investeren in diepgaande contacten met collega's en focust hij zich op het afleveren van goed werk: *"wij zijn hier, zij zijn daar, wij doen ons werk, zij doen hun werk en we zoeken elkaar niet te vaak op want dit is nergens voor nodig"*. De kostbare tijd en energie die de groep Roemenen in België spenderen, wensen ze niet in te zetten voor het ontwikkelen van diepgaande contacten of het oplossen van conflicten.

"The main reason you know, is like, that to come to a strange country, even if it's Belgium or another country. The main reason is that you're not there to have conflicts or to have a fight with somebody. You just try to avoid as much as possible." (R)

6.3. Gedeelde waarden en normen

Volgens deze visie is solidariteit geworteld in een collectief bewustzijn. Het gevoel van deel uit te maken van een culturele gemeenschap met gedeelde waarden en normen schept een solidariteit tussen hen die wederzijds gericht zijn op die gemeenschappelijke waarden en normen.

Tijdens de fruitpluk is hard werken de norm. Een norm die naar voor wordt geschoven door de bedrijfsleider en de ploegbaas, en waar werknemers elkaar onderling op aanspreken.

Voor de bedrijfsleider is het van belang dat de appels en peren binnen een bepaalde termijn geplukt worden en dat de groep werknemers die hij tijdelijk engageert zich hier dan ook hard voor inzet. Hij tracht zijn arbeiders te motiveren om goed te werken en doet dit door een band te creëren tussen de werknemers enerzijds en het bedrijf en het eindproduct anderzijds.

"Wat ik probeer te doen is motivatie opwekken en een band creëren eigenlijk. Dat die mensen het gevoel hebben van we zijn voor iemand of iets aan het werken." (B)

Op geregelde tijdstippen wordt de nadruk op fysieke motivatie duidelijk. Zo geeft hij op een morgen uitleg aan de groep Bulgaren over hoe ze moeten samenwerken. Na zijn uitleg, waarbij de Bulgaarse ankerfiguur als tolk diende, tracht hij de ganse groep te motiveren via een luide 'Força Bulgaria'.

> *"Als ik kijk hoe men in fabrieken met mensen omgaat, tikklok, om zo laat mag je maar naar het toilet gaan… Dit vinden we veel erger dan aan mensen duidelijk te zeggen van 'hard werken' en motiveren en een beetje rapper en 'tsju, we hebben gisteren niet veel geplukt', gewoon fysieke motivatie."* (B)

Culturele en religieuze achtergrond zijn ondergeschikt aan werkethiek. In situaties waarin het delen van cultuur of religie een rol lijkt te spelen voor de goede samenwerking, blijkt bij verdere analyse dat hier andere elementen spelen (zie interdependentie). Als de bedrijfsleider bijvoorbeeld terugblikt op 'een vorige generatie plukkers' (de Koerden en Arameniërs die eind de jaren 1980 hielpen plukken) benadrukt hij in eerste instantie een gedeelde Christelijke religieuze achtergrond, maar nog meer de werkethiek die met hun plattelandsachtergrond gepaard gaat.

> *"Wat ook fel opviel was dat die Koerden waren ook Christelijk en die Arameniërs waren ook Christelijk. Dat lijkt nu voor ons niet zo belangrijk maar voor die vorige generatie landbouwers waren mensen die gelijkgezind waren. En ook een beetje de ethiek die daarbij zat, geweldige harde werkers gewoon, vooral de Armeniërs en de Koerden en de Arameniërs, dat waren gewoon echt ongelooflijk harde werkers. Zo dorpsmensen die altijd gezwoegd hadden en die naar hier kwamen."* (B)

Door de gedeelde verantwoordelijkheid voor het eindproduct spreken arbeiders elkaar onderling ook aan om hard en goed te werken. De ene keer met al iets meer begrip en inlevingsvermogen ten aanzien van de minder hard werkende collega dan de andere keer.

Arbeiders worden geselecteerd volgens de norm 'hard werken', maar deze norm zorgt ook voor een zelfselectie-effect, het best omschreven als *"de goeie blijven en de minder goeie haken af, want het is best hard werken"* (B). Iets wat door het Hiva onderzoek (2010) wordt geduid als het 'gezonde werknemerseffect', waarbij werknemers die het werk niet aankunnen zichzelf weg selecteren uit de sector. Het werken met dagcontracten maakt de drempel om de sector te verlaten bijzonder laag.

6.4. Strijd

Solidariteit kan geworteld zijn in strijd. samen ten strijde trekken leidt tot sterke vormen van lotsverbondenheid. Gezamenlijke inzet voor gelijke rechten schept een band.

Binnen het Hellingenfort is strijd geen sterke bron van solidariteit in diversiteit. De werknemers zijn onderling verdeeld overheen verschillende arbeidsstatuten, zijn slechts tijdelijk in elkaars nabijheid en bevinden zich in een onzekere werksituatie. Werknemers die zich in een iets stabielere werksituatie bevinden, zoals personen met een vast contract, of werknemers voor wie het inkomen uit de pluk niet de enige bron van inkomsten is, nemen het soms op voor anderen (zie burgerschap). Maar veelal leidt de onzekerheid over de mogelijkheid om te kunnen werken en de duur van deze tewerkstelling tot onderlinge verdeeldheid, bijvoorbeeld tussen werknemers die al langer in het land zijn en de groep Bulgaren. Zo voelt een werknemer die al langer in het land is maar die nu pas de mogelijkheid krijgt om legaal te werken in België, het als een enorme bedreiging aan dat er ook een grote groep Bulgaren wordt aangetrokken om mee te plukken.

> *"A en I komen me om 7u15 oppikken aan de GB in Borgloon. We komen rond 7u40 aan op de boerderij. S, een Bulgaarse man, staat al paraat op de plukwagen. I krijgt ook meestal als taak om met de plukwagen te rijden. I maakt zich kwaad: 'om 8u beginnen en wat is dat, die Bulgaar staat al klaar om te starten!'"* (Observatieverslag 21/8/2015).

7. Plaats

DieGem werkt met de hypothese dat nieuwe vormen van solidariteit ontstaan uit praktijken op concrete plaatsen waar mensen van heel verscheiden culturele achtergronden (al dan niet gedwongen) nabij zijn. Op welke manier stimuleert plaats het ontstaan van innovatieve praktijken van solidariteit in diversiteit?

Plaats is van doorslaggevend belang voor het tot stand komen van solidariteit in diversiteit in het Hellingenfort. Je plaats op de werkvloer bepaalt wie je ontmoet, met wie je samenwerkt en van wie je afhankelijk bent. Daarenboven is het Hellingenfort ook een relationele plaats: ingebed in netwerken op internationale schaal, in relationele praktijken die vertakt zijn over gans de wereld. Op de achtergrond speelt de Russische boycot op Europees fruit. Op de voorgrond staan de contacten en netwerken van de verschillende fruitplukkers met de landen van herkomst.

Plaats, ontmoeting en interdependentie

Verschillende groepjes staan verspreid over het terrein peren en appels te plukken of te sorteren. De bedrijfsleider en de ploegbaas plaatsen mensen bij elkaar die goed kunnen samenwerken. Werkt de combinatie niet, dan wordt men elders geplaatst, er zijn immers voldoende verschillende werkplaatsen op het grote domein. Dit zorgt ervoor dat de ontmoeting slechts in beperkte groepjes tot stand komt en dat interdependentie slechts binnen dit beperkte groepje speelt en versterkt wordt. Er worden door de bedrijfsleider wel enkele momenten en plaatsen benut om een breder groepsgevoel te ontwikkelen, zoals het koffiemoment bij aanvang van de werkdag en de namiddagpauze (zie vorige). In veel fruitplukbedrijven gaan plukkers rechtstreeks naar de verschillende plukplaatsen maar de bedrijfsleider van het Hellingenfort houdt vast aan dit ‘gemeenschappelijk startpunt’ om een groepsgevoel te bewerkstelligen, een vast moment en een vaste plaats in een context van tijdelijkheid. Of zoals zijn vrouw het verwoordt: *“voor de tijd dat ze hier zijn is ‘onder het afdak’ een beetje hun thuis”*.

Het verspreid werken laat een bepaalde vorm van autonomie toe en biedt ruimte tot interageren. Zeker als men in de boomgaard werkt, heeft men dus niet het gevoel onder constante supervisie of controle te staan. De bedrijfsleider en/of ploegbaas komen slechts af en toe eens langs. Hierdoor kunnen de groepjes zelf het werk organiseren op een voor hen zo aangenaam mogelijk manier. Vaak

staat dit in schril contrast met vorige werkomstandigheden, zo getuigt F over zijn ervaring bij Ford Genk.

> *Je moet daar* [Ford Genk] *aan de lopende band zitten. Ik had 30 seconden om drie taakjes uit te voeren. Iemand draaide schroeven, iemand anders deed iets anders. Je moest altijd hetzelfde doen. Praten tijdens het werk gaat niet. Als je te laat bent, zit de volgende in de problemen of loopt de band stuk. Veel stress.* (Observatieverslag 1/10/2014).

Een genetwerkte en relationele plaats

Het Hellingenfort staat als relationele plaats op verschillende manieren in verbinding met andere plaatsen ter wereld; soms enkel via verhalen, soms via directe contacten en netwerken. Sommige werknemers verlieten dit land tientallen jaren geleden. Anderen keren na de oogst terug. De band die men met het thuisland onderhoudt, varieert van het nieuws in de gaten houden, over op vakantie of familiebezoek gaan, tot het sturen van geld. Het Jezidisch koppel heeft geen familie meer wonen in hun plaats van herkomst, Iraaks Koerdistan, maar ze volgen met angst en pijn in het hart de nieuwtjes over de vervolging van de Jezidi door ISIL[3]. Religieuze vervolging vormde immers ook de reden waarom zij 30 jaar geleden naar België vluchtten. De vrouw spreek me, nog voor ik mezelf en het onderzoek voorstelde, aan met de woorden: *"t'as-vu le journal? Sinjar, c'est mon religion!"*

Een gedeelde migratie-ervaring wordt inzet van gesprek op die momenten waar de taal en de nabijheid op de werkvloer dit mogelijk maken. Een voorbeeld is het werk op de plukwagen. Op deze plukwagen zijn vier à acht mensen aan het werk op een erg kleine oppervlakte, een plaats waar ze niet weg kunnen voor de duur van een volledige voor- en/of namiddag. Hier worden mensen die een taal, maar daarom niet per se een culturele herkomst, delen samen geplaatst. Informele gesprekken worden opgebouwd vanuit gedeelde herkenningspunten. Zo uiten werknemers interesse naar elkaars familiale achtergrond en migratiegeschiedenis. Gesprekken gaan over de levenskost in de landen van herkomst (met hoeveel € per maand kom je rond in Congo? En in Bulgarije? En is er een verschil tussen stad en platteland?), de reistijd naar het land van herkomst (hoe ver is het rijden naar Turkije? En vliegen?) en het opsturen van geld (toi aussi, tu fais le transfer d'argent? Western Union?). Soms wordt er dieper ingegaan op de politieke situatie in het land van herkomst: waarom kwamen de Albanezen de

[3] Mijn veldwerkperiode in augustus 2014 viel samen met de inval van ISIL (Islamic State of Iraq and the Levant) in Sinjar, Noord-Irak. Inwoners van Sinjar stad en district werden gedwongen om trouw te zweren aan ISIL en zich te bekeren tot de islam. Dit bracht een vluchtelingenstroom op gang. Een grote groep Jezidi (hun aantal wordt op 50.000 geschat) kwam vast te zitten in de Sinjar bergen, zonder voedsel of drinken. In het totaal zouden in augustus 2014 ongeveer 4.000 Jezidi vermoord of ontvoerd worden.

Kosovaren niet te hulp tegen de Servische agressie? Waarom hebben de Turken nog altijd niet erkend dat er een genocide werd gepleegd op het Armeense volk?

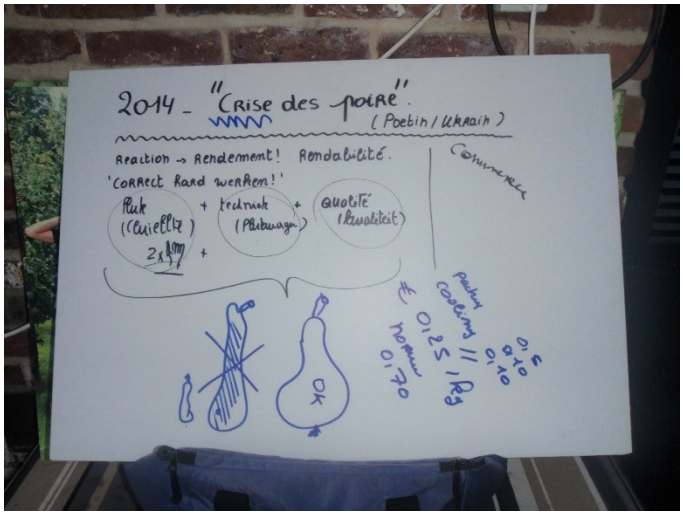
De concrete solidariteitspraktijk van geldtransfers kan een aanzienlijke druk leggen op de al precaire situaties waarin de plukkers zich bevinden. Een Congolese man getuigt hoe hij hiermee omgaat.

> *"Si tu ne leurs téléphones pas, ils te téléphonent jour et nuit 'donne-moi €5', 'donne-moi €10'. Il y a toujours quelqu'un malade, même si quelqu'un n'est pas malade: 'je suis malade, donne-moi'. Et si tu donnes pas, ils viennent te manger, tu comprends, c'est une sorte de sorcellerie, la nuit une de tes tantes va venir te visiter et elle va te manger, donc il faut donner d'argent. Ik vraag aan wie want je kan toch niet aan iedereen geld geven? Tu donnes à quelqu'un qui est maman, comme ça tu sais qu'elle va le distribuer aux autres, ou elle en fait à manger pour tout le monde. »* (Observatieverslag 20/8/2014)

Een kleine speler op een internationale markt[4]

In augustus 2014 besloot Rusland om een hele reeks voedselproducten uit Europa te bannen als reactie op economische sancties tegen dit land. Deze sancties kwamen er als gevolg van het Russisch annexatieproces en militair ingrijpen in de Krim in het voorjaar van 2014 en hun bredere rol in de destabilisatie van Oekraïne. Zowel de Europese Unie als de VS legden toen sancties op aan bedrijven die betrokken waren bij de bezetting van de Krim of bij de pro-Russische rebellen in het oosten van Oekraïne. Daarenboven werd het voor een hele reeks Russische actoren – zoals defensie, energie en het bankenwezen –onmogelijk gemaakt om nog financiering op te halen in de Europese Unie. Rusland reageerde met een embargo, onder andere op de invoer van Europees fruit. De Belgische fruittelers werden hard getroffen. Groenten en fruit waren de voorbije jaren een van de sterkste groeiers wat de Belgische export richting Rusland betreft (de standaard, 26/7/2014). In normale omstandigheden gaat één op de drie peren die in ons land wordt geplukt richting Rusland. De fruitboeren kwamen voor een moeilijke keuze te staan: de peren niet oogsten en zich aanmelden voor eventuele Europese compensatiemaatregelen of de peren plukken en investeren in het sorteren en stockeren ervan tot de prijs hersteld is (de standaard, 19/8/2014). Vanuit de veilingen en de Boerenbond kwam het advies om bij voorkeur de beste peren te plukken en de exemplaren van mindere kwaliteit te laten hangen (de standaard, 20/8/2015). Dit werd ook zo vertaald op het Hellingenfort waar met tekeningen aan de werknemers werd duidelijk gemaakt dat ze geen kleine peren meer mochten plukken (zie foto).

[4] Dossier 'Handelsoorlog Westen-Rusland', http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/economie/2.35087



Uitleg over de perencrisis voor de werknemers

Om de gevolgen van de perencrisis te counteren, volgden een aantal initiatieven om Belgen aan te zetten om meer peren te eten. Het Hellingenfort vernieuwde haar website en lanceerde een oproep naar consumenten om via deze website rechtstreeks peren te bestellen die via de post kunnen geleverd worden. Deze pogingen om solidariteit binnen de grenzen van de natiestaat te versterken, kennen succes maar vormen geen tegenwicht voor de dalende prijzen. Eind september is er sprake van een halvering van de prijs van Belgische appelen en peren (de standaard, 26/9/2014). Naar het einde van de pluk toe besloot het Hellingenfort om niet alle peren te plukken.

Het is tegen deze achtergrond dat de bedrijfsleider zijn werknemers oproept tot eenheid en samenwerking om de boycot het hoofd te kunnen bieden. Hier hebben de werknemers echter weinig boodschap aan. Voor hen betekent de perencrisis een onmiddellijk verlies van inkomsten. Vooral de buitenlandse werknemers voelen het effect ervan. Hun vervoers- en verplaatsingskosten van Bulgarije en Roemenië naar België dreigen niet meer op te wegen ten opzichte van de inkomsten verkregen door de pluk. De bedrijfsleider tracht hen tewerk te stellen in andere fruitplukbedrijven in de buurt maar deze kampen met hetzelfde probleem.

> *"We don't think it deserves to come for pears. Okay, if you have 25 or 30 days, one month of work, then it's okay. But for 15 days, no. We hope that it's not going to be only 15 days. We hope after this K* [bedrijfsleider] *will find something else for us. Cause the road to go and come back costs us like 500 and something, all four. That means 150 euro each person. Plus food, cigarettes, things like that. It's not such a good deal."* (R)

8. Leerprocessen

Leerprocessen op niveau van de betrokkenen (professionals en deelnemers) spelen een rol bij het tot stand komen van nieuwe vormen van solidariteit in diversiteit.

In het Hellingenfort staat een efficiënte organisatie van de pluk voorop. In de communicatie naar zijn werknemers toe beklemtoont de bedrijfsleider het belang van hard en goed samenwerken. De gedeelde verantwoordelijkheid voor het eindproduct zorgt er tevens voor dat arbeiders elkaar onderling op deze norm aanspreken (zie vorige).

Op de werkvloer ontwikkelen zich ook gedeelde woorden en zinnetjes die de samenwerking vlot en aangenaam laten verlopen. Communicatie gaat soms en indien mogelijk, verder en opent plaats voor een betrokkenheid op wat men naast het plukken van fruit nog allemaal deelt, zoals migratie, gespannen politieke thuissituaties etc. Daarenboven worden in informele gesprekken meningen en veronderstellingen over 'anderen' soms herzien.

Een betrokkenheid op het delen van een taal

Het is opvallend hoe de diverse groep werknemers creatief omspringt met taalverschillen en verschillende manieren van communicatie ontwikkelt, gericht op het werk, het geven van instructies en het efficiënt uitvoeren van taken. De Albaanse jongeman spoort de jonge Bulgaren aan met '*Come on boys*' of '*Come on Bulgaria*', hij toont ze hoe ze de peren correct moeten plukken en controleert dit van tijd tot tijd. Op de plukwagen gebruiken de Franstalige oudere Koerden om de haverklap de leuze '*Pas dormir hé*'. Dit wordt al gauw overgenomen door een Kosovaar die het Frans helemaal niet machtig is maar wel beseft dat hij hiermee collega's kan aansporen om vlugger te werken.

In dit zoeken naar een gedeelde taal komt een groepsdynamiek tot stand die ook verder reikt dan de zorg voor een efficiënte werkverdeling en onmiddellijk rendement. Tijdens het hier en nu van het samen plukken worden er gedeelde woorden en zinnetjes ontwikkeld om contact te leggen overheen verschillende talen en groepen. Gezien '*Come on Bulgaria*' het enige Engels is dat zowel de Albaanse jongeman als de Bulgaarse jongeren machtig zijn, herhaalt hij dit zo vaak dat het grappig wordt. Bij de Bulgaren staat hij al gauw bekend onder de naam Elvis gezien hij op Elvis lijkt en een gelijkaardige naam heeft. De Bulgaren vormen een grotere groep. Niet alle collega's kennen hun individuele namen maar men tracht hen wel aan te spreken via een algemene '*Bulgaria*, *oké*?'. De oudere Congolese man groet de Bulgaarse jongeren met '*Djambooo*!', wat zo veel betekent als '*God bless you*'. De jongeren nemen

dit gretig over en de leuze wordt om de haverklap overheen de perenbomen naar elkaar geroepen. De oprichtster van het bedrijf beschrijft de omgang met de verschillende talen op de werkvloer als volgt:

> *"Soms is het ook grappig, mensen zeggen iets onder elkaar, ze lachen maar we weten niet waarom of over wat maar misschien is dat ook het mooie eraan."* (O)

Deze kleine gebaren zorgen voor een aangename werksfeer. Humor is hier een belangrijk onderdeel van. Humor houdt de sfeer erin en zorgt ervoor dat de tijd vlugger voorbij gaat. Het spelen met taal biedt ook talrijke mogelijkheden om korte gesprekken aan te knopen en opnieuw grapjes te maken.

> *Na een uur op de plukwagen proeft een van de Congolezen een peer: 'bonne pomme'. Hilariteit alom als blijkt dat hij denkt dat we appels aan het plukken zijn. Ik verbeter hem. Hij stelt "nee, nee dat zijn appels". De Armeense en Aramese mannen komen niet meer bij van het lachen. De Congolese man dacht al de hele dag dat hij appels aan het plukken was omdat ze er zo anders uitzien dan de conférence peren die hij kent. En omdat hij ook niet wist dat er zoveel soorten bestaan: 'ah is dat dan zoals bij honden, er zijn pitbulls en maltezers en…' Hier wordt nog lang mee gelachen en er komt een discussie op gang over fruitsoorten in de respectievelijke landen.* (Observatieverslag 20/8/2014)

Bepaalde uitdrukkingen en vormen van humor blijken universeel te zijn en slagen erin om de diversiteit te overstijgen. Zo gebruiken werknemers onderling het woord 'politici' om collega's aan te duiden die veel discussiëren en weinig werken. Hier wordt door de bedrijfsleider op ingespeeld. Als hij langskomt en merkt dat er veel gebabbeld wordt, roept hij lachend: *'Le parlement, c'est à Bruxelles!'*

> *Als ik uitleg wat ik kom doen: onderzoeken hoe mensen samenwerken, overheen verschillende culturen, talen, landen… antwoordt G: 'Tu es tombé dans le milieu'. Waarop ik vraag: 'Le milieu de quoi?'. G: 'Le milieu des politiciens'. Hiermee doelt hij op mensen die graag praten over wie ze zijn, waar ze vandaan komen en wat ze hebben meegemaakt.* (Observatieverslag 29/9/2015)

De tijdelijkheid van het werk zorgt ervoor dat zowel werknemers als werkgever de afweging maken welke vorm van leren met betrekking tot taaldiversiteit respectievelijk de moeite waard is of kan vereist worden. Een Roemeense man die vijf jaar geleden voor de eerste keer kwam mee plukken en enkel Engels sprak, investeerde in taalvaardigheden om zijn positie op de werkvloer te verbeteren. De werkvloer bestond toen voornamelijk uit Koerden uit het Luikse. De bedrijfsleider stelde hem voor om Frans te leren en hij werd hiervoor samen met een Franstalige Koerd geplaatst. De Roemeense man zag dit als een nuttige investering om zijn toekomstige tewerkstellingskansen te vergroten. Voor de bedrijfsleider was dit een interessante manier om tot een 'vaste kern' aan arbeiders te komen die jaarlijks terug komt.

> *"When we first came here I only speak English. And we couldn't understand with the Turkish people which they speak French. And my boss says: 'I think the best for you is to learn French'. And the boss gave me this guy to work with him and he taught me French. […] Five years is enough to learn things: what we have to do, what we have to pick, where is the places…"* (R)

Meningen en veronderstellingen herzien

Gesprekken die men voert en grapjes die men maakt, laten toe om kennis te maken met anderen, hun achtergrond en de gewoontes die ze erop nahouden. In deze gesprekken komen kwesties naar voor die te maken hebben met het delen van een migratie-ervaring. Informele gesprekken worden opgebouwd vanuit gedeelde herkenningspunten zoals de levenskost in de landen van herkomst, transportmogelijkheden naar de landen van herkomst en het opsturen van geld (zie vorige). Soms bieden deze gesprekken ook een aanleiding om vooronderstellingen in vraag te stellen. Dit vindt vooral plaats tijdens momenten van gedwongen nabijheid, zoals het samen werken op de plukwagen.

> *"De Aramese man gelooft zijn oren niet als hij hoort dat de oudere Congolese man geen kinderen heeft. Hij is ervan overtuigd dat ze in Afrika veel kindjes hebben. De Congolese man reageert gespeeld verontwaardigd en zegt dat dit niet meer zo is, misschien in de dorpen maar zeker niet in de steden want kinderen kosten veel. Hij lacht met de oudere Aramese man als blijkt dat deze zelf acht kinderen heeft"*. (Observatieverslag 20/8)

> *"Een Armeense man vertelt me dat er veel nationaliteiten zijn op de werkvloer: Roemeens, Bulgaars, Turks, Albanees, Armeens, Afrikaans. Ik lach en zeg dat Afrika geen nationaliteit is maar dat er in Afrika zo'n 50 nationaliteiten zijn. D, een man uit Guinée, verbetert me en zegt '53 met Zuid-Soedan erbij', 'we zijn een continent, geen land'. Even later gaat het over auto's. Een van de Guineese mannen voert de andere. De Armeense man heeft geen auto maar wil er wel een. Hij vraagt of er in Afrika ook auto's rijden."* (Observatieverslag 29/9)

Veronderstellingen worden echter niet altijd doorbroken. De Belgische gepensioneerde vertelt dat hij het niet zo heeft voor de Roemenen en de Bulgaren omdat er daar vreemde verhalen de ronde over doen. Hij nuanceert dit wel door te stellen *"ik weet natuurlijk niet of dat waar is, ik kan het ook bij het foute eind hebben"*. Later stelt hij dat de Bulgaren wat te vaak aaneen blijven hangen. Over het algemeen worden de Bulgaren als een groep apart gezien: ze zijn met veel, spreken geen enkele gemeenschappelijke taal en worden weinig in kleinere groepen met de andere werknemers geplaatst. Er is dus maar een beperkte mate van ontmoeting en samenwerking met deze groep. Daarenboven

hebben ze ook de kans niet om actief tussen te komen op het moment dat vooroordelen naar boven komen.

9. Solidariteit in spanningsvelden

Daar waar innovatieve vormen van solidariteit in diversiteit ontwikkeld worden, ligt de betekenis, de vorm, de inhoud en de oriëntering van die solidariteit nog relatief open. We zien minstens zes spanningsvelden waarlangs solidariteit concrete invulling kan krijgen. De concrete context, het hier en nu, bepaalt steeds opnieuw mee welke specifieke posities op deze spanningsvelden de invulling van solidariteit meekrijgt. Maar ook beleidsmaatregelen en professionele interventies kunnen de positionering van plaatsgebonden vormen van solidariteit in diversiteit op die spanningsvelden faciliteren.

Hieronder bespreken we achtereenvolgens de spanningsvelden universalistisch-particularistisch, onderhandelbaar-niet onderhandelbaar en affirmatie-transformatie. We gaan na hoe particuliere onderhandelingen binnen een universalistische insteek worden geplaatst, hoe werknemers zich al dan niet in de positie bevinden om hun tewerkstelling en de inhoud hiervan te onderhandelen, hoe culturele verschillen worden erkend vanuit een economische noodzaak en hoe het werken met een superdiverse groep werknemers stoot op de grenzen van het huidige migratie- en tewerkstellingsbeleid en de spanning tussen beide naar boven brengt.

Op het spanningsveld consensus-conflict gaan we hier niet in. Er is op de werkvloer vaak discussie over de principes van samenwerking, over de organisatie van de interdependentie: volgt men de pragmatiek of gaat men toch formele principes ontwikkelen? Dit werd echter al uitvoering besproken in het onderdeel ‘interdependentie’. Hieronder gaan we wel in op hoe met dergelijke discussies wordt omgegaan, namelijk als inzet van onderhandeling.

Ook op afstand-nabijheid gaan we hier niet in gezien de ruimtelijkheid van solidariteit binnen deze case al veelvuldig besproken werd in het onderdeel ‘plaats’ (als relationele plaats). Ook het aspect tijdelijkheid werd al vaak belicht waarbij werd ingegaan op het zo efficiënt mogelijk samenwerken in het hier en nu (leren) en welke gevolgen dit heeft voor de samenwerking (interdependentie) en de solidariteit die hier al dan niet uit ontstaat. We stellen daarenboven geen spanning vast tussen het samenwerken in het hier en nu en het solidair zijn met anderen op andere plaatsen. Integendeel, indien men efficiënt samenwerkt in nabijheid, kan men des te vlotter een inkomen vergaren waarmee men anderen op andere plaatsen kan steunen.

9.1. Universalistisch - particularistisch

Iedereen kan in principe deel uitmaken van solidariteitsmechanismen. Is dat het geval dan spreken we over een universele invulling van solidariteit. Blijft de solidariteit beperkt tot specifieke groepen op basis van kenmerken zoals afkomst, gender of leeftijd dan spreken we van een particularistische invulling.

De bedrijfsleider vertrekt van een universalistisch principe: op de werkvloer is iedereen plukker. Dit steunt op zijn universalistisch mensbeeld. In zijn verhalen over de betekenis van de fruitpluk gaat hij vaak terug naar romantische beelden over de 'oorsprong van de mens'.

> *"We hebben van die T-shirts en daar staat vanachter 'plukker' op. Wel, het idee van 'ge zijt plukker'. Ik zeg dat aan de mensen ook 'nu ga je je bevinden in de meest gelukzalige toestand'. Duizenden jaren lang hebben de mensen in het oerwoud gewoond en die deden maar één zaak: een vrucht plukken om te eten. Dat is een fundamenteel iets, vruchten plukken."* (B)

Mensen zijn in wezen gelijk en moeten zo behandeld worden: *"ik heb nog geen mensen ontmoet in welke taal, kleur, of dinges ook, dat die wezenlijk antropologisch zich anders gedragen"*. Hij gelooft dan ook sterk in het geven van gelijke kansen als basisprincipe om mensen goed te laten werken.

Op de werkvloer worden mensen samen geplaatst die goed samen kunnen werken. Soms zijn dit mensen met een gedeelde culturele achtergrond, soms zijn dit mensen van dezelfde leeftijd, soms zijn dit vrouwen, enzovoort. De pragmatische arbeidsverdeling waarbij op zoek wordt gegaan naar de meest efficiënte samenwerking leidt er toe dat opsplitsingen tot stand komen, dat niet iedereen even veel verantwoordelijkheid krijgt en dat ingegaan wordt op particuliere eisen van personen die dit kunnen eisen zoals de Bulgaarse ankerfiguur. Dit gebeurt niet geregeld maar zorgt wel voor wrevel bij andere werknemers die zich bedreigd voelen in hun positie en die dergelijke particuliere eisen, of in hun woorden: 'toegevingen', niet fijn vinden.

9.2. Onderhandelbaar – (niet)onderhandelbaar

Dit spanningsveld gaat over de mate van dwang die uitgeoefend wordt om solidariteit te genereren. Is solidariteit het gevolg van een spontane, vrijwillige handeling of van dwingende sociale verwachtingen of dwang door overheidsinstellingen of andere formele instituties?

Binnen het Hellingenfort kan er ten eerste onderhandeld worden over de tewerkstellingsmogelijkheid op zich en ten tweede over de concrete invulling van deze tewerkstelling: met wie werkt men samen en welke taken voert men uit.

De tewerkstelling op zich en duur hiervan zijn onderwerp van onderhandeling. Zo dienden de Congolezen zich maar last minute aan om te werken, en hoeveel emotionele chantage ze ook inzetten, eens de Bulgaren en Roemenen er zijn, moeten ze plaats ruimen. Er was aan de groep Bulgaren en Roemenen immers al werkgelegenheid beloofd én deze komen hiervoor speciaal naar België.

De principes van samenwerking binnen het Hellingenfort zijn onderhandelbaar in functie van efficiëntie (zie interdependentie). Daarenboven bevinden sommige werknemers zich in een sterkere positie om een onderhandeling op te starten dan andere (zie burgerschap). Deze twee gegevens botsen soms met elkaar. Zo was er op mijn eerste werkdag discussie over de samenwerking tussen de Bulgaarse vrouwen en de Kosovaarse/Albanese mannen. De Bulgaarse ankerfiguur sprak de bedrijfsleider aan op het flirterig gedrag van deze laatsten en stond erop dat de Bulgaarse vrouwen in het vervolg zouden samenwerken met de Bulgaarse mannen. Zeker op de plukwagen omdat men daar er dicht bij elkaar moet samenwerken. De bedrijfsleider geeft toe omdat dit op korte termijn de makkelijkste oplossing lijkt. De volgende dag komt er echter wrevel bij de ploegbaas die de orders van de baas dient te vertalen naar de werknemers toe. Deze vindt dat je niet zomaar kan toegeven aan elke vraag die er komt. Mensen mogen niet te veel keuze krijgen over wat ze doen en met wie ze samenwerken. De volgende dag wordt de ankerfiguur als chauffeur van de plukwagen met Bulgaarse vrouwen aangeduid. Hier gaat de ploegbaas al helemaal niet mee akkoord gezien de ankerfiguur Nederlands spreekt en in dit opzicht een te belangrijk figuur is om met de plukwagen weg te sturen. Niettemin gaat de ankerfiguur toch apart het veld op met de Bulgaarse vrouwen. Dit voorbeeld toont aan dat de ankerfiguur zich in een positie bevindt waarbinnen hij een aantal dingen kan onderhandelen. Hij levert de Bulgaarse arbeidskrachten aan en vormt de schakel waarlangs alle communicatie met deze groep verloopt. Hij is iemand waar de bedrijfsleider niet zomaar omheen kan. De bedrijfsleider is solidair met deze ankerfiguur omdat hij er sterk afhankelijk van is.

Andere werknemers maken ook een inschatting over hoeveel ze waard zijn voor de werkgever. Op basis hiervan komen ze op voor zichzelf en starten ze een onderhandeling op. De Roemeense ankerfiguur komt nu al voor de vijfde keer naar België, geleidelijk aan krijgt hij meer en ander werk en ook meer loon. Door zijn persoonlijk contact met de werkgever en de band die hij er gedurende de jaren mee opbouwde, durft hij het aan om bepaalde vragen te stellen of taken te weigeren.

> *“I remember in cherry time, that was a month ago. We had to pick cherries with a very long ladder. So we had to go up on the top of that ladder, which was really really high. And I felt ‘no’.*

If I fall down, what is it gonna be? 'No, I will go until the middle of the ladder, but not on the top. Because I'm afraid. If I go down, what's it gonna be". And then he said 'it's okay'" (R)

9.4. Affirmatie - transformatie

Dit spanningsveld speelt op het niveau van de effecten van solidariteit. Solidariteit die integratie in een bestaande sociale orde veronderstelt, bevestigt bestaande sociale verhoudingen en maatschappelijke structuren. Solidariteit kan ook vorm krijgen op basis van een transformatie van sociale relaties en maatschappelijke verhoudingen.

In het Hellingenfort wordt een specifieke, voor het grootste deel allochtone, groep werknemers tewerkgesteld. De fruitpluk is een segment van onze arbeidsmarkt waar deze groep relatief makkelijk toegang toe heeft. Voor een aantal onder hen is de fruitpluk de eerste (reguliere) toegang tot de Belgische arbeidsmarkt, voor anderen een vorm van tewerkstelling waar ze na (of tijdens) periodes van werkloosheid opnieuw terecht kunnen. De fruitpluk is een kans voor hen om, weliswaar tijdelijk, (terug) aan de slag te gaan. Door hun de facto rol als opstap naar de arbeidsmarkt, vervullen fruitplukbedrijven een belangrijke leemte in ons tewerkstellingsbeleid. Dit is echter een rol waar ze niet actief op wensen aangesproken te worden. Het Hellingenfort wil niet ingeschakeld worden in een activeringssysteem.

> *"De politiek zou dat gemakkelijk op ons kunnen afschuiven, van 'kijk we gaan die mensen die structureel al tien jaar zonder werk zijn, we gaan die eens… naar jullie schuiven… inschakelen en schrijf maar een verslag uit', 'doen ze hun best of niet?'. Ja voor je het weet zit je in zo'n systeem waar je als redelijk kleine, zwakkere sector toch niet de taak op je moet nemen om sociale politie te worden."* (B)

Door de specifieke groep waarmee men werkt, stoot het Hellingenfort vaak op tekortkomingen van ons migratie- en tewerkstellingsbeleid of stelt ze vast dat beide niet op elkaar zijn afgestemd. Politieke standpunten worden hierover niet ingenomen. Men werkt in de context die zich aandient, met de mensen die zich aandienen.

> *"Dus die kandidaat politiek vluchtelingen, daar moest je dossiers voor aanvragen en dat was veel papierwerk en dat werd bemoeilijkt maar die mochten, als ze wettelijk in het land waren, mochten die werken mits dat ze een vergunning hadden. Natuurlijk, vervielen hun papieren, dat moesten we heel veel controleren, dan waren ze illegaal en dan begingen we de grootste moord die je kunt doen 'een illegaal tewerkstellen'* […] *Nu heel raar, het woord illegaal ken je dus niet in de jaren '70 en '80. En in één keer wordt dat een begrip. En als je dan iemand zag met valse papieren, een valse pas, wij waren daar niet in geschoold. Op een bepaald moment kreeg je die*

pas en zeg je 'ho die stempel klopt niet helemaal, die is nagemaakt' en dan blijkt dat iemand illegaal is en dan zeg je, ***ik herinner me dat voor mezelf heel goed, dat ik op een bepaald moment tegen iemand zeg 'maar je bent een illegaal' en die man kijkt toen in mijn ogen en dan dacht ik bij mezelf 'wat is dat nu eigenlijk een illegalen', dat is een heel raar woord eigenlijk****."* (B)

"Op het moment dat de Indiërs hier kwamen was er nog niet veel regelgeving omtrent seizoensarbeid, migratie en economische migratie. Tuurlijk vroegen die allemaal politiek asiel aan. En dat is iets wat wij natuurlijk heel goed weten, dat heel veel van die mensen die politiek asiel vroegen eerder economisch asiel was… Goed, we hebben daar nooit een mening over gehad. Als mensen ons goed hielpen, en we hadden ze nodig want we hadden geen mensen van hier meer… Dus we hebben ze goed geïntegreerd in het werk" (B)

Het 'integreren in het werk' doelt op het geven van een plaats aan nieuwkomers in de samenleving, ongeacht hun statuut. Dit draagt transformatieve elementen in zich. Werknemers worden meritocratisch behandeld en beoordeeld op het werk dat ze uitvoeren. Anderzijds blijft het ambigu gezien er een tijdelijke plaats wordt gecreëerd in de marges van de reguliere arbeidsmarkt. Daardoor bevestigt dit opnieuw de structureel kwetsbare positie van een aantal groepen op onze arbeidsmarkt.

10. Besluit

Het Hellingenfort is een kleinschalig familiebedrijf waarbinnen werkgelegenheid wordt voorzien voor een superdiverse werknemersgroep. De tijdelijke pluk is voor hen een economische noodzaak en een (tijdelijke) aanvulling van hun inkomen. Solidariteitspraktijken zijn dan ook in eerste instantie gericht op het efficiënt en goed samenwerken, een norm die door het bedrijf wordt opgelegd en waar werknemers elkaar ook onderling op aanspreken.

Onderlinge afhankelijkheid, zowel tussen de werkgever en de werknemers als tussen de werknemers onderling, is de doorslaggevende basis voor solidariteit in het Hellingenfort. Men is binnen een specifieke, korte periode sterk van elkaar afhankelijk om veel werk te verzetten. Deze korte termijn zorgt ervoor dat de interdependentie erg pragmatisch geregeld wordt: de bedrijfsleider en ploegbaas gaan op zoek naar combinaties van werknemers die efficiënt kunnen samenwerken. Het zorgt ook voor een erg pragmatische omgang met culturele verschillen in de organisatie van het werk. Het maakt de bedrijfsleider niet uit welke taal mensen spreken, welke religie mensen aanhangen of welke culturele achtergrond men heeft, zolang hij erop kan rekenen dat ze hun job goed uitvoeren en vlot samenwerken.

De werknemers worden verdeeld over verschillende locaties. Niet iedereen moet met andere woorden met iedereen samenwerken en je plaats op de werkvloer bepaalt in sterke mate het tot stand komen van solidariteitsrelaties. Niettemin onderneemt de bedrijfsleider wel pogingen om ruimere ontmoetingsmomenten te creëren die een breder groepsgevoel trachten te ontwikkelen. Deze interventies van de bedrijfsleider zijn ingegeven vanuit zijn visie op efficiënte bedrijfsvoering, waar een goed geoliede groep aan de basis van ligt, maar ook vanuit een verantwoordelijkheidsgevoel over ‘zijn’ werknemers waar hij zorg voor wil dragen.

Voor de werknemers zelf staat efficiënt werken en inkomsten vergaren voorop. Soms is contact met collega’s hiervoor aangewezen, maar soms is net het vermijden van collega’s aangewezen. In het algemeen is er wel een gedeelde betrokkenheid op het creëren van een aangename werkomgeving. Op de werkvloer wordt er veel gebruik gemaakt van humor en ontwikkelen zich gedeelde woorden en zinnetjes die de samenwerking vlot en aangenaam laten verlopen. Gesprekken gaan soms, en als de taal dit toelaat, verder en brengen een betrokkenheid naar boven op wat men naast het plukken van fruit nog deelt, zoals een migratie-ervaring en het onderhouden van contacten met het thuisland. Daarenboven worden in informele gesprekken op plaatsen van gedwongen nabijheid, zoals op de plukwagen, meningen en veronderstellingen over ‘anderen’ soms herzien. Deze gedwongen nabijheid is slechts tijdelijk, wat verdergaande investeringen in solidariteit afremt.

De fruitpluk biedt een laagdrempelige vorm van tewerkstelling aan een diverse groep. Kwetsbare groepen zoals nieuwkomers en mensen die langdurig werkloos zijn, verwerven hiermee even een positie op de arbeidsmarkt. De tijdelijkheid van het werk en het gebrek aan keuzevrijheid op de bredere arbeidsmarkt zorgen er echter voor dat hun structureel kwetsbare positie op deze arbeidsmarkt wordt bevestigd. Daarenboven zijn veel van de arbeiders, en dan vooral de buitenlandse werknemers, sterk afhankelijk van deze vorm van arbeid en bevinden ze zich bijgevolg niet in een positie om zich vragen te stellen over arbeidsinhoud, -voorwaarden, -verhoudingen, en –omstandigheden. Bij gebrek aan collectieve vertegenwoordiging en vanwege de sterk verschillende statuten en posities van mensen, wordt er op de werkvloer vooral aan individuele belangenbehartiging gedaan van die personen die in een sterkere onderhandelingspositie staan ten opzichte van de werkgever.

11. Bijlages

Bijlage I: overzicht statuten seizoensarbeiders en regelgeving[5]

Belgische seizoensarbeiders:

- Familieleden die gratis en occasioneel meehelpen in het bedrijf. Deze moeten niet opgenomen worden in de sociale documenten en voor hen moet geen RSZ worden betaald. Dit geldt enkel voor familieleden in de eerste en tweede graad.
- Huisvrouwen/mannen. Afhankelijk van het eventuele recht op uitkering van de partner (als gezinshoofd) bestaan beperkingen op de bruto inkomsten per maand uit de fruitpluk. Indien de partner een uitkering van het ziekenfonds geniet, wordt deze uitkering beïnvloedt naargelang het bedrag van de inkomsten. Werkloze, alleenstaande ouders die als seizoensarbeider aan de slag gaan, kunnen hun uitkering als gezinshoofd blijven behouden zo lang er kinderbijslag is voor minstens één kind of indien de inwonende kinderen niet meer dan €402,14 bruto per maand verdienen.
- Studenten. Deze kunnen voor 50 dagen tewerkgesteld worden met een studentenovereenkomst. Indien deze dagen uitgeput zijn, kan de student ook nog 65 dagen werken als seizoensarbeider met een gelegenheidsformulier.
- Gepensioneerden. Sinds 1/1/2015 mogen gepensioneerden onbeperkt bijverdienen vanaf het ogenblik dat ze 65 jaar worden, of als zij op het ogenblik dat hun rustpensioen ingaat een loopbaan van 45 jaar kunnen bewijzen. Voor personen met een vervroegd pensioen, overlevingspensioen, gezinspensioengelden verschillende inkomensgrenzen.
- Werklozen met bedrijfstoeslag (voorheen 'brugpensioen') indien zij voor de gewerkte dagen afzien van hun werkloosheidsuitkering.
- Personen ten laste van ziekte- en invaliditeitsuitkeringen et voorafgaande schriftelijke toestemming van de medisch adviseur. Hun uitkering wordt beïnvloed naargelang het bedrag van het inkomen.
- Werkzoekenden met uitkering. Voor de gewerkte dagen, die duidelijk moeten aangeduid worden op de controlekaart, wordt geen werkloosheidsvergoeding betaald. Tenzij men aanspraak kan maken op een PWA statuut.

[5] Brochure Servicepunt Fruit, https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/seizoenarbeid/brochure.pdf

- PWA-statuut. Om in dit statuut te mogen werken moet men uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn en ofwel sinds minstens 2 jaar (voor personen jonger dan 45 jaar) of 6 maanden (voor personen ouder dan 45 jaar) werkloosheidsuitkeringen ontvangen, ofwel in de 36 maanden voorafgaand aan de inschrijving in het PWA gedurende minstens 24 maanden werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben. In de land- en tuinbouwsector mag een PWA-werknemer maximum 150 uren per kalendermaand presteren (binnen een jaarlijkse limiet van 630 uren). De PWA cheque kost voor land- en tuinbouw 6€20 per uur. Deze vergoeding is fiscaal aftrekbaar. De PWA-werknemer krijgt per cheque 4€10 bovenop zijn uitkering.
- OCMW-gerechtigden. Zij moeten dit melden aan het OCMW en hun leefloon of andere steun wordt verrekend naargelang de inkomsten van seizoensarbeid. Wie ingeschreven is als niet-werkende werkzoekende en een leefloon ontvangt of recht heeft op financiële sociale bijstand van het OCMW, mag eveneens in het PWA stelsel werken.
- Werknemers die reeds aan inkomen hebben uit andere arbeid. Zij mogen tijdens hun vrije tijd bijverdienen als seizoensarbeider in het 65-dagen stelsel zonder bijhorende formaliteiten.
- Interimarbeid: een werknemer kan in de seizoensarbeid eveneens aan de slag als uitzendkracht. Niet de tuinder is dan de werkgever, maar wel het uitzendkantoor.

Europese seizoensarbeiders

Zij moeten zich vooreerst aanmelden bij het gemeentebestuur (Dienst Vreemdelingenzaken) van hun verblijfplaats met geldige identiteitsdocumenten en een bijlage 19bis met info over de werkgever en de aard en de duur van het contract. Hierna krijgen ze een verblijfsbijlage 3ter voor een maximale duur van drie maanden en een Dimona bisnummer zodat ook zij bij de RSZ kunnen aangegeven worden

Vervolgens moeten ze zich melden bij een ziekenfonds naar keuze met een specifiek formulier en een ‘verklaring van onderwerping aan de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering’. beide documenten haalt de arbeider op voorhand af in zijn land, bij zijn ziekefonds. Bij terugkeer moet een gelijkaardig formulier worden meegenomen opdat de arbeider zijn rechten op een ziekteverzekering niet verliest in het thuisland

Voor werknemers uit nieuwe lidstaten, zoals Kroatië, moet een arbeidsvergunning en een arbeidskaart B in het kader van knelpuntberoep worden aangevraagd. Voor 1/1/2014 was dit ook nog voor Bulgaren en Roemenen het geval.

Erkende politieke vluchtelingen

Zij moeten geen arbeidskaart hebben om te werken. Zij moeten wel in het bezit zijn van het Bewijs van Inschrijving in het Vreemdelingenregister of een elektronische vreemdelingenkaart B.

Buitenlandse studenten

Een EER-student[6] kan onder dezelfde voorwaarden worden tewerkgesteld als een Belgische student. Voor studenten uit Roemenië en Bulgarije gelden echter overgangsmaatregelen. Niet-EER-studenten die in België zijn om te studeren en een geldige verblijfsvergunning hebben kunnen tijdens de zomer-, kerst- en paasvakantie onder dezelfde voorwaarden werken als een Belg. Tijdens het school- of academiejaar mogen enkel studenten met een arbeidskaart C in dienst worden genomen voor een maximum van 20 uur per week.

Buitenlanders reeds woonachtig in België

EER-onderdanen kunnen werken zonder arbeidsvergunning[7]. Niet-EER'ers gehuwd met een Belg (of EU onderdaan) of verbonden door een samenlevingscontract kunnen ook zonder arbeidskaart of vergunning aan het werk. een niet-EER'er gehuwd met een niet-EER onderdaan moet in het bezit zijn van een arbeidskaart C. Niet-EER onderdanen die in België gevestigd zijn en in het bezit zijn van een identiteitskaart voor vreemdelingen of een electronische identiteitskaart C hebben nog een arbeidsvergunning, noch een arbeidskaart nodig om te mogen werken.

Personen in het bezit van een arbeidskaart C

De arbeidskaart C geldt voor maximaal één jaar en voor alle in loondienst uitgeoefende beroepen in België. Deze arbeidskaart kan onder ander aangevraagd worden door asielzoekers die na zes maanden nog geen beslissing ontvingen betreffende hun aanvraag en personen die subsidiaire bescherming verkregen maar nog geen definitief verblijfsrecht.

---

[6] Deze studenten zijn afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie of Ijsland, Noorwegen of Liechtenstein.

[7] De EER-lidstaten omvatten België, Nederland, Groot Hertogdom Luxemburg, Franktijk, Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Liechentestein, Ierland, Italië, Spanje, Portugal, Denemarken, Griekenland, IJsland, Oostenrijk, Zweden, Noorwegen, Finland, Malta, Cyprus, Polen, Hongarije, Estland, Letland, Litouwen, Tsjechië, Slovenië, Slowakije, Roemenië, Bulgarije en Zwitserland.

Bibliografie

Cosemans (2012). *Meneer Singh en mevrouw Kaur in België*. Leuven: Acco

Draye, G. (2013). *In en uit het Hageland. Arbeidsmigratie 1850-2010*. KULeuven: Centrum Agrarische Geschiedenis.

Hendrickx, J. (2014). *Uitdagingen van de Belgische fruitsector. Interview met Filip Vanaken, Algemeen Directeur van Veiling Haspengouw*. Geraadpleegd op 10/8/2015 van http://www.allesoverlandbouw.be/streekproducten/uitdagingen-van-de-belgische-fruitsector

Loosen, M. & Lamberts, M. (2010). *De tewerkstelling van allochtonen in land- en tuinbouw. Een kwantitatieve en kwalitatieve beschrijving van de huidige situatie*. Departement Landbouw en Visserij. Afdeling monitoring en studie. HIVA - KULeuven, Brussel, 114p.

Veiling Haspengouw (2012). De Kanzi deed het alweer zeer goed. *Veilingklokje, juni 2012*, 3-4. Geraadpleegd op 10/8/2015 van http://www.veilinghaspengouw.be/sites/default/files/09390_veilingklokje2_2012_l3.pdf

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (2015). Brochure seizoenarbeid. Geraadpleegd op 10/10/2015 van https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/seizoenarbeid/brochure.pdf

Pers

De Standaard (19/8/2014). *Verwarring troef bij fruittelers*. Geraadpleegd op 7/12/2015 van http://www.standaard.be/cnt/dmf20140818_01222027

De Standaard (19/8/2014). *EU-steun voor perentelers is te laag*. Geraadpleegd op 7/12/2015 van http://www.standaard.be/cnt/dmf20140818_01221877

De Standaard (20/8/2014). *Perenoogst gestart 'omdat het niet anders kan'*. Geraadpleegd op 7/12/2015 van http://www.standaard.be/cnt/dmf20140819_01224149:

De Standaard (26/7/2014). *Russische zorgen voor Belgische telers*. Geraadpleegd op 7/12/2015 van http://www.standaard.be/cnt/dmf20140725_01192258

De Standaard (26/9/2014). Fru*itboeren zien prijs appels en peren halveren*. Geraadpleegd op 7/12/2015 van http://www.standaard.be/cnt/dmf20140926_01288342:

Lijst geïnterviewden

Interviews en gesprekken

Interviews

Gedeputeerde provincie Limburg, ex-burgemeester Sint Truiden (D)

Bedrijfsleider Hellingenfort (B)

Oprichter bedrijf (O)

Focusgroep Roemenen (R)

Gesprekken tijdens de werkuren

F, vrouw, Jezidi, Turkije, PWA statuut

B, man, Jezidi, Turkije, PWA statuut

S, man, Albanië, ploegleider

P, man, Armenië, PWA statuut

G, man, Armenië

E, man, Albanië

R, man, België, gepensioneerd

U, man, België

I, man, Kosovo

Si, man, Roemenië, buitenlandse werkkracht

D, man, Roemenië, buitenlandse werkkracht

St, man, Bulgarije, buitenlandse werkkracht

T, vrouw, Bulgarije, buitenlandse werkkracht

M, man, Congo

N, man, Congo

J, man, Armenië

L, man, Armenië

K, man, Albanië