

JAARVERSLAG WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN

2013

Organisatie voor
Clandestiene Arbeidsmigranten
O.R.C.A. vzw





FENOMEENANALYSE	6
DE CIJFERS	20
NETWERK	49
BELEIDSWERK	54
PUBLICATIES	66

INLEIDING

Het OR.C.A. jaarverslag is elk jaar een ontdekkingsstocht. Het is een samenspel van herhaling en verdieping, van beklemtoning en verheldering over de bijzondere wereld van de schending van de arbeidsrechten. Het is het verhaal van moedig werken aan de werknemersbescherming van de meest risicovolle groep op de arbeidsmarkt: werknemers zonder wettig verblijf.

In beleids- en publiekskringen kan de strijd tegen fraude op meer en meer applaus rekenen. Veel minder evident is de effectieve aandacht voor gedupeerde werknemers. In studies en overleg over het toekomstig arbeidsmarktbeleid worden – in het licht van zesde staatshervorming – nieuwe pistes ontwikkeld, maar zelden of nooit wordt daarbij rekening gehouden met de grote markt van de irreguliere tewerkstelling en de werknemersbescherming die daar in de praktijk ontbreekt. In toespraken en intentieverklaringen wordt het belang van de toepassing van de Belgische arbeidsrechten en de Europese beschermingsmaatregelen voor kwetsbare werknemers in de verf gezet, maar in de praktijk is er weinig personeels- en middeleninzet om die rechten ook effectief af te dwingen.

OR.C.A. heeft dagelijks contact met werknemers zonder wettig verblijf die op zoek zijn naar de bescherming van hun arbeidsrechten. Door middel van een helpdeskwerking of door vormingssessies krijgt OR.C.A. zicht op verborgen realiteiten en de gaten in de mazen van de wetgeving. Op zondag brengt OR.C.A. – WORK het huispersoneel in precair verblijf bijeen, dat in de loop van de week ook persoonlijk wordt opgevolgd. Uit die contacten wordt duidelijk dat de ratificatie van de ILO Conventie voor waardig werk van huispersoneel geen luxe is, en dat nieuwe wetgeving zich opdringt.

OR.C.A. blijft niet stilstaan bij fenomenaal veel uitbuiting en ongevallen in de wereld van het ‘illegaal’ ondernemen. Met veel inzet en te weinig middelen werd ook in 2013 vooruitgang geboekt. Meer en meer wordt ook duidelijk dat, op dit werkerrein, een NGO als OR.C.A. over bijzondere troeven beschikt om kwesties aan het licht te brengen, initiatieven te nemen en arbeidsrecht te doen geschieden. We ontmoeten in 2014 graag een overheid die dit inzicht deelt en erin investeert.

INHOUD

INLEIDING	3
FENOMEENANALYSE	6
1. Regularisatiecriterium 2.8.B in het kader van de regularisatie-instructie 2009	6
1.1 Heb je verplichtingen als werkgever? Verleng de arbeidskaart niet..	6
1.2 Niet gemeten, ongeweten en dus geen probleem	7
1.3 Conclusie	8
2. Loondiefstal	8
2.1 Klacht bij Toezicht Sociale Wetten(TSW) en de opvolging van het arbeidsauditoraat	8
3. Arbeidsongevallen	10
4. Het loon van een werknemer zonder wettig verblijf na een faillissement	10
4.1 Conclusie	11
5. De toegang tot justitie voor werknemers zonder wettig verblijf	12
5.1 Het pro Deo systeem	12
5.2 Rechtsbijstand	13
5.3 Conclusie	13
6. Au pair: of hoe culturele uitwisseling uitbuiting op de 'thuisvloer' wordt	14
7. Overgangmaatregelen voor burgers van nieuwe EU-lidstaten en voor niet-EU-ingezetenen (niet-EU'ers met langdurig verblijf in andere EU-lidstaat)	15
8. Arbeidsrechten versus migratiecontrole	16
8.1 Politie	16
8.2 Arbeidsinspectie op de werkvloer	16
8.3 Conclusie	17
9. Schijnzelfstandigheid, een nieuwe aanpak	17
10. Algemene conclusie	19
OR.C.A. HELPDESK	20
Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller	21
Grafiek 2: Herkomst van de werknemers	22
Grafiek 3: Leeftijd werknemers	23
Grafiek 4: aankomst jaar in België	23
Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer	24
Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling	25
Grafiek 7: Sector van tewerkstelling	26
Grafiek 8: Thema van de hulpvraag	27
Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag	28
HUISHOUDPERSONEEL	30
1. Het project OR.C.A. WORK voor huishoudpersoneel	30
2. Franse taallessen	31
3. Informatieve Sessies	32
4. De sociaal-culturele activiteiten	33
5. De OR.C.A. WORK-Map	34
5.1 Inhoud en lay-out van de map	34
6. OR.C.A. WORK Vrijwilligersbeleid	35
7. Onze (Ge)Rechten/ Nos Droits sur le Plat	35
7.1 De conventie betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel (C189)	35
7.2 De recepten	36
7.3 De verhalen	36
7.4 De kooksessies en fotoshoots	37
7.5 De presentatie	38
8. De zondagswerking	39
8.1 Meerdere nationaliteiten bij OR.C.A.-WORK	40
8.2 Outreaching acties	40

9. Netwerking en ontmoetingen	41
9.1 Met FOS-Socialistische Solidariteit	41
9.2 Met het kabinet van minister Monica De Coninck	41
9.3 Met Welzijnszorg vzw.....	42
9.4 Met Dokters van de Wereld	42
9.5 Met de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)	42
10. Tijdslijn van de zondagse activiteiten in 2012	43
11. Commissie Huishoudpersoneel	45
11.1 De werkgroep.....	45
11.2 De vergaderingen.....	45
11.3 Besprekingen.....	45
11.4 Analyse van de huidige werking rond huishoudpersoneel	46
11.5 Advies van de commissie.....	46
12. Vormingen en conferenties.....	47
13. Plannen voor 2014	47
OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK	49
1. Studiedag: Afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf: Hoe werkt het in de praktijk? ..	49
2. Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder wettig verblijf.....	50
3. Onze (Ge)Rechten	50
4. OR.C.A. als lid van koepelorganisaties	50
5. OR.C.A. wordt uitgenodigd voor debatten en geeft vormingssessies.....	51
6. OR.C.A. in overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek.....	52
7. OR.C.A. Internationaal	53
8. OR.C.A. en de vakbonden.....	53
OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK	54
1. Buffer voor werknemers zonder wettig verblijf die een klacht neerleggen.....	54
2. Politieke contacten	54
3. Politieke eisen verkiezingen 2014. Naar een effectieve bescherming van kwetsbare werknemers in een globaliserende Belgische en Europese arbeidsmarkt	55
3.1 Arbeidsmigratiebeleid.....	55
3.2 Verblijfsregularisatie op basis van criterium 2.8.B van regularisatie-instructie 2009	58
3.3 Toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit nieuwe EU lidstaten	58
3.4 Arbeidsrechten en werknemers zonder wettig verblijf	59
3.5 Zelfstandigen zonder wettig verblijf en schijnzelfstandigen	61
3.6 Huishoudpersoneel.....	62
OR.C.A. IN DE MEDIA	64
OR.C.A.: DE RADERTJES IN DE MACHINE	65
1. OR.C.A. medewerkers	65
2. De Bestuurders en leden van de Algemene Vergadering.....	65
3. De financiën.....	65
DE OR.C.A. PUBLICATIES EN KADERVORMING	66
PLANNEN VOOR 2014	69
TOT SLOT	70

FENOMEENANALYSE

Het is een jaarlijkse gewoonte geworden om in het OR.C.A. jaarverslag een fenomeenanalyse op te nemen. U krijgt daardoor een overzicht van de thematieken en kwesties waarmee OR.C.A. wordt geconfronteerd. Tegelijk brengen we een aantal ideeën aan hoe deze fenomenen kunnen worden aangepakt. Die ideeën worden uitgewerkt in het hoofdstuk “OR.C.A. zet in op beleidswerk”. Trouwe lezers van de OR.C.A. jaarverslagen zullen merken dat meerdere fenomenen elk jaar opnieuw opduiken.

1. REGULARISATIECRITERIUM 2.8.B IN HET KADER VAN DE REGULARISATIE-INSTRUCTIE 2009

In 2009 werd een campagne opgezet voor verblijfsregularisatie van mensen zonder wettig verblijf. Eén van de mogelijkheden om verblijfsregularisatie te krijgen, was het kunnen voorleggen van een arbeidsovereenkomst bij een specifieke werkgever. We noemen deze maatregel regularisatiecriterium 2.8.B, naar de in een omzendbrief gepubliceerde tijdelijke criteria. De betrokkene moest bewijzen dat hij/zij sinds maart 2007 in het land verbleef. De aanvraag moest tussen september en december 2009 worden ingediend, vergezeld van een identiteitsbewijs en een arbeidsovereenkomst (à rato van een vastgelegd minimum maandloon). Het tijdelijk verblijfsrecht werd afhankelijk gemaakt van de toekenning van een arbeidskaart B die door de werkgever aangevraagd (en later hernieuwd) moest worden.

OR.C.A. wordt tot nu - vier jaar na datum - nog steeds geconfronteerd met slachtoffers van deze regularisatiecampagne. In een nota van 2008 waarschuwde OR.C.A. reeds dat deze regularisatiemaatregel tot heel wat problemen zou leiden. Jammer genoeg blijkt vandaag dat we de situatie toen al goed hadden ingeschat.

In het OR.C.A. jaarverslag van 2011 stonden we stil bij de wijze waarop werkgevers de procedure misbruik(t)en om werknemers uit te buiten. In het OR.C.A. jaarverslag van 2012 stonden we stil bij de lange duur van de procedure, de problemen bij de hernieuwing van de arbeidskaart B en de

lange periode van uitbuiting die werknemers vaak aanvaarden om uiteindelijk een verblijfstatus te bekomen. Deze problemen konden we ook in 2013 vaststellen. We herhalen ze hier niet. Duiding over deze aspecten is terug te vinden in vorige jaarverslagen op onze website. Tot onze spijt moeten we dit jaar een aantal andere problemen rond deze regularisatie aankaarten.

1.1 Heb je verplichtingen als werkgever? Verleng de arbeidskaart niet.

Een jonge Ethiopische vrouw bekwam een arbeidskaart B in het kader van de regularisatiecampagne 2009. Ze werkte in een dienstenchequebedrijf. De werkgever moest na een jaar tewerkstelling een nieuwe arbeidskaart B voor haar aanvragen. Op het moment van de aanvraag bleek mevrouw in blijde verwachting te zijn van haar eerste kindje. Plots bleek de werkgever de tewerkstelling niet te willen verlengen. De werkneemster verliest haar werk en moet tijdens haar zwangerschap op zoek naar een nieuwe werkgever als ze haar verblijfsvergunning niet wil verliezen. Tijdens deze zoektocht mag ze geen beroep doen op de arbeidsbemiddelingsdienst.

Een 40 jarige man krijgt begin 2012 - na drie jaar wachten op een antwoord van de Dienst Vreemdelingenzaken - de toestemming om te beginnen werken met een arbeidskaart B. Hij wordt aange-

worven door de werkgever waar hij al sinds 2004 voor zwartwerkt aan een loon van 5 euro per uur. Zijn job bestaat er in te gaan schoonmaken bij verschillende bedrijven. Na enkele maanden tewerkstelling met de arbeidskaart B loopt het mis. Hij komt ten val tijdens het werk. Kort nadien blijkt de werkgever niet in orde te zijn met al zijn administratieve verplichtingen. Om problemen te vermijden laat de werkgever de arbeidskaart B annuleren. De werknemer dreigt zijn verblijfsvergunning te verliezen en moet – met blijvende rugklachten – op zoek naar een nieuwe job. Ook deze werknemer krijgt geen hulp van arbeidsbemiddelingsdiensten.

Een Marokkaanse man werkt voor een afvalverwerkingsbedrijf. Hij deed dat ook al voor dezelfde werkgever voor zijn verblijf regularisatie van 2009. In 2010 kan hij daar legaal aan de slag met zijn arbeidskaart B. Tegen het einde van zijn eerste jaar tewerkstelling doet zich een arbeidsongeval voor. Een stuk metaal komt met een harde klap tegen zijn slaap terecht. Hij gaat daardoor meteen in coma. Als zijn collega's een ziekenwagen willen bellen, verbiedt de werkgever dit. De werkgever deponereert het slachtoffer in de woning van deze laatste en laat hem daar alleen achter in comateuze toestand. Na verloop van een aantal dagen komt de werknemer weer bij bewustzijn. Hij lijdt vanaf dan aan zware psychische stoornissen. De werkgever verlengt de arbeidskaart niet en het slachtoffer verliest zijn verblijfsvergunning. Het arbeidsongeval wordt niet aangegeven. De zaak zal voor de rechtbank moeten worden gebracht. Jammer genoeg is de werknemer niet meer in staat om met zijn situatie om te gaan. In 2013 komt hij om het leven. Waarschijnlijk door zelfdoding.

Deze voorbeelden spreken voor zich. Ze leggen het fenomeen bloot dat een werkgever die een arbeidskaart B aanvraeg in het kader van deze regularisatiemaatregel, bij de minste tegenslag met zijn werknemer zijn verantwoordelijkheid kan ontlopen.

1.2 Niet gemeten, ongeweten en dus geen probleem

De overheid ging en gaat op een bizarre manier om met deze regularisatie-door-werk maatregel. De Dienst Vreemdelingenzaken weet niet hoeveel aanvragers - potentiële werknemers - een positief antwoord kregen. De betrokkenen kregen 3 maanden om – in alle administratieve onduidelijkheid trouwens - een werkgever te vinden die voor hen een arbeidskaart B wilde aanvragen bij de gewesten. Als pers, parlement of organisaties hierover een vraag stellen aan de DVZ blijft men het antwoord schuldig.

Voor cijfers kunnen we gelukkig nog rekenen op de goed werkende administratie van de minister van werk van Wallonië. Van alle brieven die Dienst Vreemdelingenzaken verstuurd naar de potentiële werknemers ontvingen zij een kopie. Kennelijk zijn zij de enige dienst die de moeite deed om een registratie bij te houden van de voortgang van deze maatregel. Dankzij hun registratie weten we dat 7720 mensen de brief van DVZ hebben ontvangen. Van die mensen verbleven 2422 (31.37%) in het Vlaamse Gewest, 4516 (58,5%) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 3 (0.04%) in de Duitstalige gemeenschap en 779 (10,09%) in Wallonië.

In de statistieken van het Vlaams gewest vinden we wel de nationaliteit van de aanvragers, het aantal eerste aanvragen en het aantal aanvragen voor een hernieuwing terug. Het is echter onmogelijk enerzijds te achterhalen hoeveel personen een aanvraag indienden sinds het begin van de campagne en anderzijds te weten hoeveel erin slaagden telkens een hernieuwing van hun aanvraag te bekomen. Hoeveel werknemers een definitief verblijf kregen of tijdens de procedure zijn uitgevallen, weet niemand. Ook de cijfers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest helpen ons terzake niet.

We bevinden ons in een 'cijferchaos'. Elk gewest deed 'een registratie'. Niemand heeft een overzicht of probeerden een evaluatie te maken van deze regularisatiemaatregel. In 2012 werd daartoe een poging ondernomen door CIRÉ asbl in samenwerking met OR.C.A. en een aantal andere partners.

De federale overheid heeft op geen enkele wijze een initiatief genomen om na te gaan hoe deze regularisatiemaatregel uitpakte voor de betrokken mensen zonder wettig verblijf. Het is ook niet duidelijk of een vooropgestelde doelstelling is gehaald. Dat is ten andere de cruciale vraag: wat was de doelstelling van de toenmalige regering met deze regularisatie op basis van werk? Was het 'bric à brac' om toe te geven aan één of meerdere partners van de regering? Was het de bedoeling zwart werk wit te maken?

Wat het doel ook was, het is duidelijk dat de federale overheid en de gewesten samen geen enkele poging ondernamen en ondernemen om het probleem in kaart te brengen. Het wordt halsstarrig genegeerd en begraven onder een verzameling opengetrokken paraplu's om de verantwoordelijkheid bij een ander te leggen. Ondertussen hebben minstens 7720 potentiële werknemers het gevoel terechtgekomen te zijn in een grote loterij met weinig prijzen in de pot.

2. LOONDIEFSTAL

Loondiefstal blijft de voornaamste reden waarom werknemers zonder wettig verblijf contact opnemen met OR.C.A. We registreerden in 2013 voor € 95.600 achterstallig loon in 38 zaken en konden daar €12.560,99 van recupereren. Er moet op gewezen worden dat in heel veel gevallen het moeilijk is om het exact bedrag van achterstallig loon te bepalen. Het vermelde bedrag ligt ver beneden het reële loon dat deze groep werknemers zonder wettig verblijf wettelijk toekomt.

De gerecupereerde achterstallige lonen liggen dit jaar hoger dan voorheen. Het merendeel daarvan werd via bemiddeling bekomen. Noteer ook dat de helft van de teruggevorderde bedragen betrekking heeft op één dossier. De meeste andere zaken betroffen veel kleinere loontegoeden.

2.1 Klacht bij Toezicht Sociale Wetten(TSW) en de opvolging van het arbeidsauditoraat

OR.C.A. begeleidde ook dit jaar de indiening van een aantal klachten bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. Na een eerste ontmoeting met onze klanten overlopen we de mogelijkheden waarop ze beroep kunnen doen. Na bemiddeling is klacht neerleggen bij TSW vaak de enige andere optie. OR.C.A. stelt samen met de betrokkene een klachtbrief samen en stuurt die naar TSW. In som-

1.3 Conclusie

OR.C.A. stelt samen met vele anderen vast dat de uitbuiting die ontstaan is door de uitvoering van het regularisatiecriterium 2. 8.B.sinds 2009 zich blijft doorzetten. Geen enkele overheid wil het probleem erkennen of negeert het op zijn minst. OR.C.A. krijgt de indruk dat er alles aan gedaan wordt om het probleem niet te moeten vaststellen. Het gaat om een groep werknemers die zeer kwetsbaar is en zwak staat in de samenleving. Tot vandaag slagen ze er niet in om hun problemen op de politieke agenda te plaatsen. OR.C.A. pleit er voor een oplossing uit te werken voor deze 7720 potentiële werknemers die het slachtoffer werden van slecht beleid. Deze regularisatiecampagne werd opgezet om mensen zonder wettig verblijf de mogelijkheid te geven om wettig in het land te verblijven. Het was geen arbeidsmarkt gerichte maatregel. Aangezien de 2.8.B maatregel kaderde in een campagne rond verblijfsregularisatie, zal de oplossing zich ook in een verblijfsaanbod moeten situeren.

mige gevallen vragen we de hulpvrager zelf langs te gaan bij TSW. Dit is meestal zo bij dossiers met veel verzameld bewijsmateriaal of bij complexe dossiers.

Sinds het ontstaan van OR.C.A. werden op deze wijze reeds 72 klachten ingediend. Gedurende verschillende jaren bleef de teller van het aantal klachten mét een oplossing op één staan. Over de oorzaken berichtten we reeds in de jaarverslagen 2011 en 2012 die je vindt op onze website.

In 2013 stelden we echter verandering vast. In twee dossiers ging de werkgever over tot betaling. In één zaak erkende de werkgever maar één werkdag, wat neerkwam op de het loon dat hij had betaald. Alle andere dagen wou hij jammer genoeg niet erkennen. Dit zorgde ervoor dat ondanks het bekennen van de werkgever er niks meer kon worden geëist voor de werknemer. In een andere zaak ging de werkgeefster wel uit tot het uitbetalen van achterstallig loon. Het ging om een huishoudwerkster. De werkgever moest het loon van één jaar en acht maanden uitbetalen. De werkgeefster wou echter maar een deeltijdse tewerkstelling erkennen, terwijl de huishoudster er wel voltijds werkte. Dus ook hier maar een gedeeltelijke betaling van de gepresteerde arbeid.

In twee andere dossiers ging de werkgever over tot het bekennen van de tewerkstelling. Achteraf weigerde hij echter het loon uit te betalen. TSW stuurde deze zaken door naar de arbeidsauditeur. OR.C.A. blijft ze van nabij opvolgen.

Hoewel het eindresultaat nog altijd weinig spectaculair is, hopen we toch van een trendbreuk te kunnen spreken. Er blijkt bij de inspectiediensten een grotere aandacht te zijn voor deze materie. Ze wordt zelfs de volgende jaren opgenomen in hun prioriteiten. We hopen in 2014 meer dossiers met een positief resultaat te kunnen aankondigen.

Natuurlijk zijn de mogelijkheden van de inspecteurs beperkt. Wat zijn de bewijzen die onze klanten kunnen voorleggen? Als een werkgever alle communicatie weigert, wordt er wel een proces-verbaal opgemaakt en bezorgt aan het arbeidsauditoraat, maar daar wordt het te vaak geklasseerd zonder gevolg. Een werkgever die de inspectiedienst dus compleet negeert loopt weinig tot geen risico. Ook als het arbeidsauditoraat een dossier krijgt doorgestuurd van TSW op basis van een klacht van één werknemer wordt het geklasseerd. Enkel als het om een 'groot dossier' gaat met meerdere slachtoffers of met verzwarende feiten, bestaat de kans dat de arbeidsauditeur het opvolgt. Als werkgever kun je je kennelijk maar beter zo stil mogelijk houden als er een klacht wordt ingediend. De kans dat ze geklasseerd wordt, is zeer groot.

In een aantal dossiers konden de vaststellingen van de inspecteurs van TSW gebruikt worden om – in het kader van een faillissement – een aanvraag te doen bij het Fonds voor Sluiting van ondernemingen. Daar leest u verder meer over.

De rol van een inspecteur is op zich vrij beperkt, zelfs al zijn er ijzersterke bewijzen dan nog kan hij de werkgever niet verplichten te betalen. Hij kan hem enkel een voorstel tot regularisatie doen. Gaat de werkgever daar niet op in, dan is de enige optie een Pro Justitia op te stellen gericht aan het arbeidsauditoraat. Klasseert de arbeidsauditeur de P.J. zonder gevolg, dan is de boodschap aan de werkgever vrij duidelijk. Zelfs met een inspecteur met een map vol bewijzen, is de kans groot dat je als werkgever je straf ontloopt.

Een man van Noord-Afrikaanse origine werkt in 2008 zonder wettig verblijf voor een werkgever aan €5/uur. Hij klopt lange werkdagen omdat de werkgever dat nu eenmaal van hem verwacht. Tijdens de regularisatiecampagne 2009 ziet hij de mogelijkheid om zijn verblijfssituatie op basis van dit werk te regulariseren. De aanvraag daartoe wordt met toestemming van de werkgever ingediend. Ondertussen werkt hij voort. In 2011 kwam een positief antwoord van de DVZ en na nog wat langer wachten kreeg hij zijn arbeidskaart B en een verblijfskaart. De hele periode bleef de man verder werken aan €5/uur, ook na het bekomen van zijn verblijfskaart. De werkgever had hem verteld dat hij immers veel moest betalen voor de sociale zekerheid. Hij kreeg enkele loonfiches, maar na een tijdje niet meer. Toen zijn arbeidskaart B moest vernieuwd worden bleek de tewerkstelling niet correct te zijn aangegeven. De werknemer is erg ontgoocheld en bevindt zich na amper een jaar legaal verblijf opnieuw zonder wettig verblijf. Hij stapt naar TSW om klacht neer te leggen. De inspectie doet de nodige vaststellingen en stuurt het dossier naar de arbeidsauditeur. De arbeidsauditeur brengt de zaak voor de rechtbank. De werknemer is ondertussen bezig met overleven, volgt de juridische stappen niet op en dient daardoor geen verklaring benadeelde persoon in. De werkgever wordt door de arbeidsrechtbank veroordeeld tot een boete van €3000.

In deze zaak is heel veel goed gelopen. TSW deed het nodige en de arbeidsauditeur bracht de zaak voor de rechtbank. We kunnen er alleen maar tevreden over zijn. Jammer genoeg had de werknemer op dat moment niet de nodige begeleiding en ondersteuning. Nadat het vonnis al lang was uitgesproken kwam hij bij OR.C.A. langs. We willen proberen het loon te recupereren voor de rechtbank, maar moeten hiervoor een nieuwe procedure starten. Ondertussen is de sanctie die de werkgever opliep in verhouding tot de winst die hij kon maken, belachelijk laag. Had hij een werknemer correct tewerkgesteld dan had hij veel meer moeten betalen. De €3000 boete kan hij dan ook makkelijk vergeten als een 'accident de parcours'.

3. ARBEIDSONGEVALLEN

In de statistieken van de OR.C.A. helpdesk scoort het aantal meldingen van arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf hoog. Veel werknemers zonder wettig verblijf verkeren in onveilige werkomstandigheden. Het is onze verantwoordelijkheid om alles in het werk te stellen om het arbeidsongeval van een werknemer zonder wettig verblijf erkend te krijgen als een arbeidsongeval. Dat is geen sinecure.

Een Oost-Europese man was in 2010 tewerkgesteld door een werkgever in een Antwerpse provincie stad. Hij moest asbestplaten van een dak verwijderen. De werknemer maakte de werkgever attent op het gevaarlijk karakter van het werk. Hij vroeg om extra beveiliging. De werkgever vond dat niet nodig. Tijdens de werken viel hij door het dak en kwam enkele meters lager terecht op een betonnen vloer. De werknemer liep blijvende letsels op. Toen de werknemer aanklopte bij het OCMW om dringende medische hulp te bekomen werd ook het Fonds Arbeidsongevallen (FAO) ingelicht. Een trouwens evident maar lovenswaardig initiatief van het Antwerpse

OCMW. Het FAO volgde de normale procedure en bracht de Sociale Inspectie op de hoogte. Het is die inspectie die de arbeidsrelatie moet vaststellen. Hier liep het echter fout. De sociale inspectie vond geen bewijzen van de arbeidsrelatie en suggereerde dat het ook wel om sluikwerk zou kunnen gaan.

Het is stuitend dat de Sociale Inspectie de term sluikwerk suggereert in haar verslag. We stelden dat eerder ook vast in een ander dossier. Sluikwerk betekent dat iemand in de feiten werkt zoals een zelfstandige zonder dat administratief te zijn. De juridische gevolgen zijn dat de werkgever geen enkele verantwoordelijkheid meer draagt. De werkgever gaat vrijuit. De dekmantel "sluikwerk" mag geen excuus worden om werknemers zonder risico's uit te buiten in gevaarlijke arbeidsomstandigheden en nadien de kop in het zand te steken. Of met andere woorden: hoe een interpretatie door de sociale inspectie over de hoedanigheid van de werknemer, de deur opent voor meer misbruiken zonder dat er gevolgen zijn in hoofde van de werkgevers.

4. HET LOON VAN EEN WERKNEMER ZONDER WETTIG VERBLIJF NA EEN FAILLISSEMENT

Het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) is een overheidsdienst die valt onder de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en die tussenkomt bij een faillissement van een bedrijf. Dit fonds wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen, het terugbetalen van voorgeschoten bijdragen aan de werknemers en een beperkte tussenkomst van de overheid. Als de werknemers na een faillissement niet binnen een redelijke termijn kunnen worden vergoed voor hun achterstallig loon, kan het FSO tussenkomen en uitbetalen. Er zijn wel maxima ingebouwd.

Na het failliet van een bedrijf wordt door de rechtbank een curator aangesteld die de schuldeisers betaalt op basis van de resterende middelen. Zijn er onvoldoende middelen of kunnen die niet snel genoeg worden vrij gemaakt dan kan beroep gedaan worden op het FSO. Deze regel geldt voor alle werknemers en dus ook voor werknemers zonder wettig verblijf.

Een Aziatische man was aan de slag als chef-kok in een sushi restaurant. Hij werkte er van 2008 tot 2010. Hij kreeg een loon beloofd van €2500, wat het minimumloon is voor deze functie. In realiteit kreeg hij slechts €400 per maand uitbetaald. Na de geboorte van zijn kindje werd dat €500. Hij werkte 11 uur per dag. Werd vaak gepest en vernederd door zijn werkgever. Hij bleef hopen dat op een dag de werkgever het opgebouwde achterstallige loon zou uitbetalen.

In 2010 kwam de arbeidsinspectie langs en werd de werknemer geboeid afgevoerd. Hij vertelde zijn hele verhaal aan de arbeidsinspectie. Iets later ging het bedrijf failliet. De werkgever startte een nieuwe onderneming en ging in dezelfde locatie met dezelfde naam van het restaurant maar met een andere bedrijfsnaam gewoon verder met het bedrijf. Onze klant had een achterstallig loon van makkelijk €50.000. Met ondersteuning van de vakbond - waar hij lid van is - diende hij een schuldvordering in bij het FSO. Hij kreeg het maximumbedrag van € 6.750 uitbetaald of minstens 43.250 euro te weinig.

Een Marokkaanse man werkte gedurende een maand voor een bakkerij. Op een morgen bleek de oven defect. De eigenaar wilde geen nieuwe investeringen meer doen. Het bedrijf ging failliet. De werknemer eiste zijn loon bij de werkgever. Die joeg hem echter weg met behulp van de politie. OR.C.A. diende voor deze werknemer een schuldvordering in bij de curator. De curator stond heel weigerachtig ten opzichte van deze aanvraag. Het bewijzen van de tewerkstelling was immers niet makkelijk. Jammer genoeg kon dat niet op basis van een PV van de politie, want dat was nooit opgemaakt. De curator vond het ook zeer bizar dat iemand die in het zwart werkte en dan nog wel zonder wettig verblijf, een aanvraag deed. Na enig aandringen diende hij tocht de nodige documenten in bij het FSO. Het FSO betaalde het achterstalligloon uit.

Een Bulgaarse vrouw zonder wettig verblijf werkte informeel als poetsvrouw bij een schoonmaakbedrijf. De werkgever wou het achterstallige loon niet uitbetalen. Na een poging van OR.C.A. om het in der minne te regelen bleef de werkgever weigeren om tussen te komen. Er werd een klacht ingediend bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW). De inspecteur ging aan de slag met het dossier en vond een heel aantal elementen van de tewerkstelling. De eigenaar van het bedrijf liet het failliet verklaren. Met de documenten die werden opgesteld door TSW dienden we een schuldvordering bij de curator. Deze volgde op basis van de documenten van TSW de werknemer en diende een aanvraag in bij het FSO. De werknemster ontving enige tijd later haar achterstalligloon van het Fonds.

Drie Braziliaanse mannen werkten op een bouw- werf van sociale woningen. Hun werkgever betaalde de lonen niet uit. OR.C.A. wilde na een onsuccesvolle bemiddeling een klacht indienen bij Toezicht Sociale Wetten. Het bedrijf bleek ondertussen al failliet verklaard. OR.C.A. diende voor de drie werknemers een schuldvordering in bij de curator. Het failliet bleek echter frauduleus en het dossier kwam in een trage juridische molen terecht. Ondertussen verloor OR.C.A. contact met de betrokken werknemers.

Deze voorbeelden geven duidelijk aan dat voor het FSO een werknemer een werknemer is. Er wordt geen onderscheid gemaakt. Wie gewerkt heeft, heeft recht op zijn achterstallig loon. Alles hangt af van de bewijzen en de betrokken curator. Zijn er voldoende bewijzen dan volgt een uitbetaling. Zijn er weinig of geen bewijzen dan hangt het grotendeels af van de curator. Als hij meegaat in het verhaal van de werknemer dan wordt er uitbetaald. Een ander probleem is dat men vele maanden moet wachten op een uitbetaling wat ervoor kan zorgen dat het contact met de betrokken werknemer verbroken wordt.

4.1 Conclusie

Hoewel dit hele verhaal vrij positief is voor de werknemer zonder wettig verblijf, resten er vele vragen over het gemak waarmee de werkgever telkens wegstapt. Natuurlijk moeten de werkgevers in kwestie de gevolgen dragen van het faillissement. We merken echter dat de werkgever op geen enkele manier wordt terechtgewezen voor zijn gedrag. In het eerste voorbeeld deed de werkgever op dezelfde leest voort met een nieuw opgericht bedrijf. In de ogen van de gedupeerde werknemer met een tegoed van meer dan €50.000 achterstallig loon of voor een bedrijf in dezelfde sector die wel de regels volgt, is deze gang van zaken zeer bizar. Het is positief dat een werknemer alsnog een deel van het brutoloon ontvangt, maar in verhouding tot de opgelopen schade proeft dat heel bitter. Een werkgever die op een correcte manier werkt en dus bijdraagt aan het FSO, zal het ook merkwaardig vinden dat zijn bijdragen gebruikt worden om de misbruiken van een malafide collega-werkgever te betalen. Het lijkt OR.C.A. dan ook nuttig om bij een faillissement de persoonlijke verantwoordelijkheid van een malafide werkgever nader te onderzoeken, zonder dat dit leidt tot een langere of moeilijker toegankelijke procedure voor werknemers zonder wettig verblijf.

5. DE TOEGANG TOT JUSTITIE VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

Als er geen minnelijke schikking mogelijk is, dan gaat OR.C.A. op vraag van de klant over tot het neerleggen van een klacht bij de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Slagen ook zij er niet in om de werkgever te overtuigen om over te gaan tot een betaling dan kunnen ze het dossier doorsturen aan de Arbeidsauditeur.

Vanaf dan zijn er verschillende opties. De inspectie kan het dossier stopzetten en niet doorsturen naar de arbeidsauditeur. In zo'n situatie kan je nog steeds zelf klacht neerleggen bij de arbeidsauditeur of een advocaat inschakelen om de werkgever zelf voor de rechtbank te dagen.

Ook bij de arbeidsauditeur zijn er verschillende opties. Hij kan beslissen het dossier voor de rechtbank te brengen. Op dat ogenblik kun je je als werknemer als benadeelde persoon door een advocaat laten vertegenwoordigen voor de rechtbank en is er geen risico op een rechtsplegingsvergoeding. Hij kan de zaak zonder gevolg klasseren. Als werknemer kan je dan inzage vragen in het dossier. Op basis van je eigen gegevens en de informatie van het onderzoek van de arbeidsauditeur kun je dan beslissen om al dan niet zelf naar de rechtbank te stappen. In zo'n geval is een advocaat nodig en loop je het risico om een rechtsplegingsvergoeding te moeten betalen.

U zal zich afvragen welk fenomeen we hier willen aankaarten. Gewoon dat van de pure ontgoocheling. Een ontgoocheling die we trouwens delen met vele sociale inspecteurs die hopen dat hun (voorbereidend) werk echt kan leiden tot een veroordeling van de werkgever en een echte bescherming van de werknemers. Die ontgoocheling situeert zich op verschillende niveaus. We geven een aantal voorbeelden.

5.1 Het pro Deo systeem

Wie zonder wettig verblijf in België is heeft recht op een pro Deo advocaat voor bijstand in de verblijfsprocedure. Heb je een advocaat nodig om een andere reden, zoals bijvoorbeeld bij arbeidsrechtelijke kwesties, dan heb je geen automatisch recht op een pro Deo advocaat.

Om een pro Deo advocaat te bekomen moet je normaal gezien aantonen behoeftig te zijn. Dat kan op verschillende manieren. We stellen vast dat al vlug gevraagd wordt om een bewijs van gezinssamenstelling en een bewijs dat je geen steun krijgt van

het OCMW. Deze documenten zijn onmogelijk te bekomen door werknemers zonder wettig verblijf. Om een bewijs van gezinssamenstelling of van het OCMW te bekomen moet je ingeschreven zijn bij de gemeente.

Een aanmelding bij het bureau voor juridische bijstand, blijkt dan ook vaak zonder succes te zijn. Beschik je toch over één of andere verblijfsvergunning, dan mag je de nodige documenten voorleggen en wordt een advocaat toegewezen. Soms wordt ook geoordeeld dat de advocaat die ooit werd aangewezen om de verblijfsprocedure op te volgen ook maar de andere kwesties zoals arbeidsrechten moet opvolgen. Of deze advocaat dan enige expertise heeft in arbeidsrecht is veel minder zeker.

OR.C.A. gaat daarom zelf op zoek naar advocaten die deze zaken willen opvolgen. Dat is niet evident. Als we er één vinden die de zaak wil opvolgen, dan vraagt deze zelf als pro Deo te worden aangeduid voor de cliënt. Ook dat is niet eenvoudig. Soms moet er persoonlijk met de stafhouder gediscussieerd worden om toch die erkenning te krijgen.

Een werknemer zonder wettig verblijf krijgt geen salaris voor zijn werk in een restaurant. Hij stapt zelf naar het arbeidsauditoraat om klacht neer te leggen. De arbeidsauditeur neemt de zaak in overweging en laat een controle uitvoeren bij de werkgever. Dit zorgt ervoor dat de nodige vaststellingen kunnen gebeuren. Na lange tijd wordt de zaak voorgelegd aan de arbeidsrechtbank. Om zijn achterstallig loon te eisen moet hij zich laten vertegenwoordigen voor de rechtbank en heeft hij dus een advocaat nodig. De werknemer had ondertussen beroep gedaan op OR.C.A. We gingen op zoek naar een advocaat. Om deze zaak op te volgen moest deze advocaat worden aangewezen als pro Deo advocaat. Het werd een lijdensweg. De man kon geen attest van gezinssamenstelling bekomen of een attest van het OCMW. De advocaat werd niet toegewezen als pro Deo advocaat. Enkel nadat de advocaat een onderhoud had met de stafhouder om context van de zaak verder toe te lichten werd de advocaat aangesteld als pro Deo advocaat.

Het Belgisch juridisch systeem is zo opgebouwd dat je zonder advocaat geen kans van slagen hebt. Om beroep te kunnen doen op een advocaat staan er

weer andere obstakels in de weg. In theorie mag je dan wel rechten hebben in de praktijk blijkt het zo goed als onmogelijk om deze af te dwingen. In 2013 deed de minister van Justitie een voorstel aan de regering om het pro Deo systeem te hervormen. In dat voorstel wordt geen rekening gehouden met de situatie van werknemers zonder wettig verblijf. De drempels om toegang te krijgen tot het pro Deo systeem die nu al vaak te hoog zijn worden in het voorstel nog hoger. Een voorbeeld daarvan is de idee om een soort remgeld te laten betalen. Dat is dodelijk voor onze doelgroep. Het uitwerken van een vernieuwd pro Deo systeem moet als eerste oogpunt hebben dat de zwaksten in de samenleving hun rechten kunnen afdwingen. Gelukkig werd het voorstel voorlopig afgevoerd. Maar de kans is groot dat de volgende Federale regering dit thema opnieuw opneemt. Wij willen dan met al wie betrokken is bij de werknemersbescherming gehoord worden. Een hervorming die de kosten van het pro Deo systeem moet drukken, mag er niet voor zorgen dat werknemers hun rechten niet meer kunnen afdwingen en dat malafide werkgevers ongestraft blijven.

5.2 Rechtsbijstand

Naast het betalen van de advocatenkosten zijn er bij een rechtszaak ook een aantal andere kosten. Dit kan gaan om de dagvaarding, gerechtsdeskundige, deurwaarder, ... Om tussenkomst te bekomen in deze kosten moet de advocaat een verzoekschrift voor kosteloze rechtsbijstand indienen bij de voorzitter. Ook daarvoor zijn bewijzen nodig dat de betrokken werknemer zonder wettig verblijf niet over de nodige middelen beschikt.

Een Afrikaanse man werd tewerkgesteld met de identiteitsdocumenten van een andere persoon. Hij kreeg het loon waarvoor hij werkte niet uitbetaald. Ook het vakantiegeld of de eindejaarspremie kreeg hij nooit te zien. Hij kwam langs bij O.R.C.A. Na contact met een centrum voor slachtoffers mensenhandel werd het dossier aan hen overgedragen. Na degelijk politiewerk bleek de werkgever meerdere mensen op deze manier tewerk te stellen. De rechtbank oordeelde dat de werkgever meer dan €40.000 achterstallige lonen moest betalen aan de betrokken werknemer. Gezien de werknemer geen beroep kan doen op het fonds voor slachtofferhulp moet hij zelf de kosten tot het afdwingen van het vonnis betalen. Hij

moest met andere woorden zelf de gerechtsdeurwaarder betalen. De betrokken werknemer had ondertussen legaal verblijf bekomen en is aan het werken. Hij verdient te veel om beroep te kunnen doen op de rechtsbijstand en is nu aan het sparen om de gerechtsdeurwaarder te betalen. Ondertussen kan de werkgever rustig al zijn bezittingen van de hand doen.

Een Marokkaanse man legde klacht neer tegen zijn werkgever omwille van achterstallig loon. De arbeidsauditeur onderzocht de zaak en bracht deze voor de arbeidsrechtbank. De werkgever werd veroordeeld tot het terugbetalen van het achterstallig loon van de werknemer. Om dit vonnis af te dwingen diende de advocate een verzoekschrift in. De rechtbank van eerste aanleg verwees in haar vonnis naar de rechtspraak van het Europees hof voor de rechten van de mens¹. Door deze zaak is België verplicht om rechtsbijstand toe te kennen. Wat in de zaak van de Marokkaanse werknemer dus het geval zal zijn.

De tussenkomst van de rechtsbijstand is noodzakelijk om vonnissen ook echt af te dwingen. Het is al een hele prestatie om een werkgever veroordeeld te krijgen om de achterstallige lonen te betalen. Het wordt dan wel wat zuur als blijkt dat zelfs na de veroordeling niks meer kan aangevangen worden met het vonnis omdat het slachtoffer niet over voldoende middelen beschikt om het vonnis af te dwingen.

5.3 Conclusie

De rechtsgang in België is niet alleen zeer traag maar ook gecompliceerd. Zonder de inspanningen van een goede advocaat is de kans klein dat je je rechten kan afdwingen. De kostprijs van een procedure voor de rechtbank kan hoog oplopen. Voor binnenlandse en buitenlandse staatsburgers die iedere euro nodig hebben om te kunnen overleven is het afdwingen van je rechten vaak een niet betaalbare luxe. Het resultaat is uiteindelijk dat werkgevers die werknemers zonder papieren misbruiken, meestal de dans ontlopen.

Gelukkig kennen we in België het pro Deo en rechtsbijstandssysteem. Ze vragen om hervorming en nieuwe impulsen. Het moet daarbij de absolute prioriteit zijn dat het voor iedereen toegankelijk moet zijn zodat rechten kunnen afgedwongen worden, ongeacht de verblijfsstatus.

¹ Het arrest van het Europees hof voor de rechten van de mens 45413/07 van 10 maart 2009 De zaak Anakomba Yula tegen België

6. AU PAIR: OF HOE CULTURELE UITWISSELING UITBUITING OP DE 'THUISVLOER' WORDT

OR.C.A. wordt steeds vaker gecontacteerd door 'au pair jongeren' die problemen melden met hun gastgezinnen. Het gaat daarbij vooral over gezinnen die de voorwaarden voor de plaatsing van een au pair niet respecteren en abusief omgaan met de jongeren.

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, is een au pair geen nanny of inwonende huishoud(st)er. Een au pair is wettelijk gezien geen werknemer, maar een buitenlandse jongere die tijdelijk in een gastgezin opgenomen wordt om zijn/haar taalkennis te vervolmaken en zijn/haar kennis van het land te verruimen. De au pair krijgt in dat kader voeding en onderdak in ruil voor het uitvoeren van lichte huishoudelijke taken. Het gaat dus over een culturele uitwisseling waar de persoonlijke ontwikkeling van de jongere moet primeren. Ongeacht de culturele aard van de plaatsing, moet een modelovereenkomst getekend worden tussen het gastgezin en de jongeren. Voor niet-Europese au pairs moet het gastgezin bovendien een arbeidskaart B aanvragen.

Ondanks interessante doelstellingen van het au pair stelsel, stellen we in de realiteit dat het huidige systeem uitloopt op uitbuiting. De Belgische gezinnen hebben in dit stelsel een zeer goedkope manier gevonden om een inwonende huishoud(st)er voltijds aan te werven zonder dat ze het minimumloon of de sociale-zekerheid bijdragen hoeven te betalen. De wetgeving bepaalt immers dat een au pair jongere moet genieten van €450 minimum zakgeld. Ter vergelijking: het minimummaandloon voor een voltijdse dienstbode bedraagt €1.545.

Het werkrooster van een au pair moet beperkt blijven tot 4 uur huishoudelijke hulp per dag en 20 uur per week. De au pairs die OR.C.A. bereikt getuigen dat het in de praktijk gaat over 8 tot 9 uren per dag of 38 tot 40 uren werken per week. In sommige ernstigere gevallen kregen zij ook nauwelijks vrije weekends. Dit overkwam een Latijns-Amerikaanse au pair wiens gastgezin tijdens weekends in een tweede verblijf buiten Brussel verbleef. Het gastgezin liet haar niet toe alleen te blijven in Brussel en daarom moest ze telkens mee. In meerdere gevallen gebeurt het ook dat de ouders op reis vertrekken terwijl de au pair thuiswacht moeten houden en op de kinderen moet passen. Dat is niet wettelijk.

“Vorige maand zijn mijn gastouders vertrokken naar het buitenland. Ik moest een hele week alleen thuis blijven. Bovendien, was ik erg ziek. Ik kon niet rusten omdat ik voor de kinderen moest zorgen,” vertelde ons een meisje uit Zuid-Azië.

Via de OR.C.A. helpdesk leerden we de cases kennen van twee meisjes die willekeurig uit het gezinshuis gegooid werden omdat ze hun gastgezin durfden te confronteren met hun slechte woon- en leefomstandigheden. Ze werden gelukkig tijdelijk opgevangen door andere au pairs in afwachting van een nieuw gastgezin of terugkeer naar hun land van oorsprong.

Om een au pair te kunnen ontvangen, moet het gastgezin zich akkoord verklaren de regionale inspectiediensten toegang tot de woning te verschaffen. De inspecteur moet kunnen controleren of de voorwaarden gerespecteerd worden door de familie. In de praktijk wordt er één bezoek afgelegd in het begin van de plaatsing om het adres van het gastgezin te verifiëren. Latere bezoeken gebeuren bijna nooit. Bovendien, zijn er alleen controles bij geregistreerde au pairs. Het gaat daarbij vooral over niet EU-burgers die verplicht zijn om via het gezin een verblijfskaart en een arbeidskaart aan te vragen. Hoewel EU-au pairs in principe verplicht zijn om hun verblijf mee te delen aan de gemeente, doen ze dat in de praktijk nauwelijks.

Een Spaanse au pair contacteerde ons om informatie te vragen over haar rechten. Ze verbleef reeds drie maand in België en had nog geen overeenkomst getekend. De betaling was onregelmatig en het gezin had geen verzekering afgesloten voor haar. Op advies van OR.C.A. ging ze naar de gemeente om zich te laten registreren. “Toen ik naar de gemeente ging, waren ze verbaasd! Ik was de eerste EU-burger die zich wou laten registreren als au pair”.

In dit soort situaties mogen we niet meer spreken over een au pair plaatsing maar over pure uitbuiting in kader van een clandestiene tewerkstelling. Er is enkel sprake van een au pair plaatsing als er een speciale modelovereenkomst getekend wordt.

De plaatsing van een au pair gebeurt vaak via de tussenkomst van een tot soms twee au pair-agenten. Eén in het land van oorsprong en een andere in België. In België moeten deze bedrij-

ven geen officiële-erkenning aanvragen. Deze agentschappen vragen een betaling aan beide betrokkenen, de au pair-jongere en het gezin. Hoewel een au pair plaatsing geen tewerkstellingsprogramma is, werken deze bedrijven in de praktijk als echte uitzendkantoren. Een bezoek aan hun websites volstaat om dat vast te stellen.

Een Latijns-Amerikaanse au pair vertelde:
“Naast de bijdrage die ik moest betalen aan het agentschap voor de matching met het gastgezin en de visumprocedure, vroegen ze ook een borgsom van 50€ die uitbetaald zou worden aan het gezin als ik voor het einde van de plaatsing vertrok”.

Deze complexe problematiek wordt veroorzaakt door verschillende factoren:

- Door een **grote onwetendheid** over de aard van een au pair plaatsing. Au pair staat voor velen synoniem voor nanny of inwonende huishoudpersoneel. Dit is een vergissing van zowel de jongeren, de gezinnen als in de publieke opinie. Au pairs hebben officieel geen werknemersstatuut. In de praktijk staan ze meestal in een gezagsrelatie en krijgen ze de opdrachten van huishoudpersoneel.
- Er is een **groeivende vraag** naar een voltijdse of inwonende kinderopvang als alternatief voor kinderopvang.

- Er is een onaangepast **arbeidsmarktbeleid**. Momenteel zijn er weinig personen in België die bereid zijn om te werken als inwonend huishoudpersoneel. Tegelijk is het in de praktijk heel moeilijk voor een derdelander om een arbeidsvergunning te verkrijgen. Zo wordt het au pair statuut een gemakkelijke (en goedkope) manier om een buitenlandse huishoud(st)er aan te werven.
- Het au pair statuut zorgt ervoor dat een niet-EU burger makkelijk een **inreisvisum** krijgt. Een au pair mag in België blijven voor een periode van maximum een jaar. Het gebeurt echter dat ze beslissen om langer te blijven zonder wettig verblijf of van hieruit een nieuw visum als au pair vragen voor een ander Europees land.
- **EU-au pairs melden hun aanwezigheid niet** aan de gemeente. Hoewel EU-burgers geen visum of arbeidskaart moeten aanvragen, zijn ze verplicht een aankomstverklaring af te leggen en een au pair-overeenkomst te ondertekenen. Als ze dit niet doen, kunnen we officieel niet spreken over een au pair plaatsing. Het is dan gewoon een vorm van illegale tewerkstelling. Dit kan allerlei misbruiken veroorzaken en maakt van de betrokkenen gemakkelijk slachtoffers van uitbuiting.

7. OVERGANGSMAATREGELEN VOOR BURGERS VAN NIEUWE EU-LIDSTATEN EN VOOR NIET-EU-INGEZETENEN (NIET-EU'ERS MET LANGDURIG VERBLIJF IN ANDERE EU-LIDSTAAT)

In 2013 werd OR.C.A. opnieuw gecontacteerd door veel Roemeense en Bulgaarse werknemers en schijnzelfstandigen. Het blijft wraakroepend dat een falend overheidsbeleid gewoon wordt doorgezet. Gelukkig was 2013 voor deze twee groepen het laatste jaar van overgangsmatregelen. We mogen dus hopen op een daling voor deze doelgroep in de cijfers van 2014.

Op 1 juli 2013 trad Kroatië toe tot de Europese Unie. België legde ook aan de Kroaten die in België willen komen werken dezelfde overgangsmatregelen op. Dit alles gebeurde zonder evaluatie van de effecten van de eerdere overgangsmatregelen. Iedere dienst die actief is rond de arbeidsrechten, of het nu

een overheidsdienst is of een NGO, pleit al lang voor het afschaffen van deze maatregelen. Het is voor OR.C.A. dan ook onbegrijpelijk dat de Kroaten onder hetzelfde regime moeten werken.

Zolang er één land van de EU onderhevig is aan deze overgangsmatregelen, is er ook nog een andere groep werknemers die hieronder lijdt. Het gaat om de zogenaamde langdurig ingezetene CE, als je als niet-EU'er een geldig verblijf hebt in een EU land, dan mag je niet zomaar gaan werken voor een bedrijf in een ander EU land. Mensen afkomstig uit een niet-EU land en met een verblijfskaart met de vermelding “langdurig ingezetene CE” mogen in België komen werken. Naast de eis dat ze

beschikken over deze verblijfskaart, moeten de jobs waarvoor zij solliciteren ook nog eens aan de overgangsmaatregelen voldoen zoals dat voor de Kroaten het geval is.

Een Tunesische man met een verblijfskaart langdurig ingezetene CE, afgeleverd in Italië, kwam in België werken. De werkgever vroeg bij de Vlaamse overheid een arbeidskaart B aan, voor een beroep uit de specifieke knelpuntenberoepenlijst. Hij ging aan de slag voor deze werkgever maar kreeg nooit het correcte loon betaald. Bijkomend moest hij €400 loon afstaan aan de werkgever als huur voor een kamer-tje. Op het einde van de rit bleek de werkgever niet alle verplichtingen te zijn nagekomen. Niet alle arbeidsprestaties werden aangegeven. De werknemer verloor zijn verblijfsrecht en moest terugkeren naar Italië zonder zijn salaris.

Een ondertussen herkenbaar en klassiek verhaal van een slachtoffer van arbeidskaart B. Als de overgangsmaatregelen voor deze werknemer niet van toepassing zouden zijn dan zou het voor hem veel makkelijker zijn om in België te werken. Hij zou ook minder afhankelijk zijn van de werkgever en bij problemen sterker staan om zijn rechten af te dwingen.

Het is hemelsgoed dat het falende beleid van overgangsmaatregelen voor nieuwe EU-burgers zonder heldere motivatie gewoon wordt aangehouden. OR.C.A. hoopt dat België snel beslist deze maatregelen te annuleren. Dat kan snel en eenvoudig op eigen houtje.

8. ARBEIDSRECHTEN VERSUS MIGRATIECONTROLE

8.1 Politie

De politie speelt in onze samenleving een belangrijke rol. Ze wordt beschouwd als de bewaker van de spelregels. Het is dan ook jammer dat de regels inzake arbeidsrechten hen zo onbekend zijn.

Een Chinese man werkte voor een Chinees restaurant. De werkgever weigerde hem op een correcte manier te betalen. De werknemer was dit beu en ging langs bij de lokale politie in één van de Vlaamse centrumsteden. De politie stelt vast dat het over een werknemer zonder wettig verblijf gaat. Er werd daarna nooit meer naar de reden van zijn klacht gevraagd. Er werd geen verhoor afgenomen en dus ook geen PV opgesteld over zijn arbeidsomstandigheden. Er werd wel een PV opgesteld over zijn onwettig verblijf in het land. Hij werd overgebracht naar een gesloten centrum. Iets later werd hij gedwongen teruggestuurd naar China. De betrokkene had eerder al een dossier bij OR.C.A. en contacteerde OR.C.A. tijdens zijn verblijf in het gesloten centrum. Samen met een hulpverlener van het gesloten centrum vulde hij het intakeformulier van OR.C.A. in. De foto's die de werknemer had van zijn tewerkstelling en die op de GSM van de klant stonden kon hij ons niet bezorgen. Hij mocht in het gesloten centrum immers zijn GSM niet meer raadplegen.

De politie komt tussen wanneer er sprake is van een conflict op de werkvloer tussen een werkgever en een werknemer zonder wettig verblijf. We hebben dat beschreven in ons jaarverslag van 2012. Daar stelden we al vast dat bij deze tussenkomsten geen aandacht is voor de arbeidsrechten. Als we de strijd tegen sociale fraude au sérieux nemen, dan zal de politie als actor in de samenleving zich waakzamer moeten opstellen in dit soort kwesties en niet blind vertrekken van het 'grote gelijk van de werkgever'.

8.2 Arbeidsinspectie op de werkvloer

Een controle op de werkvloer van de inspectiediensten gaat vaak vanuit veiligheidsoverwegingen gepaard met aanwezigheid van de politie. Er wordt vanuit gegaan dat een werkgevers of werknemers die betrap worden zich immers agressief zouden kunnen gedragen ten opzichte van de sociaal inspecteurs. In de praktijk wordt de arbeidsinspectie daardoor meteen ook een verblijfscontrole. De politie – zo blijkt uit de praktijk – focust zich op het illegaal verblijf van de betrokkene. Bovendien – zo leren ons getuigenissen van werknemers en sociale inspecteurs – zou het gedrag van bepaalde politiemensen zeer storend zijn voor het werk van de inspectie. Er zijn politiemensen die blijkbaar werknemers zonder wettig verblijf zeer denigrerend behandelen. Soms zou het ronduit gaan om racistisch gedrag. Het is onmogelijk om in die sfeer het vertrouwen van de gedupeerde werknemer te

winnen. De inspectie heeft immers alle mogelijke informatie nodig van de betrokken werknemers om de malafide werkgever te kunnen vervolgen.

Bijkomend vermelden we hier de regel dat de sociaal inspecteurs bij het aantreffen van een werknemers zonder wettig verblijf de verplichting hebben de betrokkene als illegale verblijver te melden. Ze moeten daarover dus contact opnemen met de politie. Daardoor krijgt de arbeidsinspecteur - die een partner kan en wil zijn bij het afdwingen van de arbeidsrechten van de werknemers zonder wettig verblijf - plots ook de rol van een migratiecontroleur. Het is duidelijk dat daardoor de vertrouwensband tussen de werknemer en de sociaal inspecteur meteen verdwenen is. De kans dat de werknemer op dit moment nog zijn volle medewerking verleent is bijzondere klein.

8.3 Conclusie

Het lijkt O.R.C.A. dan ook hoogst noodzakelijk om de politie de nodige vorming te geven zodat ze werknemers zonder wettig verblijf niet alleen benaderen vanuit hun identiteit van "vreemdeling zonder wettig verblijf". Het gaat immers ook om mensen die vanuit hun identiteit van werknemer, rechten hebben. Vanaf 2014 wordt in de opleiding van de politie een vormingsdag gepland die door gaat in de kazerne Dossin; het memoriaal, museum en documentatiecentrum over holocaust en mensenrechten. Deze geplande mensenrechtvorming is een eerste goede stap. We mogen hopen dat arbeidsrechten ook in de kadervorming worden opgenomen. Al zal voor fundamentele wijzigingen meer nodig zijn dan deze ene dag bij het begin van de politiecarrière.

Politieagenten die sociaal inspecteurs begeleiden om hun veiligheid te garanderen moeten zich beperken tot die taak. Het is aan de sociaal inspecteurs om de controle te leiden en de politieagenten te hulp te roepen als dit nodig is. De huidige aanpak van arbeidsinspecties op de werkvloer past in de traditie van de surrealist René Magritte "Ceci n'est pas un contrôle migratoire." We moeten naar een inspectieaanpak op de werkvloer die er optimaal voor zorgt dat alle arbeidsrechten van iedere werknemer op een optimale manier kunnen worden afgedwongen.

Wat de meldingsplicht van de sociale inspecteurs betreft, stellen wij vast dat bij iedere ontmoeting tussen O.R.C.A. en sociaal inspecteurs dezelfde opmerkingen worden geuit. Sociaal inspecteurs willen hun werk - het afdwingen van arbeidsrechten - in de best mogelijke omstandigheden doen. De meldingsplicht is voor hen eerder een hindernis dan een hulp in het uitvoeren van hun functie. O.R.C.A. pleit er voor dat het vaststellen van het onwettig verblijf van een werknemer zou behoren tot de discretionaire bevoegdheid van de inspecteur. Op die manier kan de inspecteur inschatten wat het beste handlingsprincipe is om zijn taak naar best vermogen te vervullen. Als dit inhoudt dat de vaststelling van de werknemer zonder wettig verblijf (voorlopig) beter niet gemeld wordt aan de Dienst Vreemdelingenzaken omdat dit het afdwingen van arbeidsrechten makkelijker maakt, dan moet dit kunnen.

9. SCHIJNZELFSTANDIGHEID, EEN NIEUWE AANPAK

Een vrouw uit Litouwen komt werken in een restaurant in België. De werkgever wil haar enkel als actieve vennoot 'aanwerven'. Een actieve vennoot is iemand die aandelen heeft binnen het bedrijf en er tegelijk ook werkt. Mevrouw 'ontving' enkele aandelen van het bedrijf. Daardoor en door de registratie bij een sociaal verzekeringsfonds, werd ze vanaf dan beschouwd als een actieve vennoot en dus als een zelfstandige. Mevrouw had echter geen zeggenschap over haar verloning of over het aantal werkuren. Het was de "baas" (hoofdaandeelhouder) die dat bepaalde. Ze had ook geen enkele inspraak in het beleid

van de onderneming. In zo'n situatie mogen we ze beschouwen als een schijnzelfstandige: een werknemer die het statuut heeft van zelfstandige maar in de realiteit gewoon een werknemer is.

De werkneemster werd niet betaald door haar werkgever. Toen ze haar loon eiste werd de werkgever zelfs agressief. O.R.C.A. legde het dossier voor aan de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie. We wachten nog op antwoord.

In deze situaties werd tot voor kort de “wil van de partijen” door de rechtbanken als prioritair gezien. Eenmaal iemand als actieve vennoot was ingeschreven, bleek het bijna onmogelijk om het statuut van zelfstandige om te zetten naar een werknemersstatuut. Dat was ook zo als duidelijk werd uit alle andere gegevens dat er eigenlijke sprake is van een werknemersrelatie.

In 2012 werd nieuwe wetgeving ontwikkeld in het kader van de aanpak van schijnzelfstandigheid². Deze werd in 2013 in de praktijk omgezet. Voor de bouw-, schoonmaak-, vervoer- en bewakingssector werd een lijst van negen criteria opgesteld om de toets van schijnzelfstandigheid effectiever te maken. Als meer dan de helft van de criteria zijn vervuld dan is er een vermoeden dat de betrokkene niet als zelfstandige werkt, maar in de feiten een werknemersstatuut heeft. De schijnzelfstandige kan zijn dossier ter onderzoek voorleggen aan de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie die in 2013 van start ging.

Dit zijn de negen criteria:

1. Het ontbreken van enig financieel of economisch risico bij degene die de werkzaamheden uitvoert;
2. het ontbreken van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen van de onderneming bij degene die de werkzaamheden uitvoert;
3. het ontbreken van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming bij de degene die de werkzaamheden uitvoert;
4. het ontbreken van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming (behalve wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd) bij degene die de werkzaamheden uitvoert;
5. het ontbreken van een resultaatsverbintenis over het overeengekomen werk;
6. de garantie op betaling van een vaste vergoeding ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties die worden geleverd door degene die de werkzaamheden uitvoert;

7. zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;

8. zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of zijn medecontractant of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken;

9. in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is en/of met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

Als de schijnzelfstandige wordt erkend als werknemer dan heeft dit een grote impact. Voor hem wordt dan immers de arbeidswetgeving van toepassing. Alle uitgevoerde arbeid moet vergoed worden tegen het minimumloon van de sector, de sociale zekerheidsbijdragen moeten deels door de werkgever worden betaald, er moet een arbeidsongevallenverzekering zijn, ...

OR.C.A. is evident tevreden met deze nieuwe wetgeving die het mogelijk maakt om uit het schijnzelfstandigenstatuut te stappen en de arbeidsrelatie te laten vastleggen zoals ze werkelijk is. Het systeem van schijnzelfstandigheid die we de laatste jaren zagen opduiken kan hiermee een halt worden toegeroepen.

Er is echter nog een beperking op deze aanpak. De criteria gelden nu enkel voor de vier eerder genoemde sectoren. Het voorbeeld met de Litouwse werkneemster situeert zich in de horeca, een sector die niet tot vier eerder genoemde behoort. De wet voorziet dat via een Koninklijk Besluit nieuwe sectoren kunnen worden toegevoegd. OR.C.A. hoopt dan ook dat de volgende regering hier werk zal van maken en het aantal sectoren drastisch zal uitbreiden. We zijn ook zeer benieuwd naar de werking van de commissie. We hopen volgend jaar melding te kunnen maken van dossiers die dankzij deze wetgeving tot een goed einde konden worden gebracht.

² wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft, Belgisch Staatsblad 11 september 2012, ed. 2

10. ALGEMENE CONCLUSIE

Onze fenomeenanalyse signaleert jaar na jaar terugkerende problemen. Op bepaalde domeinen is er vooruitgang: de extra aandacht voor de thematiek bij TSW en de nieuwe reglementering voor de aanpak van de schijnzelfstandigheid. Voor andere fenomenen stellen we stilstand vast. Het blijvend inzetten op de overgangsmaatregelen voor nieuwe-EU burgers, het uitblijven van een veilig loket, het ontbreken van een beschermende buffer tegen uitwijzing van werknemers zonder wettig verblijf die klacht neerleggen en het talmen met de installatie van een taskforce die alle partners rond het thema van de bescherming van werknemers zonder wettig verblijf samenbrengt.

Ook de wijze waarop Justitie omgaat met deze vaak kleine doch belangrijke dossiers is verontrustend. Deze thematiek wordt niet behandeld als een prioriteit. Werkgevers geraken in de praktijk makkelijk weg en blijven werknemers zonder wettig verblijf uitbuiten. Zelfs al legt een werknemer een klacht neer, dan nog is de kans op vervolging klein. Trekt de werknemer zelf naar de rechtbank dan blijkt het zeer moeilijk om een advocaat te vinden die hem pro Deo wil en kan verdedigen. Als dat wel lukt dan loop je op het einde van de rit nog de kans dat je een rechtsplegingsvergoeding aan je been hebt. Slotsom: je bekomt je achterstallig loon niet en je moet er ook nog eens voor betalen. Deze aanpak zorgt er voor dat de informele arbeidsmarkt wordt bestendigd en de werkgevers geen incentive krijgen om hun gedrag te veranderen.

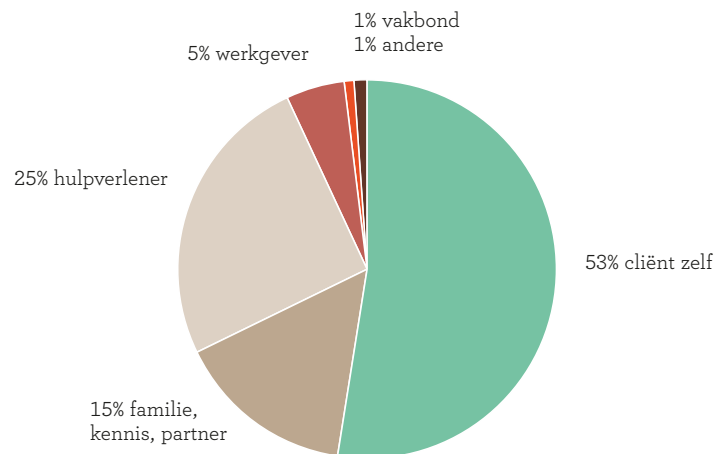
We hopen binnenkort de resultaten te mogen zien van de omzetting van de Europese sanctierichtlijn van 11 februari 2013 naar de Belgische wetgeving. Dit jaar hebben we nog geen verandering gezien naar aanleiding van deze wetgeving, het was immers nog wachten op uitvoeringsbesluiten. Wij hopen dat alle actoren zich dan voornamelijk richten op het bestraffen van de werkgever en niet op het uitwijzen van de werknemer zonder wettig verblijf.

In het hoofdstuk 5 van dit jaarverslag, "OR.C.A. zet in op beleidswerk" leest u welke beleidsvoorstellen wij naar voor schuiven als antwoord op de hier geïllustreerde fenomenen.

OR.C.A. HELPDESK

2013 was het eerste volledige kalenderjaar met een OR.C.A. helpdesk met beperkte permanentie-uren. Maandag en woensdag van 9u tot 13u en donderdag van 13u tot 16u. In 2013 kregen we tijdens die permanenties 335 oproepen. Dit is een merkelijke daling in vergelijking van 2012. Een belangrijke reden is dat informatieve vragen van de huishoudsters die betrokken zijn in het OR.C.A. WORK project hier niet meer geregistreerd worden; enkel de dossiers waarvoor een klacht wordt ingediend, worden hier geregistreerd. Andere redenen die een rol spelen zijn: het aflopen van de effecten van de regularisatiecampagne 2009 en de verminderde bereikbaarheid in aantal permanentie-uren per week, ...

Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller



Als we deze tabel vergelijken met 2012 zien we amper verschuivingen. Het is vooral de werknemer zelf die ons contacteert. Werkgevers hebben meestal vragen over hoe ze een werknemer zonder wettig verblijf op een correcte manier kunnen aanwerven.

Een aantal hulpverleners worden in hun werking steeds vaker geconfronteerd met werknemers zonder wettig verblijf en verwijzen hen consequent door naar de OR.C.A. werking.

De hulpvragen kwamen van 292 mannen en 47 vrouwen. Evenveel mannen als in 2012 en een daling bij de vrouwen door de veranderde registratie van informatieve vragen van de huishoudsters naar het OR.C.A. WORK project.

Een eerste contact via mail of telefoon blijft beperkt tot een informatieve vraag. Het blijft moeilijk om alle gegevens te verzamelen. Vaak omdat de vraagsteller achterdochtig zou worden bij teveel vragen en dit de dienstverlening zou bemoeilijken.

Grafiek 2: Herkomst van de werknemers

Noord-Afrika	105
Nieuwe EU-lidstaten	52
Zuid-Amerika	36
Azië	40
Sub-Sahara Afrika	42
Europa niet EU en Turkije	23
Belg en EU-15	9
Midden-Oosten	0
Noord-Amerika	0
onbekend	60
Totaal	375

De rangschikking van de regio's is identiek aan die van 2012. Ook nu wordt de lijst aangevoerd door Noord-Afrika gevolgd door de Europese Unie-burgers van de nieuwe lidstaten.

In deze groep zijn er 73 werknemers met de Marokkaanse nationaliteit die beroep op ons deden, meteen het herkomstland van degenen die het vaakst beroep deden op de helpdesk. Vorig jaar waren Marokkanen nog goed voor 85% van de groep Noord-afrikanen, nu is dat 73%. We zien verhoudingsgewijs een groei van vooral werknemers met een Algerijnse en Tunesische nationaliteit.

De groep nieuwe EU-burgers bestaat uit 21 Roemenen en 17 Bulgaren. Het merendeel van hen zijn slachtoffers van schijnzelfstandigheid. Dit wordt gestimuleerd door het overheidsbeleid die de overgangsmaatregelen voor deze twee landen in stand hield in 2013. We verwachten dat deze groep volgend jaar sterk zal afnemen nu de overgangsmaatregelen vanaf 1 januari 2014 zijn weggefallen. Al zullen een aantal onder hen nog even vastzitten in de systemen die werden opgezet voor 1 januari 2014.

De groep Zuid-Amerikanen bestaat uit 27 personen met de Braziliaanse nationaliteit of de tweede grootste groep bij de helpdeskwerking. Dat was ook al zo voor 2012. In 2013 kwamen de Brazilianen maar op de vierde plaats na de Roemenen en de Bulgaren.

Een ander opvallende vaststelling is de stijging van de groep Sub-Sahara Afrika. Nooit eerder bereikte OR.C.A. zo'n groot aantal werknemers van Sub-Sahara Afrika. Het gaat om een heel diverse groep. De twee sterkst vertegenwoordigde nationaliteiten zijn Guinee (8 werknemers) en DR Congo (7 werknemers). Er is niet meteen verklaring voor deze stijging van 31% in vergelijking met 2012.

In 2013 kreeg de OR.C.A. helpdesk oproepen van werknemers met 53 verschillende nationaliteiten of iets minder nationaliteiten dan vorig jaar. Het grote aantal onbekenden hangt samen met de telefonische oproepen en mails waar het niet altijd mogelijk is om de nationaliteit van de werknemer te bekomen. In enkel van deze dossiers weten we wel dat het over meerdere werknemers gaat.

Grafiek 3: Leeftijd werknemers



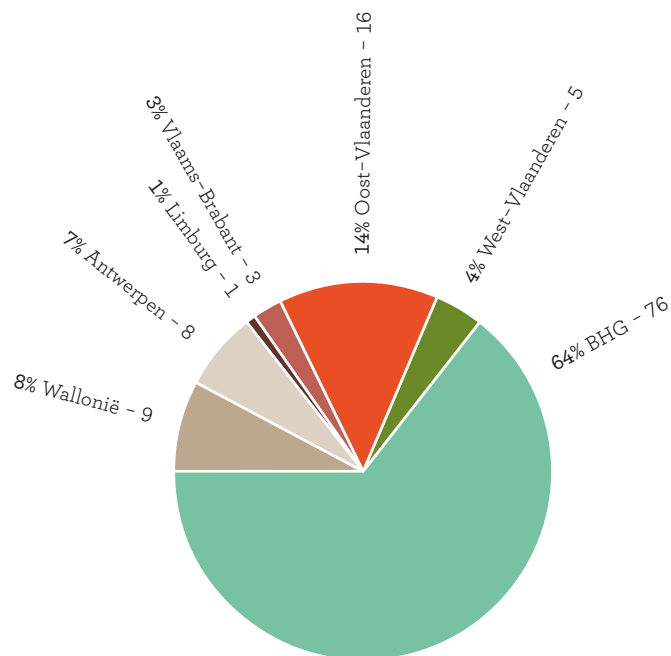
Door het nieuwe registratie systeem konden we ook de leeftijd van een deel van onze klanten registreren. Het gaat hier over werknemers die na een eerste telefonische contact werden uitgenodigd voor een gesprek. Zo konden we van 41 mensen de leeftijd registreren. De jongste werknemer was 18 en de oudste was 64 jaar. De werknemers die op OR.C.A. beroep doen blijken allen in de leeftijd van de beroep actieve bevolking te vallen. Met vooral werknemers tussen 26 en 45 jaar.

Grafiek 4: aankomst jaar in België



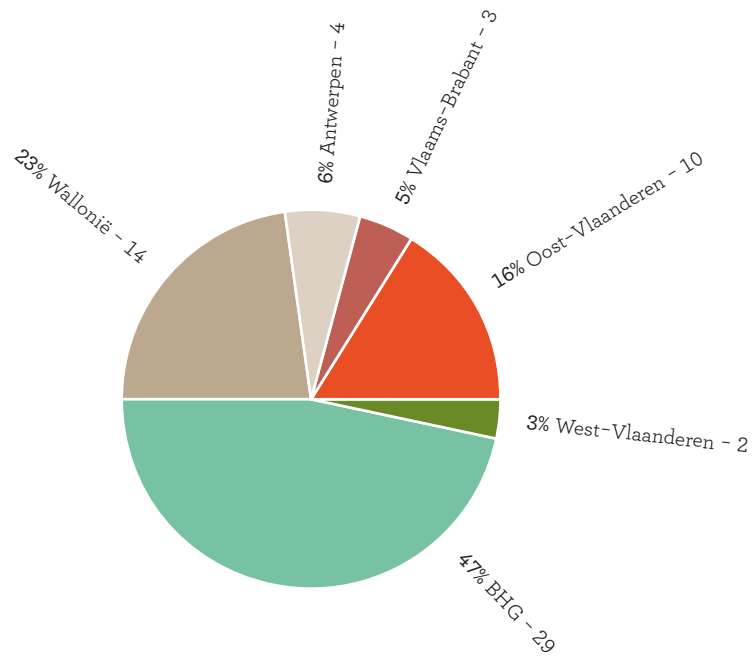
De grootste groep hulpvragers blijkt te zijn aangekomen na 2004. Deze cijfers zijn gebaseerd op 86 mensen van wie we het jaar van aankomst in België konden registreren. Eén persoon verblijft sinds 1976 in België. We hebben hem niet opgenomen in bovenstaande grafiek. De twee jaren met het hoogste aantal nieuwkomers zijn 2011 met 12 werknemers en 2009 met 10 werknemers.

Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer



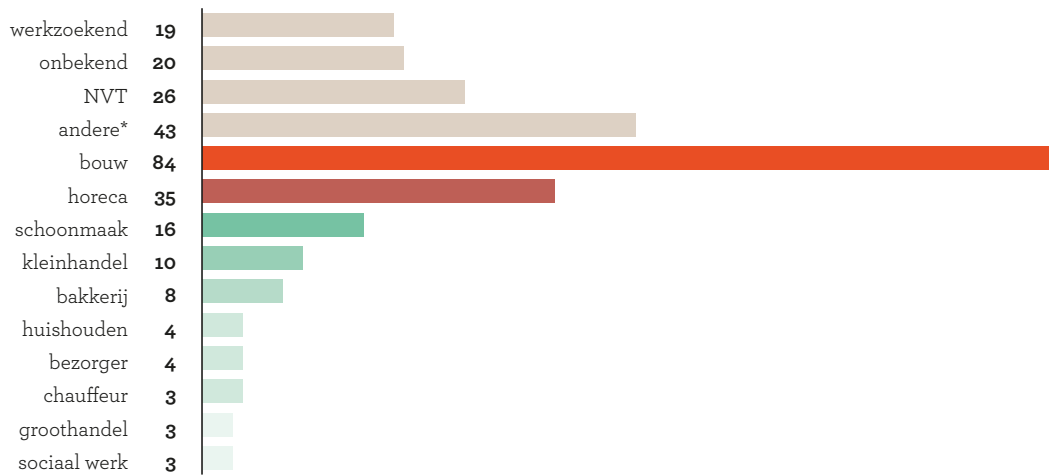
De oproepen komen nog steeds grotendeels uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (64%). Dit heeft natuurlijk alles te maken met de verankering van OR.C.A. in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De drempel om met OR.C.A. contact op te nemen blijkt samen te gaan met de afstand van het OR.C.A.-secretariaat. We mogen aannemen dat we beter bekend zijn bij eerste lijndienstverleners in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dan in de andere provincies. Oost-Vlaanderen blijkt de enige provincie waar we geen cijfermatige daling waarnemen.

Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling



We merken opnieuw dat de plaats van tewerkstelling afwijkt van waar werknemers wonen. Zo zien we een grotere groep die in Wallonië werkt dan er woont. We zien vooral een tewerkstelling in Henegouwen en Luik.

Grafiek 7: Sector van tewerkstelling



Deze grafiek toont dat de werknemers zonder wettig verblijf die ons contacteren nog steeds vooral actief zijn in de bouw, horeca en de schoonmaak. Het huishoudpersoneel in deze grafiek betreft degenen die aangaande een specifieke klacht met OR.C.A. contact opnamen. Mochten we alle huishoudsters uit onze werking met huishoudpersoneel opnemen dan waren zij de grootste sector geworden.

Voor het eerst namen we ook de categorie werkzoekend op. In de grafiek over het thema van de hulpvragen zult u merken dat de vraag naar de mogelijkheid om legaal te werken net zoals andere jaren vrij hoog scoort.

In de categorie andere vinden we 31 andere beroepen enkele daarvan zijn: afvalverwerking, marktkramer, land- en tuinbouw, ICT-medewerker, ...

Grafiek 8: Thema van de hulpvraag

Loon diefstal	101
Mogelijkheid om legaal te werken	56
Andere	44
Problemen met regularisatie	29
Problemen bij schijnzelfstandigheid	26
Arbeidsongeval	20
Problemen in een legale arbeidssituatie	9
Sociale zekerheidsrechten	8
Vragen in verband met zelfstandig werk	8
Vraag naar werk	5
Wit werk zonder papieren	5
Administratieve problemen met werkvergunning	4
Algemene vraag naar rechten	4
Controles door politie en inspectie	4
Mensenhandel	4
Ontslag	3
Hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	1
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	1

Het melden van een loondiefstal en de vraag om legaal te kunnen werken zijn en blijven de twee belangrijkste redenen om OR.C.A. te contacteren. Enkel 2012 was daarop een uitzondering, want toen waren de problemen met de regularisatiecampagne 2009 het belangrijkste motief. Nu is die kwestie een vierde plaats waard.

De derde plaats wordt ingenomen door “andere”. Meestal gaat het over niet werk gerelateerde thema’s zoals: verblijfsrecht, problemen met huisbaas, onderdak... Deze hulpvragers worden doorverwezen naar andere welzijnsdiensten.

Het is belangrijk even stil te staan bij het aantal arbeidsongevallen die werden aangemeld. Het is duidelijk dat OR.C.A. met zijn beperkte middelen maar een heel kleine groep werknemers zonder wettig verblijf bereikt. Het is dan ook beangstigend dat het aantal hulpvragers die slachtoffer zijn van arbeidsongevallen elk jaar opnieuw stijgt. Hoeveel arbeidsongevallen blijven verborgen onder de oppervlakte van de informele arbeidsmarkt? Wat zijn de gevolgen voor de slachtoffers op lange ter-

mijn? Hoeveel personen lieten ongekend het leven? Het zijn terechte vragen die ons sterk bezighouden.

In 2013 kwamen 9 vragen op onze helpdesk terecht van werknemers met wettig verblijf die correct werden tewerkgesteld. Dit gaat over mensen met een au pair statuut, werknemers die werken met een arbeidskaart B maar niet via de regularisatiecampagne, asielzoekers met een arbeidskaart C, ... Het gaat dus telkens om mensen met een precair verblijf die ook werken en met problemen worden geconfronteerd die we eerdere in de fenomeenanalyse al aangaven.

Van alle dossiers die OR.C.A. ontving in 2013 zijn er vier die dit jaar nog steeds in de procedure mensenhandel zitten. Voor een beperkt aantal andere dossiers werd nagegaan of ze kans maakten in deze procedure. Dat bleek niet het geval. Twee zaken die OR.C.A. doorverwees en die behandeld worden als mensenhandel hebben ook betrekking op arbeidsongevallen.

Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag

Informatie bezorgd	160
In behandeling	88
Doorverwezen	46
Klachtneerlegging	27
Klant niet meer bereikbaar	17
Klant stopt het dossier	5
Bemiddelen vakbond	3
Mensenhandel	3
Bemiddeling/opvolging	2



“In 2012 overhaalde een vriendin me om naar België te komen. Ik had geen werk meer, dus besloot ik het erop te wagen. *Buscarse la vida*, noemen we dat, het leven opzoeken en trachten er iets van te maken.”

Marlene Batioja - Ecuador



HUISHOUDPERSONEEL



1. HET PROJECT OR.C.A. WORK VOOR HUISHOUDPERSONEEL

Het project OR.C.A. WORK bestaat nu 4 jaar. Het richt zich tot een groep buitenlandse huishoud(st)ers. In het kader van dit project worden verschillende activiteiten georganiseerd: er is een aanbod van Franse taallessen, informatieve sessies over arbeidsrechten, persoonlijke begeleiding en sociaal-culturele activiteiten. De werking wordt begeleid door een projectverantwoordelijke en een vast vrijwilligersteam. De deelnemers komen vooral uit de Filipijnen en Spaanstalig Latijns-Amerika. Ook huishoud(st)ers uit andere landen hebben onder tussen de weg naar onze werking gevonden.

De activiteiten worden volledig gratis aangeboden en vinden elke zondag plaats in het centrum van Brussel. De werking staat open voor al het huishoudpersoneel (met of zonder wettig verblijf) en heeft als hoofddoel het empoweren van de doelgroep.

Met dit project probeert OR.C.A. de deelnemers hun waardigheid en zelfzekerheid als personen, migranten en werknemers te bevorderen en hen voldoende middelen aan te bieden tegen misbruik en uitbuiting.



2. FRANSE TAALLESSEN

Na 3 jaar werking werd besloten om vanaf januari 2013 de Franse lessen in twee verschillende niveaus aan te bieden: beginners en gevorderden. Deze nieuwe aanpak zou ons de kans geven om nieuwe deelnemers te ontvangen, zonder de taalontwikkeling van de bestaande deelnemers te verhinderen. De lessen worden gegeven door drie lesgevers met een lange ervaring in de sector. OR.C.A. heeft gekozen om Franse taallessen aan te bieden omdat de meeste deelnemers van ons project bij Franstalige werkgevers werken. Aangezien we echter elk jaar meer deelnemers bereiken die werken bij Nederlandstalige gezinnen, is het niet uit te sluiten dat we in de toekomst ook Nederlandse lessen zullen aanbieden.

De Franse lessen zorgen voor de grootste aantrekkingskracht van ons project. In de praktijk gebeurt het dat de bestaande deelnemers hun vrienden uitnodigen om de “French lessons” bij te wonen. Zodra we de nieuwe deelnemers ontvangen, leggen we hem uit dat het project niet zomaar over een taal-aanbod gaat, maar een empowermentproject is om hun rechten te leren kennen. Door het splitsen van de groep in twee verschillende taalniveaus, is het aantal deelnemers bijna onmiddellijk gestegen (van ongeveer 12 deelnemers per zondag in 2012 tot 25 deelnemers per zondag in 2013).



3. INFORMATIEVE SESSIES

Het OR.C.A. WORK project is begonnen als een pionier-werking in België. Tijdens de eerste fases, was het rekruteren van deelnemers onze grootste uitdaging. Enerzijds moest onze werking de doelgroep empoweren (en dat zou alleen gebeuren als de deelnemers goed geïnformeerd waren) maar anderzijds moesten we oppassen dat onze activiteiten leuk en ontspannend genoeg waren om de huishoud(st)ers aan te trekken. Naast de Franse lessen wordt daarom informatie doorgegeven via informele babbeltjes waarin de deelnemers hun eigen ervaringen delen met de rest van de groep. Ze praten over hun problemen met elkaar terwijl de projectverantwoordelijke het praatje modereert, hun vragen beantwoordt en nuttige informatie geeft.

Om de informatie vollediger te maken en nieuwe deelnemers te rekruteren, publiceerde OR.C.A. het "OR.C.A. WORK-Paspoort", een flyer met basisinformatie over het minimumloon, werkuren, arbeidsongevallen, enzovoort. Het paspoort bevat ook een kleine beschrijving van ons project en de inschrijvingsgegevens.

Hoewel de deelnemers een actieve rol opnemen tijdens de gesprekjes, merkten we uiteindelijk dat ze de brochures weinig tot niet lezen. Elke zondag kwamen dezelfde vragen en twijfels aan bod. Bovendien is - na verloop van enkele jaren - het aantal deelnemers toegenomen, wat het moeilijker maakte om de doelgroep te informeren via informele gesprekken. Daarom besloot OR.C.A. om de informatie door te geven op een meer gestructureerde manier en via het gebruik van een volledige informatieve map in plaats van brochures. (zie 5. De OR.C.A. WORK-Map)



4. DE SOCIAAL-CULTURELE ACTIVITEITEN

Het organiseren van ontspannende activiteiten is al een tijdje een hoofdonderdeel geworden in het kader van ons project. Eén zondag per maand organiseren we culturele feesten, uitstappen of bezoeken aan verschillende Brusselse musea. Dit op vraag van de groep zelf. We besloten dit soort activiteiten te programmeren opdat huishoud(st)ers hun problemen even zouden kunnen vergeten en van hun enige vrije dag kunnen genieten. In de praktijk blijkt dit een ideale manier voor het opbouwen en versterken van de vriendschap- en solidariteitsbanden in de groep.

In de loop van 2013 organiseerden we onder andere vertoningen van films en tv-series met als thema huishoudelijk werk, bezoeken aan de Serres van Laken, het Museum Natuurwetenschappen, picknicks en het -nu jaarlijks- kerstfeestje. Bovendien, namen we deel aan het Filipijnse onafhankelijkheidsfeest samen met de Latijns-Amerikaanse deelnemers.

5. DE OR.C.A. WORK-MAP

Onze huishoudpersoneelswerking is een integraal project geworden. Het is niet alleen maar helpdesk. De werking zorgt ook voor regelmatig contact met hun lesgenoten en met de staf van OR.C.A. De vertrouwensrelatie tussen OR.C.A. en de deelnemers is sterk geworden. We stellen daarbij vast dat ze vaker vragen stellen over thema's die niets te maken hadden met arbeidsrechten. De meest terugkerende vragen gingen over medische diensten, vreemdelingenrechten, taallessen en in mindere mate over algemeen welzijn. We beslisten de OR.C.A. WORK-MAP samen te stellen met uitgebreide informatie rond arbeidsrechten en basisinfo over andere thematieken en contactgegevens van gespecialiseerde organisaties.

De paspoortbrochures werden weinig herlezen door de deelnemers, en daarom was het belangrijk om een aantrekkelijk- en vriendelijke lay-out te gebruiken voor de map zodat de doelgroep niet alleen informatie te lezen zou krijgen maar ook notities kunnen nemen en oefeningen invullen. De map werd ingedeeld in verschillende thema's.

5.1 Inhoud en lay-out van de map

In het voorjaar begon OR.C.A. informatie te verzamelen en de lay-out van de map te ontwerpen. De organisatie besloot de lay-out zelf te ontwikkelen omwille van kostenbesparende overwegingen. De OR.C.A. WORK-map is een verzamelmap en is een instrument in een informatieproces. Ze is nooit af. Tenslotte moet de informatie ook gemakkelijk aanpasbaar zijn, aangezien de wetgeving constant verandert.

Het ontwerpen van de map was ook een gelegenheid om de doelgroep te empoweren en te betrekken in het proces. OR.C.A. maakte eerst een prototype en ging dit toetsen aan de mening van de doelgroep, zodat daarna nog aanpassingen werden doorgevoerd tot de map helemaal op maat van de doelgroep was.

De OR.C.A. WORK-map wordt gemaakt in het Spaans en in het Engels en bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- **De sociale kaart voor huishoudpersoneel:** Hierbij geven we per thema weer bij welke organisaties de huishoud(st)ers terecht kunnen. Het gaat over de thema's zoals werk, medische diensten, migratie, mensenhandel en algemeen

welzijn. Per thema vinden de huishoud(st)ers ook alle contactgegevens terug.

- **Huishoudelijk werk en de statuten:** In dit hoofdstuk worden verschillende definities van huishoudelijk werk gegeven met een korte uitleg over de verschillende statuten van de sector (dienstbode, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel en au pair).
- **De statuten:** In dit hoofdstuk worden de vier verschillende statuten waarin een huishoud(st)er kan werken, grondig uitgelegd. Zo zijn ze goed op de hoogte van de arbeidsregels die voor hen gelden (het minimumloon, maximaal aantal werkuren, vakantie, verlofdagen, arbeidsongeschiktheid, betalingen in natura, enz.). Ze zien dan ook het onderscheid tussen de verschillende statuten. Hier wordt ook vermeld welke regels gelden voor mensen zonder wettig verblijf.
- **Algemene arbeidsregels:** het gaat over de algemene bepalingen die gelden voor iedere werknemer en bijzondere bepalingen of accenten voor hun situatie.
- **Verblijf:** verblijfskwesties zijn niet de specialiteit van OR.C.A., maar het is een thema dat onlosmakelijk samenhangt met de doelgroep. Om die reden staat het ook vermeld in de map. In dit onderdeel focussen we vooral op de arbeidskaarten.
- **Arbeidsongevallen:** In dit hoofdstuk leren de deelnemers wat ze moeten doen ingeval van arbeidsongevallen.

De map is een interactief werkinstrument (met afbeeldingen, oefeningen en vragenlijsten) waarmee de deelnemers kunnen testen of ze de informatie echt begrepen hebben. Dit zorgt ervoor dat de tekst niet enkel om te lezen is. De map nodigt uit ook iets te doen.

Elk onderdeel van de map werd voorgesteld door een informatieve sessies op zondag. De sessies werden beperkt tot een maximum van een uur. De deelnemers werden actief bij de discussie betrokken. Hoewel de discussies altijd ordelijk gebeuren, is de begeleiding van de groep geen gemakkelijke taak, aangezien onze doelgroep uit Spaanstalige en Engelstalige deelnemers bestaat.

6. OR.C.A. WORK VRIJWILLIGERSBELEID

In 2011 doken bij OR.C.A. WORK de eerste twee vrijwilligers op via spontane sollicitaties. Op dat moment was het project beperkt, maar sindsdien is het zachtjes aan uitgegroeid tot een volwaardige deelwerking van OR.C.A. Die geleidelijke groei zorgde ervoor dat onze organisatie met meer vrijwilligers begon te werken. Pas eind 2012 is OR.C.A. doelgericht vrijwilligers beginnen werven. Momenteel zijn er in het OR.C.A. WORK project zes vrijwilligers. Het werd noodzakelijk om een vrijwilligersbeleid uit te werken.

Het vrijwilligersbeleid van OR.C.A. bepaalt met welke "type" vrijwilligers ze gaat werken, hun taken en de manier waarop die zullen uitgevoerd worden:

Animatoren: Dit vrijwilligersteam wordt gesplitst in kleinere groepjes. Elk groepje is om de twee weken aanwezig op de Franse les, het is hun taak om de werking mee te ondersteunen. Het komt er voornamelijk op neer dat zij de koffiepauze voorzien en met deelnemers praten zodat zij zich thuis zouden voelen in het project. Het is belangrijk dat deze vrijwilligers geëngageerd zijn en ook geïnteresseerd zijn in het migratiethema.

Leerkrachten Frans: Ook de leerkrachten werken als vrijwilliger bij OR.C.A. Zij komen elke week, geven de Franse les aan de deelnemers en bereiden die voor. Hiervoor ontvangen zij een forfaitaire vrijwilligersvergoeding. Omdat er een wettelijk plafond is voor deze vergoeding, werken we met twee leerkrachten die elkaar elke maand afwisselen.

Daarnaast stelt het vrijwilligersbeleid richtlijnen vast om onder andere de volgende aspecten te bepalen:

- Het profiel van de functie en het takenpakket
- Het rekruteren, onthalen en coachen van vrijwilligers
- De evaluatie en de exit
- Rechten en plichten van beide partijen

7. ONZE (GE)RECHTEN/ NOS DROITS SUR LE PLAT

OR.C.A. WORK werd opgericht als een exclusief project voor buitenlands huishoudpersoneel. De bedoeling is om deze kwetsbare en geïsoleerde werknemers te empoweren en hen van hun arbeidsrechten bewust te maken. Dit is een project waarmee de huishoud(st)ers groeien in zelfzekerheid en waardoor ze hun waardigheid terugkrijgen.

Tijdens de zondagse activiteiten merkten we op dat veel van onze deelnemers uitstekende koks zijn. Vaak brengen ze hapjes mee om te delen. Aangezien koken een van de hoofdtaken is van het huishoudpersoneel, zagen we een unieke gelegenheid om de doelgroep te empoweren: we wilden samen met hen een eigenzinnig kookboek publiceren met hun recepten om het grote publiek te sensibiliseren over het belang van het huishoudwerk in onze samenleving.

In januari 2013 werd het idee aan de doelgroep voorgelegd en na een enthousiaste ontvangst gingen we meteen aan de slag. Er werd besloten

om de Conventie betreffende waardig werk voor huishoudpersoneel (C189) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), als inspiratiekader voor het boek te gebruiken. Naast de belangrijkste bepalingen van de Conventie 189 zou het boek 26 recepten en 8 getuigenissen bevatten.

7.1 De conventie betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel (C189)

De Conventie C189 betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel werd het inspiratiekader voor ons kookboek. Deze conventie werd goedgekeurd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) in juni 2011. De Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers zou die ratificeren tegen eind 2013. Voor ons een ideale gelegenheid om de problematiek rond huishoudpersoneel opnieuw aan te kaarten.

Het opnemen in het boek van de meest relevante bepalingen van de Conventie, was een geschikte manier om het grote publiek niet alleen



kennis te laten maken met de gerechten van de deelnemers maar ook met hun rechten als volwaardige werknemers. Dat klonk tot in de titel door: **Onze (Ge)Rechten.**

In overeenstemming met de Belgische institutionele context moet de conventie geratificeerd worden door het Federale en de regionale parlementen. Het Federaal parlement en het parlement van de Duitstalige Gemeenschap ratificeerden het verdrag op respectievelijk 5 en 12 december 2013. De ratificatie door Vlaanderen, Brussels en Wallonië moeten normaal gezien gebeuren in het voorjaar van 2014.

7.2 De recepten

25 deelnemers van ons project engageerden zich om 26 recepten uit te schrijven voor ons boek. Het zijn recepten uit hun land van oorsprong (Filipijnen, Latijns-Amerika en Kosovo) of recepten die ze leerden kennen bij hun werkgevers. Aan de deelnemers werd gevraagd om 3 recepten per persoon voor te stellen om dubbele recepten te vermijden.

Bovendien, moesten de recepten geschikt zijn voor een 'westerse smaak' en niet 'te exotisch'. Het boek was immers bedoeld voor een breed publiek.

Begin maart werd de definitieve receptenlijst vastgelegd en er werd begonnen met het neerschrijven van de bereidingswijze. De deelnemers moesten zelf een eerste tekst schrijven in Engels of Spaans. Vrouwen die het daar wat moeilijk mee hadden, werden ondersteund. De teksten werden later nagelezen door de groep in verschillende sessies. Elke zondag werden per taalgroep drie recepten nagelezen door kleine groepjes van 5 personen. Voor het uitschrijven van de recepten vroeg OR.C.A. advies en enkele tips aan medewerkers van KVLV die al een lange ervaring hebben met de publicatie van 'Ons kookboek'. Het afwerken van het uitschrijven van de recepten duurde vanaf maart tot en met eind augustus.

7.3 De verhalen

Aangezien de arbeids- en levensomstandigheden van het huishoudpersoneel weinig bekend zijn bij het grote publiek, werd besloten om de levensverhalen van een aantal deelnemers op te nemen in het kookboek. Voor OR.C.A. is het belangrijk om de pu-



blieke opinie bewust te maken van de levenssituatie van het huishoudpersoneel.

De verhalen moesten de situatie van de vrouwen realistisch beschrijven op een positieve en aangename manier, en met nadruk op hun sterktes. OR.C.A. ging op zoek naar iemand met een vlotte pen. We vonden die in de persoon van Céline Vincent, een freelance journalist met ervaring in het schrijven van sociaal georiënteerde reportages. Gedurende drie maanden was ze aanwezig tijdens onze activiteiten om de vrouwen te interviewen en hun verhalen te noteren.

7.4 De kooksessies en fotoshoots

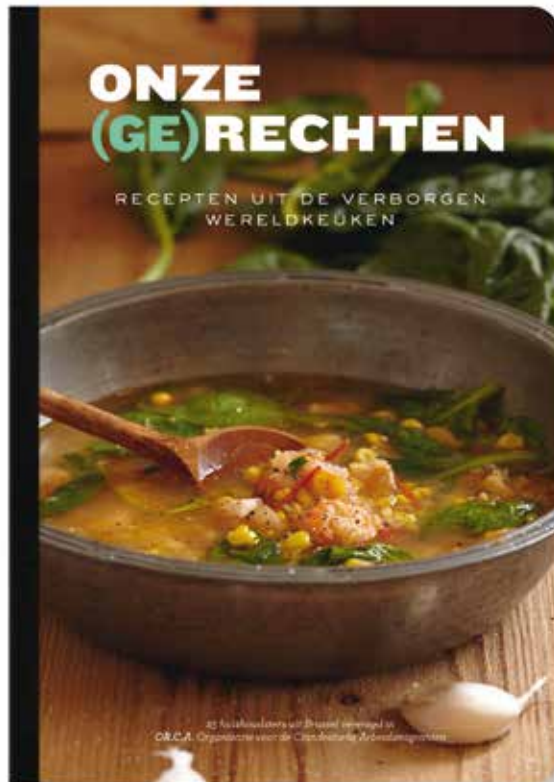
In september en oktober 2013 vonden de kooksessies en fotoshoots plaats. We konden rekenen op de vriendelijke medewerking van Gemeenschapscentrum Watermaal-Bosvoorde (WABO) voor het gratis gebruik van de keuken en andere faciliteiten. Er waren in totaal vier verschillende kook- en fotosessies waarbij de vrouwen hun schotels klaarmaakten en het design-team de foto's namen.

Alle sessies vonden plaats op zondagen en duurden de hele dag. Dat was een vermoeiend maar bijzondere ervaring voor iedereen. Dat blijkt uit de opmerkingen van een aantal vrouwen:

“Ik wil OR.C.A. bedanken voor deze kans. Het is de eerste keer na een lange tijd dat ik me opnieuw productief voel”, en nog “ Heel erg bedankt! Met dit boek hebben we de kans om onze kennis met andere mensen te delen. Zo kunnen ze zien dat we ook talent hebben!”

“In mijn land hebben we een uitdrukking: als je je stempel in de wereld wil nalaten, moet je een kind krijgen, een boom planten en een boek schrijven! Bedankt OR.C.A.!”

Voor de vormgeving van het boek en de opname van de foto's, werkte OR.C.A. samen met een professioneel design-team: Bart Knockaert (vormgeving en art direction), Jeffrey Vanhoutte (fotografie) en Marie Ver Eecke (styling). Het nawoord van het boek werd verzorgd door zuster Jeanne Devos waarmee zij haar steun aan ons project en haar waardering voor de auteurs aantoont.



7.5 De presentatie

Onze (Ge)Rechten verscheen op 10 december 2013 (5 dagen na de ratificatie van de conventie C189 door het Federaal Parlement) in het kader van de jaarlijkse studiedag van OR.C.A. Tijdens de presentatie werd het eerste exemplaar van het boek aan het kabinet van Monica De Coninck Federaal Minister van Werk overhandigd. Kamerleden Karin Temmerman (SP.A.) en Nahima Lanjri (CD&V) waren hierbij aanwezig en bereidden een van de gerechten uit het kookboek samen met een van de auteurs. Na de officiële presentatie, bood OR.C.A. een receptie aan met een selectie uit de schotels die opgenomen werden in het boek.

Naast de Nederlandstalige versie, bestaat er ook een versie in het Frans: **Nos Droits sur le Plat**. In totaal werden er 600 exemplaren in het Nederlands en 200 in het Frans gedrukt. Onze (Ge)Rechten en Nos Droits sur le Plat zijn beschikbaar sinds 11 december 2013 beschikbaar via onze website en Onze (Ge)Rechten is tot april 2014 verkrijgbaar bij de Standaard Boekhandel.

Tot en met 31 december 2013 werden er al meer dan 250 exemplaren in het Nederlands en meer dan 50 in het Frans verkocht.



8. DE ZONDAGSWERKING

In 2013 bereikten we 127 huishoud(st)ers of 40 meer dan in 2012. Daarmee is ook een recordcijfer bereikt. De deelnemers zonder wettig verblijf blijven de grootste groep, maar de aanwezigheid van huishoudpersoneel met wettig verblijf is sterk toegenomen:

* Deze mensen zijn geen huishoudpersoneel. Ze worden ontvangen voor een keer en daarna worden ze doorverwezen naar andere diensten.

** Mensen die maar een keer aanwezig zijn geweest en hun gegevens niet wilden doorgeven.

Totaal HP zonder wettig verblijf	62
Dienstboden	56
Andere (werkzoekende, andere sector)*	6
Totaal HP met wettig verblijf	37
• Geregistreerde dienstboden	3
• Dienstencheques werknemers	24
• Diplomatiek HP	5
• Au pair	3
• Andere (werkzoekende, andere sector)*	2
• Onbekende (geen gegevens)**	28
Algemeen Totaal	127

8.1 Meerdere nationaliteiten bij OR.C.A.-WORK

Hoewel onze zondagse werking zich richt tot de Filipijnse en Latijns-Amerikaanse gemeenschappen, hebben ook anderen hun weg gevonden naar onze werking (zie tabel). Deze nieuwe deelnemers zijn in ons project terechtgekomen via andere deelnemers, ze begrijpen Engels of Spaans redelijk goed en het is gemakkelijk voor hen om deel te nemen aan onze activiteiten. In onze groep zitten ook mensen die via een langdurige verblijf de nationaliteit van een EU-land hebben verworven.

Filipijnen	92
Filippijn met Belgische nationaliteit	1
Latijns-Amerika*	27
Colombiaan met Spaanse nationaliteit	2
Ecuadoriaan met Spaanse nationaliteit	1
Brazilië	4
Hongarije	2
Kosovo	2

*Spaanstalig

8.2 Outreaching acties

Sinds begin 2013 is het aantal deelnemers van ons project sterk gestegen. Vergeleken met 2012 - waar we een gemiddelde van 11 regelmatige aanwezigen per zondag telden - was dat in 2013 gemiddeld 25 deelnemers. Dit is het resultaat van verschillende factoren: de aanpassing van het taalaanbod, een nieuwe structuur van de infosessies en het regelmatig bezoek aan de kerken van de Filipijnse en Latijns-Amerikaanse gemeenschappen. Ook onze aanwezigheid op feestjes van de verschillende socio-culturele migrantenorganisaties, zorgen voor een meerwaarde.

In de eerste fase van ons project bleek dat Filipijnse huishoudsters gemakkelijk afhaakten als ze niet afgehaald werden na de kerkdienst. Onze wekelijkse aanwezigheid daar is qua empowerment in de feiten contraproductief geweest. Er ontstond een dynamiek waarbij de huishoudsters niet meer zelf het initiatief namen om te komen. Daarom bezoeken we hen niet meer elke zondag in de kerk. Wel gaan we regelmatig de geïnteresseerden uitnodigen en onze werking als een volwaardig empowermentsproject voorstellen.

Onze relatie met de leden en organisaties van de Filipijnse gemeenschap is heel sterk geworden. We worden constant uitgenodigd om deel te nemen aan hun activiteiten om informatie over arbeidsrechten door te geven, ons project voor te stellen en nieuwe deelnemers aan te trekken. In 2013 zijn we regelmatig aanwezig geweest bij de Filipino Chaplaincy in Saint-Remikerk om brochures te verspreiden en we namen deel aan onder andere de festiviteiten van de Filipijnse Onafhankelijkheidsdag. In november werden we uitgenodigd door de Filipijnse zelforganisatie SAMAHAN om hun 30e verjaardag mee te vieren. In het kader van deze gelegenheid vroeg Samahan hulp aan OR.C.A. voor de voorbereiding van hun nieuwe info-gids voor Filipijnse migranten.

De outreaching bij de Latijns-Amerikaanse gemeenschap gebeurt vooral via ons "OR.C.A. WORK-Passpoort". Die wordt verspreid onder alle deelnemers van onze activiteiten zodat ze zelf vrienden en kennissen kunnen uitnodigen voor deelname aan ons project. Zo worden ze ambassadrices van OR.C.A. WORK. We combineerden deze mond op mondreclame met bezoeken aan de Latino Baptistekerk in Sint-Gillis.

De Facebookpagina van OR.C.A. WORK is zonder twiifel één van de meest belangrijke outreachingmiddelen geworden. Ondertussen hebben we meer dan 320 "vrienden" waarvan de meeste huishoudpersoneel en migrantenorganisaties zijn. Via Facebook is het ons gelukt om in contact te komen met groepen die fysiek moeilijk te bereiken zijn, zoals bijvoorbeeld au pairs en leden van de verschillende Latijns-Amerikaanse gemeenschappen, zo zijn we ook lid geworden van Facebook-groepen die regelmatig gebruikt worden door onze doelgroep. In deze groepen publiceren we regelmatig berichtjes met informatie over arbeidsrechten en de manier waarop ze ons kunnen contacteren. In de praktijk heeft onze Facebook-pagina de traditionele communicatiemiddelen (telefoon, email, persoonlijke afspraak) bijna volledig vervangen. De helpdesk voor huishoudpersoneel werkt vooral via Facebook.



9. NETWERKING EN ONTMOETINGEN

9.1 Met FOS-Socialistische Solidariteit

In het voorjaar van 2013 werd OR.C.A. uitgenodigd door FOS-Socialistische Solidariteit deel te nemen aan hun campagne “Recht op Waardig Huishoudwerk”. In dat kader organiseerde OR.C.A. op 10 maart een ontmoetingsmoment met mevrouw Prima Ocsa, voorzitter van de vakbond van huishoudpersoneel in Bolivia en hoofdgast van de campagne (foto). Zij deelde haar ervaringen over haar leven als huishoudster en haar werk in de vakbond in Bolivia ter verdediging van de rechten van huishoudpersoneel. Voor onze groep was dit een goede gelegenheid om meer te leren over de actieve rol die de Boliviaanse vakbond heeft gespeeld in de goedkeuring van de Conventie 189 door de Internationale Arbeidsorganisatie en de ratificatie door de Boliviaanse overheid.

Op 14 maart nam OR.C.A. WORK deel aan “Café Solidariteit -Dendermonde” - een FOS forum - waarin een deelneemster van ons project haar getuigenis deed in verband met haar ervaring als huishoudster in België. In het panel zaten ook Prima Ocsa en vertegenwoordigers van de Belgische overheid en vakbonden.

OR.C.A. werd door FOS uitgenodigd om lid te worden van de “Coalitie 12 by 12”, een groep gevormd door andere NGO's en de Belgische vakbonden met als doel de Belgische overheid aan te sporen om de Conventie 189 te ratificeren.

9.2 Met het kabinet van minister Monica De Coninck

Op zondag 23 juni, kreeg OR.C.A. WORK het bezoek van Ludo Beck en Christien Van Vaerenberg, kabinetsmedewerkers van Mevrouw De Coninck, Federaal Minister van Werk. Dit bezoek was een ideaal moment voor onze groep om te getuigen over de slechte omstandigheden waarin het huishoudpersoneel dagelijks moet werken en de noodzakelijkheid van de ratificatie van de conventie 189 door België. Eveneens maakte de groep duidelijk dat de Aanbeveling 201 van de Conventie ook opgenomen zouden moeten worden.

Tijdens deze interessante ontmoeting vermeldde mevrouw Van Vaerenberg dat de Federale overheid van plan was om in het najaar 2013 de conventie en de aanbevelingen te ratificeren als een geheel. De Heer Ludo Beck gaf toelichting over de manier waarop onze groep een klacht bij de sociale inspectie zou kunnen indienen ongeacht hun mi-



gratiesituatie, in het bijzonder ook het diplomatiek huispersoneel.

9.3 Met Welzijnszorg vzw

In 2013 organiseerde Welzijnszorg de campagne "Armoede op het Platteland". In het kader van de campagne gingen wij mee op zoek naar vrouwen die ooit op het platteland leefden en een getuigenis wilden geven over de oorzaken van hun migratie naar de stad Brussel. Een freelancejournaliste was aanwezig geweest tijdens onze zondagse activiteiten om twee deelnemers van onze groep te interviewen en hun verhalen te noteren voor een campagnebrochure.

9.4 Met Dokters van de Wereld

In het kader van een samenwerking tussen OR.C.A. en Dokters van de Wereld, werden een aantal informatieve sessies georganiseerd. Op 24 februari, 12 mei en 24 november kwam een vrijwilligersteam van Dokters van de Wereld informatie geven over de beschikbare medische diensten in België voor mensen met en zonder wettig verblijf (foto).

Tijdens de informatieve sessies kregen ze ook informatie over preventie van ziektes, toegang tot gezondheidszorg en gezondheid op het werk (wat te doen bij ergonomische problemen, welke schoonmaakproducten gebruiken, de beste hou-

ding om het werk uit te voeren, enz.) De sessies werden georganiseerd als een groepsessie, maar wie een meer persoonlijke begeleiding (of consultatie) nodig had kreeg de contactgegevens van de diensten.

De samenwerking met Dokters van de Wereld zal worden verdergezet in 2014.

9.5 Met de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

OR.C.A. werd uitgenodigd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) om deel te nemen aan het project "Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe". Het is een project dat ze samen met CEMIS (Centrum voor Migratie en Interculturele Studies, Universiteit Antwerpen) en andere Europese onderzoekcentra organiseerden. Doel was de kennis rond de arbeidssituatie en het arbeidsmarktbeleid voor het buitenlandse huishoudpersoneel te verbreden en de capaciteit van de stakeholders te verbeteren. In dat kader werden een reeks conferenties, enquêtes en vormingen georganiseerd. OR.C.A. nam deel aan de verschillende conferenties. De projectverantwoordelijke van OR.C.A. WORK volgde een speciale vorming in Het Internationaal Vormingscentrum van de IAO in Turijn.

10. TIJDSLIJN VAN DE ZONDAGSE ACTIVITEITEN IN 2012

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
JANUARI		
13	Franse lessen / bespreking receptenboek	10 - 15
20	Franse lessen / bespreking over Dokters v. Wereld	13
27	Franse lessen / bespreking receptenboek	11
FEBRUARI		
3	Franse lessen	27
10	Film "Cama Adentro" ("Live-In Maid")	11
17	Franse lessen	25
24	1e Infosessie Dokters van de Wereld	26
MAART		
3	Franse lessen	22
10	Franse lessen / bezoek Prima Ocsa	27
14	FOS campagne - Café Solidariteit in Dendermonde	1
17	Franse lessen / FOS campagne	26
24	Museum Natuurwetenschappen	21
APRIL		
7	Franse lessen / OR.C.A. WORK-map toets	22
14	Franse lessen	28
21	Bezoek serres van Laken	17
28	Presentatie OR.C.A. WORK-map	18
MEI		
5	Infosessie overzicht Statuten huishoudpersoneel	23
12	2e Infosessie Dokters van de Wereld	7
26	Presentatie 1e concept Receptenboek	20
JUNI		
2	Picknick Jubelpark	7
9	Franse lessen	10
16	Filipijns Onafhankelijkheidsfeest	10
23	Ontmoetingsmoment Kabinet Werk	15
30	Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	12
<i>vervolg op volgende pagina</i>		

vervolg van vorige pagina

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
JULI		
7	Franse lessen / Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	6
14	Franse lessen/ Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	18
28	Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	19
AUGUSTUS		
18	Franse lessen / Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	18
25	Revisie Recepten Onze (Ge)Rechten	15
SEPTEMBER		
1	Franse lessen / planning eerste kooksessie	18
8	1e Kooksessie - fotoshoot Onze (Ge)Rechten	7
15	Franse lessen	11
22	Franse lessen / Planning tweede kooksessie	29
29	Franse lessen / Planning derde kooksessie	27
OKTOBER		
6	2e Kooksessie - fotoshoot Onze (Ge)Rechten	12
13	3e Kooksessie - fotoshoot Onze (Ge)Rechten	14
20	Franse lessen - 4e fotoshoot Onze (Ge)Rechten	31
27	Franse lessen	26
NOVEMBER		
10	Franse lessen	22
17	Franse lessen	26
24	3e Infosessie Dokters van de Wereld	25
DECEMBER		
1	Franse lessen	26
8	Franse lessen	31
10	Presentatie Onze (Ge)Rechten	9
15	Kerstfeestje	43
TOTAAL	45 ACTIVITEITEN	

11. COMMISSIE HUISHOUDPERONEEL

Het project bestaat al vier jaar en heeft meer dan 350 verschillende mensen bereikt. De deelnemers van ons project werken in 4 verschillende arbeidsstatuten van de huishoudelijke sector (dienstencheques, dienstbode, diplomatiek huishoudpersoneel en au pair). Het gaat om werknemers met en zonder wettig verblijf. De Raad van Bestuur achtte het opportuun om na te denken over de toekomst van deze doelgroep werking.

OR.C.A. kreeg het verzoek van haar Raad van Bestuur om een interne commissie op te richten om de werking te analyseren en hen advies uit te brengen in verband met de vraag: Wat is –gezien de inhoudelijke expertise en de werkingservaring van het OR.C.A. WORK-project met huishoudpersoneel- de beste formule om in de toekomst een doelgroepgerichte en effectieve niet-gouvernementele werking uit te bouwen voor huishoud(st)ers in België?

11.1 De werkgroep

De Commissie bestond uit de volgende permanente leden: Thérèse Coens, ex-directeur Familiehulp en voorzitter Broederlijk Delen (voorzitter van onze commissie); Katrien Bruggeman, stafmedewerker Nationale Vrouwenraad; Didier Vanderslycke, voorzitter OR.C.A.; Jan Knockaert, Coördinator OR.C.A.; Omar García, stafmedewerker huishoudpersoneel OR.C.A. en Veronique Van Roey, stagiair OR.C.A.

11.2 De vergaderingen

De vergaderingen vonden plaats in het voorjaar van 2013. Tijdens de vergaderingen werd een analyse gemaakt van de huidige situatie van het huishoudpersoneel in België en de manier waarop OR.C.A. WORK -als pionierswerking- aan hun behoeften heeft voldaan. De commissie heeft bovendien specialisten van externe organisaties uitgenodigd om te verduidelijken op welke manier hun diensten toegankelijk zijn voor onze doelgroep en wat de speelruimte is tussen hen en OR.C.A. WORK:

- **Vakbonden:** Pia Stalpaert (ACV - Centrale Voeding en Diensten) en Joost Engelaar (ABVV-Algemene Centrale).
- **VDAB:** Yvan Nolmans (Centrale Dienst) en Kjille Van Hautte
- **Actiris:** Mark Trullemans
- **Werkgevers:** gesprek met een Werkgevers-tussenschakelbedrijf

11.3 Besprekingen

De besprekingen tussen de leden van de commissie en de uitgenodigde externe specialisten focusten vooral op de volgende thema's:

- **De inhoudelijke werking:** Wat is de oorzaak van de onderdrukking van huishoudpersoneel (is dit een gender-probleem en/of een klassenprobleem?), de vraag naar huishoudpersoneel neemt toe, het aanbod van 'gewone' huishoud(st)ers volgt niet; kan een derde partij-systeem de verhouding tussen opdrachtgever en huishoudster verbeteren? (zoals bij dienstenchequebedrijven)
- **De doelgroep** van de werking is ruim en zeer gevarieerd. Het beroep huishoudster is een van de meest ondergewaardeerde maar tegelijk en functie waar veel vraag naar is. Er ontbreekt een functiebeschrijving. De statuten, de migratiegeschiedenis, de werkomstandigheden en leefsituaties van de huishoudsters verschillen heel sterk maar ook de job-beschrijvingen en de relatie met de werkgever. Er ontbreekt ook een getuigschrift voor deze job. De instroom in dit werk is zeer divers: dienstbode, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel en au pair. De onzichtbaarheid van de huishoudsters als groep speelt een rol in de geringschatting voor de mensen die dit werk verrichten.
- **De ratificatie van de Conventie 189** kwam ook aan bod, aangezien de ratificatie door België de toekomstige werking kan beïnvloeden.
- **De groeiende werking op zondagnamiddag** werd uitgebreid beschreven en er werd veel appreciatie voor getoond zowel door externe leden van de werkgroep als door de bezoekers.
- Voor **de vakbonden** is de speelruimte tussen hun werking en de werking van OR.C.A. groot genoeg, aangezien de lidmaatschap (van geregistreerde werknemers) een cruciaal gegeven is voor hen terwijl voor OR.C.A. het empoweren het belangrijkste is. Het is bovendien zeer moeilijk voor de vakbonden om werknemers zonder wettig verblijf te bereiken.

11.4 Analyse van de huidige werking rond huishoudpersoneel

Interne analyse

Sterkte punten:

- Rechtstreeks contact met het huishoudpersoneel in allerlei arbeidsstatuten.
- Kennis van zaken bij medewerkers.
- Erkenning door het huishoudpersoneel, werkgevers, omgeving, beleidsmensen. Referentie-organisatie.
- Groeiend bereik.
- Pioniersmentaliteit
- Diverse werkvormen: ontmoetingen, Franse lessen, facebook, kookboek, uitstappen. Naast persoonlijke hulpverlening, helpdeskwerking en beleidsgerichte contacten (intern en extern).
- Toegankelijke, puike publicaties.
- Groeiende vrijwilligerswerking.

Zwakte punten:

- Beperkte werking:
 - Regio (Brussel)
 - Taaldiversiteit (Alleen Engelstalige en Spaanstalige deelnemers).
 - Niet echt stabiele groep deelnemers.
- Locatie en infrastructuur: klein en niet-eigen.
- Veelheid in doelen en methoden en onduidelijkheid van middel en doel.

Externe Analyse

Kansen:

- De werking vult een gat in de markt, andere organisaties (o.a. de vakbonden) nemen dit niet op (kunnen of willen niet).
- Er zijn kansen voor verdere subsidiëring.
- Ratificatie van IAO-conventie 189 zal overheden dwingen 'iets' te doen.
- Sociaal fonds 323.
- Sociaal-cultureel werk
- Vraag naar huishoudpersoneel blijft groeien, dus de vraag naar ondersteuning zal ook blijven.
- Ontwikkelingen in de dienstenchequesector.

Bedreigingen:

- Blijvende financiering.
- Zwarte markt neemt niet af, integendeel.
- De mentaliteit t.a.v. mensen zonder wettig verblijf is negatief.
- huishoudpersoneel is minachtend.
- Ontwikkelingen in de dienstenchequesector.

11.5 Advies van de commissie

Binnen de geformuleerde uitgangspunten en rekening houdend met de strategische analyse, adviseerde de commissie het volgende:

- Een aparte werking uitbouwen als een autonome NGO met een eigen gezicht/naam.
- Actief zijn in het Vlaams en Brussels Gewest. De werk regio's concreet uitbreiden: naast Brussel ook in Antwerpen en Gent een werking beginnen.
- Eigen ruimtes hebben: een centraal kantoor, en 3 spreek-en ontmoetingsruimtes.
- Sterk inzetten op samenwerking met andere organisaties. Doorverwijzen voor thema's waarin de organisatie geen expert is.
- De uitbreiding en versterking faseren en koppelen aan financiële mogelijkheden:
 - Indien er financiële middelen zijn voor de uitbouw van een infopunt, dit ontwikkelen.
 - Indien de erkenning voor de sociaal-culturele werking in aanmerking komt de bijeenkomsten structureel uitbouwen op meerdere plaatsen.
 - De huidige financiering kan wellicht in het perspectief van een structurele erkenning, tijdelijk verlengd worden en deels ook geconsolideerd als een duurzame inbreng voor de toekomst.

Het advies van de commissie werd voorgesteld aan de Raad van Bestuur in het najaar van 2013. De bespreking focuste zich onder meer op de financiële haalbaarheid van het voorstel. Er werd speciale aandacht geschonken aan het feit dat een aparte werking - gebaseerd op een groot verhaal van alle huishoudpersoneel samen met de aandacht voor de IAO-conventie- voor meer draagkracht zou zorgen. Bovendien met zo een verhaal (ongeacht van het verblijf), zouden we expliciet de werknemers zonder wettig verblijf kunnen meenemen, aangezien niemand ernstig bezig is met de beroepskrachten van deze sector.

Het dagelijks bestuur kreeg de opdracht alles in het werk te stellen om de leefbaarheid van een eigen organisatie rond huishoudpersoneel te onderzoeken op basis van de elementen uit de adviesnota. Het resultaat zal voorgelegd worden aan de Raad van Bestuur om te beslissen of het opportuun is de werking te verzelfstandigen.

12. VORMINGEN EN CONFERENTIES

- **30 januari:** deelname aan de IAO- National stakeholders meeting in Brussel in het kader van de onderzoek in België voor de campagne “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe”.
- **31 januari en 7 februari:** tweedaagse vorming ‘**Maak een sterk merk van je vrijwilligerswerk**’ georganiseerd door Provincie Vlaams-Brabant in Leuven.
- **18-22 februari:** Vormingsweek georganiseerd door de Internationale Arbeidsorganisatie in het kader van de campagne “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe” in Turijn, Italië.
- **13 maart:** FOS startte haar campagne “Veeg onze problemen niet onder de mat” met een startdag waar OR.C.A. present was.
- **17-26 maart:** Basisvorming in Vreemdenlingerecht georganiseerd door integratiecentrum Foyer Brussel.
- **16 mei:** FOS en OR.C.A. zaten samen voor de opvolging van de ‘12 by 12’ campagne rond de ratificatie van de conventie 189 van de IAO.
- **31 mei:** deelname aan de conferentie “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe” waar de IAO en de verschillende Europese onderzoekcentra de finale resultaten van hun onderzoek voorstelden.
- **11 oktober:** Op haar startdag voor de campagne ‘Armoede (op den) buiten’ lanceerde Welzijnszorg Brussel een brochure met onder meer de interviews met twee huishoudsters van het OR.C.A. WORK project.
- **18 juni:** Vorming Toekomstoriëntering voor mensen zonder wettig verblijf, georganiseerd door integratiecentrum De8 in Antwerpen.
- **14 november:** deelname op vraag van RESPECT en de voorzitter van het Committee for Womens Rights and Gender Equality in the European Parliament aan de conferentie “Domestic Workers Rights – Two years after the adoption of the ILO-convention” in het Europees parlement in Brussel.
- **17 oktober:** Basisvorming rond SEFOR, georganiseerd door Integratiecentrum Foyer Brussel.

13. PLANNEN VOOR 2014

- In 2014 willen we met vrouwenorganisaties samenwerken rond de promotie van ONZE (GE) RECHTEN. We willen daarmee onze groep huishoudsters/auteurs de kans geven deel te nemen aan activiteiten van die organisaties.
- Omdat onze werking au pairs of ex-au pairs slechts beperkt bereikt willen we in 2014 actiever outreaching acties opzetten naar deze doelgroep.
- In 2014 moet het ratificatieproces van de IAO-Conventie 189 door België worden afgerond. OR.C.A. wil daar actief rond werken en vooral inzetten op een correcte implementatie in goede wetgeving zodat de arbeidsrechten en de arbeidsmarktpositie van het huishoudpersoneel effectief beter wordt.



“Van zodra ik naar huis kan, doe ik het. Ik heb twee kinderen die ik al die jaren heb moeten missen. Mijn kinderen wonen bij mijn ouders in Isabella, waar mijn echtgenoot en ik een huisje hebben. Ik zou er alles voor doen om ze hier bij mij te hebben.”

Zenaida Balucas - De Filipijnen



OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK



1. STUDIEDAG: AFDWINGEN VAN ARBEIDSRECHTEN VAN WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF: HOE WERKT HET IN DE PRAKTIJK?

Op 10 december 2013 organiseerde OR.C.A. haar derde studiedag. Deze editie werd opnieuw mogelijk gemaakt door de toelage van het Federaal Impulsfonds in het kader van het project 'Als arbeidsrechten afdwingbaar worden'. Er waren 70 deelnemers uit de NGO sector, Sociaal inspectie, Advocatuur, administraties van zowel Federaal als regionaal niveau, vakbonden, ...

Er werden drie werkwinkels aangeboden:

- **De omzetting van de sanctierichtlijn in de praktijk? De nieuwe commissie rond diplomatiek personeel: hoe werkt ze?**

Tien maanden na de omzetting van de sanctierichtlijn gingen we na wat de impact is op het terrein. We deden beroep op de expertise van de inspecteurs van Toezicht Sociale Wetten Philippe Vanden Broeck en Hilaire Willems. Ook in 2013 werd een commissie opgericht voor werknemers met een diplomatieke kaart. Wat is de rol van deze commissie en hoe kan die optreden?

- **Het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf: Hoe werkt het in de praktijk?**

Je wordt als hulpverlener geconfronteerd met vragen van een werknemer zonder wettig verblijf. Hoe pak je dit aan? Wat kun je aanbieden? Wat moet je bevragen? In deze werkwinkel werden een aantal concrete cases besproken om de beste aanpak te ontdekken. Begeleiding: Jan Knockaert Coördinator van OR.C.A.

- **Omgaan met zwart werk: ethische reflectie helpt.**

Door een hulpvraag of bij een inspectie wordt je als hulpverlener, ambtenaar of politieagent geïnformeerd over een 'precaire werksituatie' van een aantal werknemers zonder wettig verblijf. Er wordt van jou een mening, hulpverlening of een tussenkomst gevraagd. Hoe ga je er mee om? Wat is het verschil als de hulpvrager rechtstreeks of onrechtstreeks bij zwartwerk betrokken is? Wat doet de inspectie? Wat het maatschappelijk werk? Wat zijn de ethische grenzen voor politieagenten? Onder begeleiding van Raf Debaene, docent arbeidsfilosofie, Opleiding Sociaal Werk – Arteveldehogeschool Gent

In de namiddag gingen we verder met een leerdebat over het thema “Afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf: Hoe werkt het in de praktijk?”. OR.C.A. nodigde CD&V, Groen, NV-A, Open VLD en SP.A uit. Vier partijen konden iemand vrij maken voor de studiedag. Het aanwezige publiek ging enkel in debat met Nahima Lanjri (CD&V) en Karin Temmerman (SP.A.). Het leerdebat werd geleid door Veerle De Vos (VRT Nieuwsdienst).

Het leerdebat had tot doel dat deelnemers met praktijkervaring (hulpverleners, inspecteurs, advocaten, ambtenaren, vakbondsmensen, ...) knelpunten, problemen en andere inhoudelijke kwesties voorleggen over deze thema’s en mogelijks ook zelf oplossingen aanbrengen. De politici beluisterden in eerste instantie deze expertise als volksvertegenwoordigers. De inbreng uit de zaal werd hen aangeboden ter reflectie. Natuurlijk kond niet op

alle vragen onmiddellijk een antwoord worden geformuleerd. Het gaf de beleidsmakers de kans om de realiteit rond deze kwesties te verdiepen. Het is dan ook een uitgelezen formule voor de beleidsmakers om bijkomende vragen te stellen. Natuurlijk werd van hen wel een eerste reactie verwacht en een blik op de krijtlijnen waarbinnen hun partij omtrent deze materies haar visie ontwikkelde.

Het werd een boeiend en soms zeer geanimeerd debat, waarbij alle aspecten aanbod kwamen: de oorzaken van zwartwerk, gevolgen, begeleiding, opvolging, problemen van afdwingbaarheid bij justitie enz.

Op het einde van de studiedag werd het kookboek “Onze (Ge) Rechten” voorgesteld.

2. ARBEIDSONGEVAL? DUBBELE PECH VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF.

Zoals reeds aangekondigd in het jaarverslag 2012 werd deze online publicatie begin 2013 ook gedrukt uitgegeven. Dankzij het Fonds Triodos werd zowel een Nederlandstalige als Franstalige beschikbaar. Deze kan nog steeds worden aangekocht via de OR.C.A. site.

3. ONZE (GE)RECHTEN

U las eerder al meer over deze publicatie. Met deze zeer laagdrempelige publicatie kan OR.C.A. een ander publiek bereiken dan eerste lijnhulpverleners, advocaten, vakbondsmédewerk(st)ers, arbeidsauditeurs, inspecteurs, ... Ook het grote publiek maakt door het kookboek kennis met de leefsituatie van werknemers zonder wettig verblijf in België. Het boek geeft ons de mogelijkheid om de volgende jaren met andere organisaties samen te werken en methodieken te ontwikkelen.

4. OR.C.A. ALS LID VAN KOEPELORGANISATIES

OR.C.A. was lid van Forum Asiel en Migratie deze organisatie stopte begin 2013 zijn activiteiten. In de loop van 2013 werd gewerkt aan een nieuw samenwerkingsverband rond migratiebeleid dat in 2014 zal worden voorgesteld. OR.C.A. is ook lid van 11.11.11 en van Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM).

5. OR.C.A. WORDT UITGENODIGD VOOR DEBATTEN EN GEEFT VORMINGSSPESIES

Het informeren van hulpverleners of het bredere publiek over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf blijft één van de hoofdtaken van OR.C.A. In 2012 had OR.C.A. specifieke ondersteuning voor het aanbieden van vormingen. Jammer genoeg viel dit nu weg. Zoals u verder zult lezen werd OR.C.A. tweemaal uitgenodigd om een vorming te verzorgen bij de winteropvang voor daklozen in Antwerpen. We willen dit hier toch even op de voorgrond plaatsen. De deelnemers bleken over het algemeen zeer kwetsbare personen die OR.C.A. anders zelden tot nooit bereikt. Door het kader van de winteropvang konden wij hier laagdrempelig te werk gaan voor een grotere groep potentiële betrokkenen.

- Op 14 januari werd OR.C.A. uitgenodigd door JES vzw en Pigment vzw om een vorming te verzorgen voor Roemeense werknemers die ze via hun werking ontmoeten. OR.C.A. had het over de specifieke toegangsvoorwaarden voor de Roemeense werknemers en de bijhorende arbeidsrechten.
- Meeting vzw nodigde OR.C.A. uit om op 14 februari een vorming te geven over arbeidsrechten aan de deelnemers van hun cursus toekomstoriëntering.
- De winteropvang voor Daklozen in Antwerpen vroeg OR.C.A. op 5 maart hun deelnemers te informeren over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Voor het tweede jaar op rij verwelkomde KATHO – IPSOC ons op 28 maart tijdens hun ISAT-week voor hun eerstejaarsstudenten Maatschappelijk Werk rond het thema sociale ongelijkheid.
- We kregen op 17 juni bezoek van jongeren van de organisatie “Platform jongeren voor de samenleving” die boordevol vragen zaten over onze werking en werknemers zonder wettig verblijf.
- OR.C.A. werkte op vraag van het Broederlijk Delen Wereldkamp een inleefspel uit voor deelnemers rond de materie van werknemers zonder wettig verblijf. Op 11 juli was OR.C.A. spelbegeleider en werd het spel voor het eerst gespeeld en door de deelnemers goed bevonden.
- Op de cursus toekomstoriëntering van Meeting van 28 augustus werd OR.C.A. gevraagd om het deel over arbeidsrechten te verzorgen.
- Het wijkgezondheidscentrum De Sleep van Gent nodigde OR.C.A. uit om aan haar artsen en medewerkers een vorming te verzorgen op 24 september. Gezien de patiëntengroep van De Sleep werd vooral stil gestaan bij de situatie van de Bulgaren en de Roemenen.
- De ACV afdeling Gent-Eeklo nodigde OR.C.A. uit om op haar startdag van 23 september voor een vorming rond arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Naar jaarlijkse gewoonte werd OR.C.A. ook uitgenodigd door de Erasmushogeschool Brussel. Tijdens hun 3 daagse uitwisseling met de Hogeschool Leiden, werd ook dit jaar op 5 november een panelgesprek georganiseerd.
- Op 13 november was OR.C.A. te gast bij INGent waar we een groep Engelstalige mensen zonder wettig verblijf informeerden over de arbeidsrechten van werknemer zonder wettig verblijf.
- KULeuven start een onderzoek naar de arbeidskwaliteit van werknemers zonder wettig verblijf. OR.C.A. werd uitgenodigd om op 22 november een gastles te verzorgen bij de studenten die zullen meewerken aan het onderzoek.
- De Arteveldehogeschool organiseerde op 12 december een focusvoormiddag rond de verbindende rol van het sociaal werk/sociaal werk(st)er. OR.C.A. was één van de organisaties die haar werking kwam toelichten.

6. OR.C.A. IN OVERLEG MET ANDERE ORGANISATIES EN ALS PARTNER IN ONDERZOEK

OR.C.A. kiest ervoor om haar doelstellingen te realiseren in overleg met non-gouvernementele organisaties, het middenveld en de sociale partners.

De kennis over wat er zich afspeelt op de informele arbeidsmarkt is beperkt en wordt weinig bestudeerd op academisch niveau. OR.C.A. is daarom bereid om haar expertise te delen.

- OR.C.A. nam daarom, samen met andere die actief zijn rond mensen zonder wettig verblijf, deel aan de stuurgroep van Meeting vzw van Samenlevingsopbouw Brussel. De stuurgroepvergaderingen vonden plaats op 8 en 22 januari, 26 februari, 9 april, 10 juli, 13 september, 18 oktober en 8 november.
- OR.C.A. maakt deel uit van de werkgroep 'Rechten van arbeidsmigranten' van CIRÉ. Deze werkgroep bestaat naast CIRÉ en OR.C.A. ook uit de Franstalige vakbonden. In 2013 kwamen we samen op 9 januari, 14 februari, 14 en 29 mei, 25 juni, 10 september en 8 oktober.
- Op 23 januari hield OR.C.A. overleg met PAG-ASA.
- OR.C.A. was aanwezig op een vorming rond schijnzelfstandigheid en de nieuwe regels daar rond, van Progress Lawyers op 26 februari.
- Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding kwam op 24 april langs voor een interview in het kader van het EU-ISEC-Project "Mensenhandel voorkomen door verantwoord Sociaal ondernemerschap".
- Een nieuwe medewerker van Integratiecentrum De 8 vzw kwam op 3 mei overleggen in verband met de thematiek van schijnzelfstandigen.
- CIRÉ nodigde OR.C.A. op 16 mei uit voor een denkoefening rond een verkiezingsmemorandum. Na rijp beraad besliste OR.C.A. er niet verder aan mee te werken.
- OR.C.A. had een ontmoeting met Lander Vermeerbergen van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek, Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie van de KULeuven op 7 juni en 17 oktober, voor het onderzoek rond de arbeidskwaliteit, nl. arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen van werknemers zonder wettig verblijf.
- OR.C.A. werd genomineerd voor de "Prijs armoede uitsluiten" van Welzijnszorg en was aanwezig op de prijsuitreiking op 17 juni. Jammer genoeg vielen we buiten de prijzen.
- De FGTB van Namen nodigde OR.C.A. samen met TSW uit om op 24 juni een overleg te houden over de samenstelling van een brochure.
- Kruispunt Migratie - integratie nodigde OR.C.A. op 3 oktober uit als lid van het evaluatiepanel over de methodiek toekomstoriëntering.
- De Vrije Universiteit Brussel voert op vraag van de Fundamental Rights Agency van de Europese Unie een onderzoek naar ernstige vormen van economische uitbuiting bij migranten. De onderzoekers van de VUB kwamen op 23 oktober langs bij OR.C.A.
- De faculteit Rechten van de Universiteit Antwerpen organiseerde op 19 november de studiedag "Ontwikkelingen in het Europees, Belgisch en Vlaams arbeidsmigratierecht." OR.C.A. was een aandachtige luisteraar.
- Studenten van de Hogeschool-Universiteit Brussel kwamen op 26 november met OR.C.A. spreken over het fenomeen Transmigratie.
- OR.C.A. werd gevraagd door een doctoraatsstudent van de ULB om over de situatie van Braziliaanse arbeidsmigranten te getuigen op 3 december.
- CeMIS organiseerde op 13 december het congres 'Intra-Europese migratie of mobiliteit. Andere tijden, nieuwe wegen?' OR.C.A. was aanwezig en stelde de nodige vragen.

7. OR.C.A. INTERNATIONAAL

Arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf hebben ook een internationale dimensie. Daarom is OR.C.A. actief lid van Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM). Zo was OR.C.A. aanwezig op de studiedagen die PICUM organiseerde op 28 juni, 15 en 16 oktober. We namen ook deel aan de Algemene Vergadering op 29 juni.

OR.C.A. had contact met vakbondsmedewerkers uit Togo op 19 april, die in België op bezoek waren in het kader van de week van de solidariteit van Wereldsolidariteit.

De Duitse organisatie "Bread of the world" organiseerde een conferentie in Brussel. Als start van hun meerdaagse ontmoeting kwamen een aantal deelnemers op bezoek bij OR.C.A. op 9 december.

8. OR.C.A. EN DE VAKBONDEN

OR.C.A. heeft in het kader van de 'werkgroep Rechten van de arbeidsmigranten' van CIRE, contact met de Franstalige vakbonden CSC en FGTB. Naast dit sporadisch overleg was OR.C.A. ook aanwezig op de vergaderingen van de 'werkgroep Arbeidsmigratie' van het ACV - CSC Brussel - Halle - Vilvoorde, op 23 september en 16 december. De FGTB organiseert binnen hun groep 'Flux migratoires' ook geregeld overleg met OR.C.A.

Het is opvallend dat er bij de Franstalige vakbonden grotere aandacht is voor de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf. Zo sluiten steeds meer werknemers zonder wettig verblijf zich aan bij de ACV/CSC afdeling Brussel - Halle - Vilvoorde. Dit door de inzet van de beroepskracht van deze afdeling die er zich hard voor inzet. De FGTB heeft eind 2013 een jurist aangeworven die zich specialiseert en expertise ontwikkelt in de rechten van arbeidsmigranten.

In samenwerking met de vakbonden werkt OR.C.A. aan de ontwikkeling van een derde druk van de publicatie 'Werknemers zonder papieren: een rechtsgids'. De eerste vergaderingen vonden plaats op 21 oktober en 25 november.

Langs Nederlandstalige kant is er weinig tot geen structureel en systematisch vakbondsinitiatief rond werknemers zonder wettig verblijf. De inzet komt van enkele individuen of wordt beperkt tot het ondersteunen van acties die worden opgezet vanuit de Franstalige vakbondscollega's. OR.C.A. blijft hopen op verandering. Ondanks het feit zowel bij ABVV als ACV de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf als belangrijk aandachtspunt worden vermeld in resoluties van congresstukken, stellen we in de praktijk geen gecoördineerde en effectieve aanpak vast. Her en der is er inzet in een individueel dossier. Een structurele aanpak blijft echter achterwege.

OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK

1. BUFFER VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF DIE EEN KLACHT NEERLEGGEN

Een buffer tegen uitwijzing voor werknemers zonder wettig verblijf is al langer een eis van OR.C.A. Zowel vertrekkend vanuit het oogpunt van arbeidsrechten, de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping is dit een interessante maatregel. Op lange termijn is dit zelfs voor het ontmoedigen van de irreguliere migratie een goede maatregel. Om die reden ging OR.C.A. dit jaar in gesprek met de verschillende actoren die in het organiseren van deze buffer een rol kunnen spelen.

Op 7 januari ging OR.C.A. langs bij Dienst Vreemdelingenzaken waar we het idee voorlegden aan zes DVZ medewerk(st)ers. Naast vragen en bedenkingen, konden we aan het einde van de samenkomst concluderen dat de aanwezigen het idee genegen waren. Het zou worden voorgelegd aan de Directeur Generaal F. Roosemont.

In januari 2013 werd OR.C.A. gecontacteerd door twee substituut-arbeidsauditeurs om te overleggen over een aantal belangrijke kwesties inzake werknemersbescherming en het functioneren van justitie. Ook hier stelden we onze visie op de buffer voor. Uit deze vergadering volgde op 25 februari een contact met Christian De Valkeneer Procureur-Generaal van

Luik en de referentiemagistraat in België. Er werd met aandacht geluisterd naar onze voorstellen en ook hier bleek interesse.

Op 14 maart overlegden we met de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten, die de buffer idee eveneens zeer genegen zijn.

Zodoende is OR.C.A. erin geslaagd om dit voorstel bij de verschillende actoren toe te lichten.

We waren dan ook verheugd om te merken dat in het Actieplan sociale dumping van staatssecretaris voor de bestrijding van de sociale en de fiscale fraude het voorstel werd overgenomen. Er is in dat plan sprake van een "holdstill- procedure" van 45 dagen. Jammer genoeg werd dit nog niet door alle regeringspartners van de federale regering aanvaard.

Op 28 november werd de verdere samenwerking tussen OR.C.A. en de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten verder uitgediept. Zo werd er afgesproken dat er een single point of contact komt bij Toezicht Sociale Wetten voor OR.C.A. Zodat de samenwerking in de toekomst nog vlotter verloopt.

2. POLITIEKE CONTACTEN

De politieke partijen bereidden in 2013 de verkiezingen van 2014 voor. Dat ging gepaard met overlegvergaderingen in het perspectief van teksten voor de partijcongressen. OR.C.A. speelde daar graag op in. OR.C.A. was aanwezig op de Impulsessie rond migratie van Groen op 15 april. Op 25 mei was er overleg met Open VLD. OR.C.A. was ook vertegenwoordigd op verschillende werksessies rond congresstukken van SP.A en CD&V. We ondernamen verschillende pogingen om tot overleg te komen met NV-A. Jammer genoeg bleek dat in 2013 onmogelijk te zijn.

Naast contacten in het licht van de verkiezingen 2014 had OR.C.A. ook gesprekken over het actuele overheidsbeleid naar onze doelgroep. Zo was er op 6 februari - in samenwerking met Meeting vzw - overleg met het Federaal kabinet Werk over de gevolgen van de 'regularisatie via werk' van 2009. Op 18 december was OR.C.A. aanwezig op een overleg over dit zelfde thema op het kabinet van de staat secretaris van Asiel en Migratie, in aanwezigheid van het kabinet van de Premier, de minister van Werk en van de staatssecretaris fraudebestrijding.

Voor en na de verkiezingen in 2014 zal OR.C.A. deze contacten blijven onderhouden.

3. POLITIEKE EISEN VERKIEZINGEN 2014. NAAR EEN EFFECTIEVE BESCHERMING VAN KWETSBARE WERKNEMERS IN EEN GLOBALISERENDE BELGISCHE EN EUROPESE ARBEIDSMARKT

De Raad van Bestuur van OR.C.A. heeft recentelijk onderstaande nota goedgekeurd, als eisenbundel voor toekomstige contacten met democratische politieke partijen en sociale partners.

België beschikt over een stevig uitgewerkte arbeidswetgeving waardoor werknemers goed worden beschermd. OR.C.A. stelt echter vast dat een aantal werkgevers - uit winstbejag - deze arbeidsrechten liever niet respecteren. Zij houden zich niet aan minimumlonen, de betaling van sociale zekerheidsbijdragen, maximum werktijden, vakantieregelingen, enz...

De meest kwetsbare werknemers zijn daarbij werknemers zonder wettig verblijf. In theorie kunnen zij beroep doen op alle arbeidsrechten, in de praktijk valt dit echter tegen.

Europa en België slaagden er de voorbije eeuw in een goed werkend sociaal welvaartsysteem uit te bouwen. Het werd opgebouwd vanuit de prestaties geleverd op de arbeidsmarkt. Om deze welvaart te behouden en te verdelen, is het nodig dat de basisrechten van werknemers worden gerespecteerd. Wie daar aan raakt, raakt aan de fundamenteën van het systeem. Respect voor de arbeidsrechten - en dus werknemersbescherming - is een prioriteit voor onze welvaartstaat.

In deze korte nota wil OR.C.A. schetsen wat vandaag nodig is om de bescherming van kwetsbare groepen werknemers te versterken. OR.C.A. reikt een aantal instrumenten en ideeën aan om een stap vooruit te zetten in de komende vijf jaren.

3.1 Arbeidsmigratiebeleid

Sinds 1974 is er officieel nog maar een beperkte arbeidsmigratie mogelijk naar België. Als basisprincipe geldt dat werkgevers pas een derdelander-arbeidsmigrant kunnen tewerkstellen indien een individueel arbeidsmarktonderzoek (uitgevoerd door de gewesten) uitwijst dat er op de arbeidsmarkt (gedefinieerd als de Belgische arbeidsmarkt en bij uitbreiding de ganse Europese Economische Ruimte) geen geschikte kandidaten te vinden zijn. Bovendien kan het enkel voor werknemers afkomstig uit landen

waarmee België verbonden is door een bilateraal akkoord (Turkije, Marokko, Algerije, Tunesië, Bosnië-Herzegovina, Kosovo, Macedonië, Montenegro en Servië). De toelating wordt verleend onder de vorm van een arbeidskaart B (voor de werknemer) en een arbeidsvergunning (voor de werkgever).

Op dit basisprincipe bestaan tal van uitzonderingen waarbij geen arbeidsmarktonderzoek verplicht is en de werknemer niet afkomstig moet zijn van een land waarmee België een bilateraal akkoord heeft. EU burgers genieten in principe van het vrij verkeer van werknemers. Burgers uit nieuwe EU-lidstaten (nu enkel nog Kroaten) mogen zonder arbeidsmarktonderzoek een job invullen die voorkomt op een door de gewesten opgestelde knelpuntberoepenlijst. Andere uitzonderingscategorieën zijn hooggeschoolden (brutoloon van minimum 38 665 EURO, 2013), leidinggevendenden (brutoloon van 64 508 EURO), wetenschappers en beroepssporters. Deze uitzonderingscategorieën kunnen hun arbeidskaart B bekomen zonder een individueel arbeidsmarktonderzoek.

Een andere groep van officiële arbeidsmigranten wordt gevormd door derdelanders die vrijgesteld zijn van de arbeidskaart omdat hun functie de Belgische economie komt versterken (bv. kaderpersoneel, postdoctorale onderzoekers, bepaalde buitenlandse kaderleden,...).

Tot zover het verhaal van de officiële arbeidsmigratie. Er is echter ook nog de officieuze arbeidsmigratie. Die realiteit is helemaal anders. Mensen uit derde landen die een betere toekomst willen uitbouwen door te komen werken in België, zijn dat sinds de migratiestop blijven doen, ook voor jobs waar geen hogere opleiding voor nodig is. Soms via oneigenlijk gebruik van andere migratiekanalen zoals: asiel, gezinshereniging, studie ... Deze mensen zijn niet geregistreerd als arbeidsmigrant maar werk vinden was vaak hun eerste drijfveer. Velen zagen hun verblijfsaanvraag afgewezen. Anderen deden zelfs nooit een verblijfsaanvraag. Dit alles maakt dat heel wat werknemers clandestien aan de slag zijn.

Sommige werkgevers en hun klanten blijken altijd bereid om deze werknemers zonder wettig verblijf aan een job te helpen. Die werkgevers en klanten halen immers een grote winst uit clandestiene arbeid. Als het fout loopt, is het bovendien makkelijk alles op de rug van de werknemer te schuiven. Bij zwartwerk zijn de slachtoffers in eerste instantie de werknemers zonder wettig verblijf.

Zwartwerk (werk dat niet aangegeven is bij de sociale zekerheid) is in België niet alleen een 'cultureel gegeven'. Het is evengoed het gevolg van een bepaalde keuze in de ontwikkeling van een arbeidsmarkt- en arbeidsmigratiebeleid. De uitbuiting van de werknemers zonder wettig verblijf, de informele economie, de oneerlijke concurrentie door malafide werkgevers... het zijn fenomenen die samenhangen met een 'bedrijfscultuur' en een ethische ingesteldheid, maar ze worden ook versterkt door de keuzes die door politici gemaakt worden.

Eén van de klassieke politieke antwoorden op zwartwerk (door werknemers zonder wettig verblijf) is het investeren in de bouw van (papieren) muren rond Europa. We zijn daar nu al enkele decennia mee bezig. Uit de praktijk blijkt dat dit de structurele binnenkomst van (arbeids)migranten niet stopt. Dergelijke aanpak heeft nergens ter wereld tot het gewenste resultaat geleid. Bovendien zijn de humanitaire gevolgen gruwelijk. Voor de kusten van Europa spoelen migranten levend, ziek of dood aan. In 2013 met de regelmaat van een klok in bijv. Lampedusa. Op donderdag 6 februari 2014 werden 1123 mensen door de Italiaanse kustwacht van de Middellandse Zee geplukt. Clandestiene arbeid wordt vooral bestreden door de werknemers zelf op te sporen en uit te wijzen, en werkgevers te verplichten om de verblijfspapieren van hun werknemers te controleren (op straffe van torenhoge boetes). Dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid.

We stellen vast dat deze (arbeids)migranten in alle omstandigheden hun weg blijven zoeken naar Europa, en blijkbaar ook nodig zijn op Europese arbeidsmarkten. Een meer realistische migratieaanpak is daarom dringend nodig.

De meeste politieke partijen in België opteren sinds meerdere jaren voor een defensief arbeidsmarktbeleid. Zeker als het niet-EU werknemers betreft. In grote lijnen is het discours samen te vatten in drie uitgangspunten:

- (1) Uitputten van de eigen arbeidsreserve,
- (2) vrij verkeer voor EU-werknemers onder scherpe controle van de naleving van de arbeidswetgeving,
- (3) Minimale openheid voor toelating van hoogopgeleide niet-EU werknemers onder strikte voorwaarden.

OR.C.A. vindt dat dergelijke uitgangspunten geen rekening houden met verschillende realiteiten van de reële arbeidsmarkt in België. Volgende drie parameters ontbreken bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid:

- (1) Maximale werknemersbescherming.
- (2) Maximale omzetting tot formele tewerkstelling van de tewerkstelling die op dit ogenblik informeel wordt gepresteerd.
- (3) Realistische algemene prognoses van noden aan hooggeschoolde, middengeschoolde en laaggeschoolde werknemers op de gewestelijke arbeidsmarkten op basis van een contextuele omgevingsanalyse van de sociale, economische en demografische tendensen.

De facto staat de politiek voor de uitdaging om een goede en rechtvaardige beleidsweg uit te tekenen in het spanningsveld van 'het vrije ondernemen' en 'het vrije werknemen'. Noch het één noch het ander mogen zich ongecontroleerd ontwikkelen. Noch het één noch het ander zijn volledig controleerbaar. Maar, in onze geglobaliseerde wereld met versterkte mobiliteit, in een Belgische context van verouderende én groeiende bevolking, met nieuwe gewestelijke arbeidsmarktnoden, een groter wordende Europese Unie en een migratiebeleid dat niet de oorzaken maar enkel de gevolgen aanpakt, is het klassieke antwoord van de politiek niet realistisch en niet effectief gebleken.

Het is vanuit die optiek dat OR.C.A. hier een aantal voorstellen formuleert voor een toekomstig arbeidsmarktbeleid.

Ontwikkel een realistisch arbeidsmarktbeleid met een focus op alle buitenlandse werkkrachten en niet enkel op de hoogopgeleiden.

- Geef werkgevers de mogelijkheid om laaggeschoolde, middengeschoolde en hooggeschoolde niet-EU werknemers – onder voorwaarden – aan te werven.
- Ratificeer de VN Conventie voor de rechten van alle arbeidsmigranten en hun familieleden. Geef daarmee aan het binnenlands en Europees arbeidsmarktbeleid een analyse- en werkkader. Dat is een symbolische stap met een effectieve meerwaarde.

Schaf de arbeidskaart B af en maak van arbeidskaart A een dynamische en mobiele arbeidskaart M (met de M van migratie).

De arbeidskaart B is tot op vandaag de enige manier voor werkgevers om een arbeidsmigrant uit een niet-EU lidstaat in België legaal tewerk te stellen. Er is ook de zogenaamde 'Blue Card'. Deze wordt zelden of nooit gebruikt omdat de voorwaarden voor een arbeidskaart B voordeliger zijn.

De arbeidskaart B heeft heel wat nadelen voor de werknemer en moet dan ook grondig worden herzien. Werknemers zijn volledig afhankelijk voor hun verblijf en werk van hun werkgever. Dit zorgt voor een zeer ongezonde machtsverhouding op de werkvloer. Werknemers in dit statuut worden vaak slachtoffer van misbruik en zullen toch zelden klacht neerleggen. Ze willen immers noch hun werk noch hun verblijfsrecht verliezen. Dit zorgt ervoor dat we regelmatig worden geconfronteerd met werknemers die niet-betaalde overuren presteren, zelf werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid moeten betalen, het afgesproken loon niet uitbetaald krijgen, een andere job moeten uitoefenen dan werd overeengekomen. Werknemers kunnen in theorie wel veranderen van werkgever, maar dan moeten ze die vinden zonder hulp van de arbeidsbemiddelingsdiensten, in exact dezelfde functieomschrijving en bij een werkgever die de administratieve procedure voor de aanvraag van een arbeidskaart B wil doorlopen. Dit is ontzettend moeilijk en zorgt ervoor dat heel wat werknemers jarenlang de uitbuiting accepteren en de werkgever al die jaren oneerlijke concurrentie voert.

- OR.C.A. pleit ervoor om - in het kader van de verdere regionalisering van de arbeidsmarkt - de arbeidskaart B af te schaffen. Een nieuwe arbeidskaart moet leiden naar een nieuwe regelgeving waarbij de werknemer niet volledig afhankelijk is van één werkgever en waarbij de parameters die OR.C.A. hier eerder aanhaalde worden gerespecteerd.
- OR.C.A. pleit concreet voor de omvorming van arbeidskaart A tot een dynamische en mobiele arbeidskaart M. Ze wordt aangevraagd door de werkgever in het kader van de aanwervingsprocedure voor een niet-EU-werknemer, nadat een vacature werd opengesteld bij VDAB, Actiris en FOREM enerzijds en EURES anderzijds. Indien de vacature na deze bekendmaking binnen een te bepalen termijn niet wordt ingevuld door een Belgische of EU-werknemer, mag de werkgever op zoek gaan naar een niet-EU werknemer. Het gaat daarbij over een tewerkstelling die - ongeacht het arbeidsregime - een verloning heeft die minstens gelijk is aan het voltijds minimumloon in de betreffende sector.
- De niet-EU-werknemer kan iemand zijn die (1) effectief verblijft buiten de EU of (2) in een andere EU-lidstaat
- De houder van de arbeidskaart M moet beroep kunnen doen op alle vormen van ondersteuning en begeleiding van de arbeidsbemiddelingsdiensten.
- Wanneer de tewerkstelling van de buitenlandse werknemer beëindigd wordt bij de actuele werkgever, krijgt hij gedurende zes maanden een job-searchtermijn en de nodige ondersteuning om een nieuwe tewerkstelling bij een nieuwe werkgever te vinden.
- Tijdens de tewerkstelling onder het regime van de arbeidskaart M, krijgt de werknemer een tijdelijk verblijfsrecht. Het is jaarlijks verlengbaar en mondt na vijf jaar uit in een permanent verblijf. Het tijdelijk verblijfsrecht vervalt als de tewerkstelling wordt beëindigd en als na zes maanden job-searchtijd geen nieuwe tewerkstelling wordt gerealiseerd.

- Naar aanleiding van de invoering en implementatie van de nieuwe arbeidskaart M wordt onderzocht hoe de niet EU-werknemers, die reeds informeel actief zijn op de Belgische arbeidsmarkt tijdelijk de gelegenheid krijgen om in te stappen in de nieuwe regelgeving en het nieuwe arbeidsmarktbeleid.

3.2 Verblijfsregularisatie op basis van criterium 2.8.B van regularisatie-instructie 2009

In 2009 werd een campagne opgezet voor verblijfsregularisatie van mensen zonder wettig verblijf. Eén van de mogelijkheden om verblijfsregularisatie te krijgen, was het kunnen voorleggen van een arbeidsovereenkomst bij een specifieke werkgever: het zogenaamde regularisatiecriterium 2.8.B (van de in een omzendbrief gepubliceerde tijdelijke criteria). De betrokkene moest bovendien sinds maart 2007 in het land verblijven en moest tussen september en december 2009 een regularisatieaanvraag indienen, vergezeld van een identiteitsbewijs en een arbeidsovereenkomst (met inbegrip van een vastgelegd minimum maandloon). Het tijdelijk verblijfsrecht werd in de loop van het erkenningsproces afhankelijk gemaakt van de toekenning van een arbeidskaart B die door de werkgever aangevraagd (en later hernieuwd) moest worden.

Alle problemen die we hierboven aankaartten in verband met de arbeidskaart B, zagen we in het kader van deze maatregel exponentieel toenemen. Hierbij kwam dat de Dienst Vreemdelingenzaken zeer veel tijd nam om een beslissing te nemen over de ontvankelijkheid van de aanvragen. Iedereen deed zijn aanvraag in 2009, maar een aantal aanvragers kreeg pas twee tot drie jaar na de regularisatieaanvraag een ontvankelijkheidsbeslissing. De werkgevers hadden natuurlijk niet gewacht en kwamen de beloofde arbeidsovereenkomst niet meer na. De kandidaat-werknemers kregen slechts drie maanden om een nieuwe werkgever te vinden.

Het gaat om 7.720 personen (cijfers december 2013) die een positief antwoord kregen van DVZ. Jammer genoeg blijkt dat de bijkomende voorwaarden verbonden aan het bekomen van de arbeidskaart B, ervoor zorgen dat het voor velen grondig fout loopt. De oorzaak van het falen van hun regularisatieaanvraag lag niet bij de aanvragers, maar bij de wankel procedure, de behandelingstermijnen of bij de werkgever die niet in orde was.

Hierbij is het belangrijk aan te stippen dat terreinorganisaties, waaronder OR.C.A., al voordien voor

deze problemen hadden gewaarschuwd. De regularisatie via werk is een aangekondigde mislukking. Het wijst vooral op het belang van het in rekening brengen van de expertise van terreinorganisaties bij het uitwerken van nieuwe maatregelen.

Er moet een oplossing uitgewerkt worden voor de slachtoffers van de regularisatiemaatregel 2.8.B van 2009.

Voor de 7.720 personen die van de Dienst Vreemdelingenzaken een voorwaardelijk positief antwoord kregen op hun regularisatieaanvraag, maar die geen arbeidscontract konden bekomen bij de werkgever die het hen beloofde, moet nu een oplossing worden gevonden om hen alsnog een stabiel en legaal verblijfs- en arbeidsstatuut te bezorgen.

3.3 Toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit nieuwe EU lidstaten

Als een nieuwe lidstaat toetreedt tot de Europese Unie, mogen hun onderdanen zich vrij door de Unie bewegen. Iedere lidstaat kan echter beslissen of deze nieuwe EU burgers ook meteen vrije toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Er kunnen voor een aantal jaren beperkende maatregelen ingevoerd worden. België heeft ervoor gekozen overgangsmaatregelen in te voeren. Dit was zo voor de Poolse werknemers en de voorbije jaren ook voor de Roemenen en de Bulgaren (tot december 2013). Sinds kort gelden de overgangsmaatregelen ook voor de werknemers uit Kroatië.

De toepassing van deze overgangsmaatregelen heeft geleid en leidt nog steeds tot misbruiken. Werknemers werden en worden in het schijnzelfstandigenstatuut geduwd. Ze zijn opnieuw slachtoffer van de arbeidskaart B met al zijn nadelen.

De doelstellingen van het invoeren van deze overgangsmaatregelen blijken in de praktijk nooit gehaald. Arbeidsmigranten migreren ondanks deze maatregelen toch naar België en worden slachtoffer van malafide werkgevers. Tot nu toe werd de invoering van de overgangsmaatregelen nooit grondig geëvalueerd. In het kader van goed bestuur en efficiëntie in de fraudebestrijding lijkt ons dit nochtans een must.

Het ware beter begeleidend maatregelen te voorzien om deze nieuwe groep arbeidsmigranten wegwijs te maken op onze arbeidsmarkt en te informeren over de geldende arbeidswetgeving. Dat

zou een sterkere bijdrage zijn om hen meteen naar de formele economie te gidsen en hun integratie te bevorderen. De huidige aanpak wijst de nieuwkomers eerder de weg naar de informele arbeidsmarkt en draagt niet bij tot werknemersbescherming of een gezonde arbeidsmarkt.

Stop de huidige overgangsmaatregel voor werknemers uit Kroatië en pas ze in de toekomst voor werknemers uit nieuwe EU-Lidstaten niet meer toe.

De overgangsmaatregelen voor werknemers die onderdaan zijn van nieuwe EU-Lidstaten moeten onmiddellijk worden ingetrokken. Op dit ogenblik betreft dit werknemers uit Kroatië. In de toekomst wordt – ook bij nieuwe toetredingen van EU-lidstaten - ingezet op informatie en begeleiding.

Het hele systeem van overgangsmaatregelen voor nieuwe EU-burgers, en bij uitbreiding het systeem met knelpuntberoepen in combinatie met arbeidskaart B, dat ook is toegepast bij de regularisatie via werk, moeten minstens onderworpen worden aan een grondige, objectieve en wetenschappelijke evaluatie. Een eventuele bijsturing moeten gebaseerd zijn op objectieve cijfers en onderzoeken.

OR.C.A. is van mening dat de administratieve stappen voor de toegang tot de arbeidsmarkt best tot een minimum beperkt worden, zodat werknemers uit de EU sneller aan het werk kunnen.

3.4 Arbeidsrechten en werknemers zonder wettig verblijf

OR.C.A. werd opgericht om op te komen voor de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. OR.C.A. pleit voor de effectieve afdwingbaarheid van de arbeidsrechten van deze groep werknemers. In het werkveld groeit het besef dat de Belgische arbeidswetten ook gelden voor de werknemers zonder wettig verblijf. Tot voor enkele jaren ontmoette OR.C.A. nog vele actoren in de samenleving die zich daar van niet bewust waren.

Jammer genoeg blijft het problematisch die rechten ook echt af te dwingen, als je hier zonder wettig verblijf werkt. OR.C.A. diende de voorbije jaren meer dan 70 klachten van werknemers zonder wettig verblijf in bij de bevoegde inspectiediensten. In minder dan 5 gevallen was er tot nu een positief resultaat. Daar zijn verschillende redenen voor: gebrek aan bewijzen, de werknemer heeft het land

(moeten) verlaten, de werknemer kent zijn rechten niet, er zijn te weinig instrumenten om rechten af te dwingen, inspecteurs moeten voor deze moeilijke dossiers ook dubbel gemotiveerd zijn om resultaat te boeken, te weinig personeel bij de inspectiediensten,...

Om arbeidsrechten afdwingbaar te maken en malfide werkgevers van werknemers zonder wettig verblijf werkelijk een halt toe te roepen, dringen zich een aantal aanpassingen op. Laat ons daarbij niet vergeten dat vaak EU-werknemers zonder wettig verblijf worden aangetroffen in uitbuitingssituaties. We stellen vast dat ook de inter-Europese migratie niet altijd van een leien dakje loopt.

Gezien het voor een werknemer zonder wettig verblijf moeilijk is om bewijzen aan te brengen, is de rol van de arbeidsauditeur heel belangrijk. Hij kan immers bijkomend onderzoek vorderen. De gemeenschappelijke omzendbrief van de Minister van Justitie en het college van Procureurs-Generaal over het strafrechtelijk beleid van de auditoraten van 2007 vormt hier echter een hindernis. Deze omzendbrief verzoekt arbeidsauditeurs enkel zaken waar meer dan drie werknemers zonder wettig verblijf in betrokken zijn, zeker op te volgen. Dit zorgt voor heel veel frustratie bij zowel inspectiediensten als bij de werknemers zonder wettig verblijf die klacht neerleggen. Zaken waar er maar één of twee werknemers zijn, worden bijzonder snel geseponeerd.

Inspectiediensten zien steeds dezelfde werkgevers overtredingen opstapelen maar deze worden nooit vervolgd omdat het telkens dossiers van één of twee werknemers zonder wettig verblijf betreft. De werknemers die worden betrapt worden hoogstwaarschijnlijk uitgewezen, de werkgever wordt nooit veroordeeld of gestraft. Het is duidelijk dat dergelijk beleid uitbuiting van werknemers zonder wettig verblijf eerder stimuleert dan ontkracht. Er zijn zelfs werkgevers die de politie bellen om werknemers zonder wettig verblijf die te hard opkomen voor hun arbeidsrechten, aan te geven.

OR.C.A. heeft concrete voorstellen om de afdwingbaarheid van arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf effectiever te maken:

Zet - voor werknemers zonder wettig verblijf die hun arbeidsrechten willen afdwingen en klacht indienen bij een inspectiedienst – een buffer tussen een eventuele aflevering van het bevel om

het grondgebied te verlaten en de effectieve uitvoering ervan. Het is een dienst aan de werknemersbescherming en de fraudebestrijding.

- Geef de sociale inspecteur of arbeidsauditeur die het dossier van een werknemer zonder wettig verblijf behandelt de mogelijkheid om een verwijdering van het grondgebied van de betrokkene te laten verdagen in het belang van de lopende klacht tegen de werkgever.
- Geef aan een werknemer zonder wettig verblijf die op de werkvloer op heterdaad wordt betrapt en meewerkt aan het onderzoek een tijdelijk uitstel van het bevel om het grondgebied te verlaten tot de zaak is afgesloten. Op dat ogenblik vervalt de bescherming tegen uitwijzing voor de werknemer en wordt een eventueel bevel om het grondgebied te verlaten uitvoerbaar.
- Momenteel is het zo dat wanneer een werknemer zonder wettig verblijf zelf een klacht indient tegen een werkgever, de ambtenaar (die de klacht optekent) niet verplicht is om dit te melden aan de Dienst Vreemdelingenzaken. We vragen dat op het moment dat Dienst Vreemdelingenzaken om één of andere reden (bv toevallige controle) zou overgaan tot het uitvoeren van het bevel om het grondgebied te verlaten, de inspecteur of arbeidsauditeur tussenbeide kan komen om te vragen het bevel op te schorten.
- Op deze manier zou het in de toekomst ook mogelijk moeten worden werknemers op eigen verzoek te betrappen, nadat ze zelf klacht indienden bij de werkgever waar ze nog arbeidsprestaties leveren. Het 'betrappen op heterdaad' is een belangrijk bewijselement. Deze werkwijze is tot nu onmogelijk omdat de werknemer vreest voor uitwijzing. Zij die vragen om 'betrappt te worden', moeten kunnen genieten van het systeem zoals voor werknemers die zelf klacht neerleggen. O.R.C.A. ervaart nu al dat werknemers zonder wettig verblijf bij de minste vrees voor impact op hun verblijfssituatie niet verder meewerken.

Richt een taskforce werknemersbescherming op die de afdwingbaarheid van de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf optimaliseert.

Bij het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf duiken heel wat concrete problemen op. De bewijslast, de onwe-

tendheid bij politie, het vinden van een advocaat met expertise arbeidsrecht/vreemdelingenrecht, ...

Het is noodzakelijk een taskforce op te zetten bestaande uit arbeidsauditeurs, inspecteurs van de verschillende inspectiediensten, vakbonden, O.R.C.A., de federale politie... Binnen deze taskforce zouden problemen geanalyseerd kunnen worden teneinde op de verschillende niveaus oplossingen uit te werken.

Oplossingen kunnen van puur praktische aard zijn zoals een betere samenwerking, of de vorm aannemen van gezamenlijke beleidsadviezen om de werknemersbescherming van kwetsbare groepen. In het kader van deze taskforce wordt ook de regelgeving besproken inzake de meldingsplicht van ambtenaren, zodat zij inzake arbeidsrechten onthouden worden van deze verplichting.

Open 'veilig(e) loket(ten)' voor werknemers zonder wettig verblijf.

Voor werknemers zonder wettig verblijf staat de zorg om hun verblijfssituatie vaak centraal in hun denken en doen. Ze zullen niks ondernemen dat het bekomen van een verblijfsvergunning of het verderzetten van het clandestien verblijf in gevaar zou kunnen brengen. Het is daarom nodig dat er een plaats is in de samenleving, één of meerdere veilige loketten, waar ze terecht kunnen met hun vragen en klachten rond hun arbeidsrechten. Een dergelijk loket moet hen niet alleen de juiste informatie kunnen geven over alle aspecten van tewerkstellings- en arbeidsrechten, maar ook over de wijze om ze af te dwingen.

Voorzie kosteloze juridische- en rechtsbijstand voor werknemers zonder wettig verblijf.

Op 11 februari 2013 heeft het federale parlement de Europese sanctierichtlijn tegen werkgevers die illegale tewerkstelling organiseren, omgezet in Belgische wetgeving. Deze wetgeving moet er - onder meer - voor zorgen dat werknemers zonder wettig verblijf hun arbeidsrechten kunnen afdwingen. Dit kan natuurlijk enkel met de steun van een advocaat en bij voorkeur door kosteloze juridische-bijstand en rechtsbijstand.

Gezien de toestand van behoeftigheid of van geringe inkomsten moet een werknemer zonder wettig verblijf beroep kunnen doen op een pro Deo advocaat. De huidige toegangsvoorwaarden tot het pro

Deo systeem maken dit echter zeer moeilijk tot onmogelijk. Bij een eventuele hervorming van het pro Deo systeem moet hiermee rekening gehouden worden. Zonder een bijzondere regeling zal de omzetting van de sanctierichtlijn weinig effect hebben.

De arbeidsauditeur mag in zaken van schending van arbeidsrechten waarin werknemers zonder wettig verblijf betrokken zijn, niet gehinderd worden door het getal om over te gaan tot vervolging.

De gemeenschappelijke omzendbrief van de Minister van Justitie en het college van Procureurs-Generaal over het strafrechtelijk beleid van de auditoraten van 2007 stelt dat vervolging enkel moet in een dossier met minstens vier werknemers zonder wettig verblijf. Onze ervaring leert ons dat zaken met minder dan vier werknemers zonder wettig verblijf meestal automatisch zonder gevolg worden gelaten, ongeacht de elementen in het dossier. Deze passage in de omzendbrief wordt best aangepast zodat elk dossier waarin werknemers zonder wettig verblijf betrokken zijn en voldoende elementen voorhanden zijn, voor de rechtbank wordt gebracht. Er moet ook voor gezorgd worden dat er voldoende middelen worden voorzien om arbeidsauditeurs te ondersteunen in hun initiatieven ter versterking van de werknemersbescherming. Alleen zo maken we in de praktijk een verschil.

3.5 Zelfstandigen zonder wettig verblijf en schijnzelfstandigen

Werknemers zonder wettig verblijf kunnen zich beroepen op hun arbeidsrechten. Voor zelfstandigen zonder wettig verblijf of schijnzelfstandigen zonder wettig verblijf is de situatie helemaal anders. Er is geen wetgeving over een minimumloon of een arbeidsongevallenverzekering door de werkgever voorzien, geen duidelijke arbeidsduur ... De kwetsbaarheid van de zelfstandige of schijnzelfstandige is veel groter.

De afgelopen legislatuur zijn er goede stappen gezet om de beperkte wettelijke bescherming weg te werken. Onder meer door nieuwe criteria om te bepalen of het gaat om schijnzelfstandigheid of niet en indien nodig een arbeidsrelatie om te zetten naar een werknemersstatuut. Jammer genoeg werd deze nieuwe wetgeving beperkt tot vier sectoren van de arbeidsmarkt, terwijl het probleem in veel meer sectoren aan de orde is. We kijken dan ook uit naar de eerste resultaten om vast te stellen

of deze nieuwe maatregel ook effectief is, en hopen in dat geval op uitbreiding.

Werknemers zonder wettig verblijf zijn vaak niet op de hoogte van de rechten en plichten als zelfstandige. Ze zijn er zich soms niet eens van bewust dat ze actief zijn in een zelfstandigenstatuut waar andere rechten en plichten gelden. Heel vaak is dit een strategie van de werkgever om aan zijn verplichtingen te ontsnappen.

Het is daarom wenselijk dat de sociale inspectie het werk van een werknemer zonder wettig verblijf niet meer zou aanduiden als sluiwerk. Onder sluiwerk wordt verstaan dat de persoon door de manier waarop hij het werk uitvoert of aanbied kan beschouwd worden als een zelfstandige ook al heeft hij geen eigen bedrijf. In de praktijk is dit een formulering waar werkgevers zich achter kunnen verschuilen. Dit zorgt ervoor dat de werknemer zonder wettig verblijf de volle verantwoordelijkheid moet opnemen voor zijn irreguliere tewerkstelling. Dergelijke kwalificatie gaat ook in tegen de geest van de Europese sanctierichtlijn.

Werknemers zonder wettig verblijf van buiten de EU die bewust een zelfstandigenstatuut aannemen doen dit vaak omdat ze er verkeerdelijk van uitgaan dat ze zo een verblijf zouden kunnen bemachtigen. Het tegendeel is waar. Het feit dat ze als zelfstandige werken zal niks aan hun verblijfssituatie veranderen. Voor EU-burgers die nog onder de overgangsmaatregelen vallen is dit echter wel het geval. Heel vaak worden deze werknemers dan ook verleid om in dit statuut te stappen. In beide gevallen maken malafide werkgevers gebruik van de beperkte mogelijkheden van deze werknemers om hen uit te buiten en zelf de dans te ontspringen.

De tewerkstelling van een werknemer zonder wettig verblijf mag niet als zelfstandige arbeid worden beschouwd.

Het overheidsbeleid dat arbeidsmigranten stimuleert om in een schijnzelfstandigenstatuut te stappen moet onmiddellijk worden stopgezet. Een arbeidsmigrant zonder wettig verblijf zou nooit gekwalificeerd mogen worden als zelfstandige of sluiwerker. Waar dit toch het geval is, zouden de geleverde prestaties onmiddellijk omgezet moeten worden naar een tewerkstelling als werknemer. Enkel wanneer is aangetoond dat de zelfstandige zonder wettig verblijf bewust en zonder dwang heeft meegewerkt aan fraude of aan andere

verzwarende omstandigheden, kan hierop een uitzondering worden gemaakt.

3.6 Huishoudpersoneel

Een sector waarin bijna alle eerder geformuleerde bedenkingen voorkomen, is de sector van de huisarbeid. Als we de situatie van de inwonende dienstbode belichten, wordt het ruimer verhaal die we eerder duiden duidelijk.

'Inwonende dienstbode' is een beroep dat ondergeëerd is. Velen denken dat het een beroep is uit de vorige eeuw. Maar op de verborgen arbeidsmarkt wordt deze job nog steeds uitgeoefend door vele vrouwen en mannen in België. Het is echter duidelijk dat er nog amper Belgische werknemers zijn die deze job willen uitoefenen. De meerderheid van het huishoudpersoneel is van vreemde afkomst. Toch kunnen deze mensen nauwelijks een werkvergunning bekomen. Bovendien is hun statuut nog steeds minder beschermd dan dat van andere werknemers. Het overheidsbeleid houdt deze werknemers gevangen in een gedateerd dienstbodestatuut én in de illegaliteit.

Naast dit statuut zijn er echter heel wat andere cao's en overeenkomsten die op huisarbeid van toepassing zijn. Een kluwen waar velen - zowel werkgevers als werknemers - hun weg in verliezen.

De IAO Conventie 189 werd in België al geratificeerd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 5 december 2013 en door het Vlaams parlement op 22 januari 2014. Het is de conventie die de arbeidsrechten van huishoudpersoneel moet beschermen. Dit verheugt ons. Maar enkel de ratificatie van deze conventie lost de huidige problemen in de sector van de huisarbeid niet op.

Erken de sector van de huisarbeid als volwaardige arbeidssector en de huishoudwerk(st)ers als volwaardige werknemers.

- Er is kwalitatief en kwantitatief onderzoek nodig over de tewerkstelling van huishoudpersoneel. Het is een onbekende sector met een kluwen aan mogelijke tewerkstellingsvormen en onduidelijke arbeidsrechten. Er zou een studie gevoerd moeten worden die de realiteit van de arbeidsmarkt van de huisarbeid en haar huishoudpersoneel in België fijnmazig in beeld en in kaart brengt.
- Er moet een vereenvoudigd systeem komen voor de huishoudbarbeid. Eén cao die alle verschillende activiteiten groepeerd en duidelijke afspraken omvat over de verloning en toegelaten vormen van tewerkstelling van huishoudpersoneel.
- Het statuut van dienstbode moet worden opgenomen in het eenheidsstatuut waarvan ze momenteel nog wordt uitgesloten.
- O.R.C.A. pleit voor een derde partijsysteem waarbij de werknemer niet langer rechtsreeks door één gezin of één privéwerkgever wordt aangeworven, maar door een gespecialiseerd bedrijf. Dit om de één op één relatie - die vaak de oorzaak is van veel problemen - tussen werkgever en werknemer te doorbreken. Dergelijk systeem zorgt ervoor dat de gebruiker van de dienstverlening kan genieten, zonder de administratieve rompslomp waar een werkgever aan moet voldoen. Bovendien brengt een derde partij een zekere afstandelijkheid en professionaliteit in de werkrelatie die de arbeidsrelaties ten goede komen.
- Inspectiediensten moeten toegang krijgen tot de werkvloer van huishoudpersoneel, ook al is dat een privéwoning, om een controle op het respect voor de arbeidsrechten mogelijk te maken. Een kwaliteitsvolle opvang voor huishoudpersoneel die problemen krijgt bij de werkgever waar ze inwonen, moet ervoor zorgen dat het indienen van een klacht niet onmiddellijk wordt vertaald in het verlies van onderdak.

- Oprichten van een informatie- en ondersteuningspunt dat bekend gemaakt wordt bij werkgevers en werknemers actief in de huisarbeid.
- Ontwikkeling van een realistisch arbeidsmarktbeleid over huisarbeid. In deze sector werken hoofdzakelijk werknemers van buitenlandse oorsprong. Ze werken nu vaak in de clandestiniteit. Een realistisch arbeidsmarktbeleid zou hier moeten op inspelen. Huishoudwerk is in de praktijk een knelpuntenberoep, maar is niet terug te vinden op de huidige lijsten van de knelpuntenberoepen. (Zie ons voorstel bij 'Arbeidsmarktbeleid')
- Schaf het au pair statuut af. OR.C.A. stelt vast dat dit statuut zeer vaak wordt misbruikt om een goedkope dienstbode in huis te hebben. Juridisch worden au pairs echter niet beschouwd als werknemers. Het gaat vaak om een verdoken vorm van arbeidsmigratie. De au pairs komen in een zwakke positie en zijn zeer vaak slachtoffer van uitbuiting. Het doel om culturele uitwisseling op te zetten voor kinderen van arbeidsgezinnen lijkt nobel maar wordt meestal niet gerealiseerd. Hiervoor kunnen andere mogelijkheden ontwikkeld worden.

Tot besluit

Met deze politieke eisen verwoordt OR.C.A. een aantal voorstellen en verwachtingen om de werknemersbescherming te versterken van één van de zwakste groepen op de arbeidsmarkt. Ze zullen – nu de zesde staatshervorming een feit is – onderwerp van gesprek en aanpak zijn in verschillende beleidsdomeinen en op verschillende bestuurlijke niveaus.

OR.C.A. wil graag in gesprek gaan met de arbeidsmarktspecialisten van de verschillende democratische partijen en met al wie de werknemersbescherming en de fraudebestrijding hoog in het vaandel voeren.

OR.C.A. IN DE MEDIA

In 2013 bleven de media over het thema van werknemers zonder wettig verblijf vooral berichten als een kwestie van verblijfsvergunningen. Zelden werd het aspect arbeidsrechten van de werknemers zonder wettig verblijf in het daglicht gesteld. OR.C.A. bleef tegen die trend in – in de mate van het mogelijke – weerwerk bieden.

Naast de mediacontacten die we hier op lijsten, waren er nog veel contacten met journalisten die niet altijd geleid hebben tot een artikel of uitzending.

- In **Trends van 14 februari 2013** verscheen het artikel “Illegaal wroeten voor 11 euro per uur” OR.C.A. werd bevraagd over de situatie op onze arbeidsmarkt.
- Het **februarinummer van ‘Ons Recht’** (LBC) bracht het artikel “Arbeidsrecht geldt ook voor werknemers zonder papieren” Het artikel ging in op de OR.C.A. studiedag van eind 2012.
- **‘Arena’ het tijdschrift van vzw het IC** - Internationaal Comité, bracht in april een special over werk. OR.C.A. werd gevraagd een artikel te verzorgen rond de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Naar aanleiding van de publicatie van het OR.C.A. jaarverslag 2012 verspreidden we op 25 juni het persbericht **“Uitgebuit ‘tot de dood ons scheidt’**. Informele arbeidsmarkt in België en Bangladesh: één risicoverhaal” uit.
- Toen bleek dat België de overgangsmaatregelen voor nieuwe EU-werknemers uit Kroatië instelde, verspreidde OR.C.A. op 28 juni het persbericht: **“België verwelkomt Kroaten met 2 jaar uitbuiting en schijnstatuten.”** Dit persbericht werd overgenomen door de website van Het Laatste Nieuws, De Morgen en De Standaard.
- **Kerk en Leven** publiceerde op **28 augustus** een artikel op basis van het OR.C.A. jaarverslag.
- In **Knack** verscheen er op **11 september** een artikel over uitbuiting in de bouw. Dit op basis van een dossier die door OR.C.A. werd aangereikt. Jammer genoeg kwam OR.C.A. zelf niet aan het woord in dit artikel.
- Naar aanleiding van dit artikel kwam **AVS** (regionale televisie Oost-Vlaanderen) langs voor een interview over de situatie van Werknemers zonder wettig verblijf in de bouw. Dit werd uitgezonden op **12 september**.
- Op **28 september** publiceerde ook **Trends** een artikel over deze materie waar OR.C.A. aan het woord werd gelaten.
- De journaliste die meewerkte aan ‘Onze (Ge) Rechten’ publiceerde op **5 december** een uitgebreid artikel in **Brussel Deze Week** over het kookboek en het huishoudpersoneel.
- Op het slot van de studiedag van **10 december** werd het kookboek ook voorgesteld aan de pers. Een journaliste van **RTBF radio** nam een interview af van één van de huishoudsters en een OR.C.A. medewerker. Het werd nog diezelfde dag uitgezonden.
- De avond van dezelfde studiedag werd het persbericht: **“Onze (Ge)Rechten: Recepten uit de verborgen wereldkeuken”** verstuurd naar zowel de Nederlandstalige als Franstalige pers. Het bericht werd overgenomen door de nieuwssites **MSN news, Le Soir, l’Avenir** en de **RTBF**.
- **‘On n’est pas des pigeons’** een uitzending van de **RTBF La Une** nodigde OR.C.A. uit om ‘Onze (Ge) Rechten’ (Nos Droits sur le plat) te komen voorstellen tijdens hun uitzending van **18 december**.
- De thematiek rond de situatie van de Roemenen en de Bulgaren werd nog eens onder de aandacht gebracht in **De Wereld Morgen van 30 december**. OR.C.A. gaf haar visie op de situatie.

OR.C.A.: DE RADERTJES IN DE MACHINE

1. OR.C.A. MEDEWERKERS

OR.C.A. bleef ook dit jaar werken met twee beroepskrachten. De coördinatie van OR.C.A. werd verder opgenomen door Jan Knockaert. De werking voor het huishoudpersoneel werd gedragen door Omar García Martínez. Beide medewerkers konden terecht bij een vrijwillige consultant voor intervisie.

In 2014 werd de OR.C.A. werking ondersteund door drie stagiairs van de Arteveldehogeschool: Veronique Van Roey, Inés De Pesemier en Julie De Corte en een stagiair van de Erasmushogeschool Brussel Fabian Depester. Behalve Veronique die de opleiding Sociaal Werk syndicaal werk volgde, volgen ze allemaal de opleiding Sociaal Werk juridische advisering. Het werd een verrijkende ervaring.

Natuurlijk vermelden we hier graag de vrijwilligers van de huishoudpersoneel werking. Zonder hun medewerking zou het onmogelijk zijn om de activiteiten op zondag vlot te laten verlopen. We willen Sarah Messahel, Marcus Banai, Francisca Rissland, Marije Nouwen, Kelly Persoons en Maryia Vysostskaya van harte danken voor hun inzet. De lesgevers die op zondag de Franse les verzorgen, willen we natuurlijk niet vergeten Amal Aghallaj, Isabelle Mathieu en Ismail Taha.

2. DE BESTUURDERS EN LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

OR.C.A. mocht dit jaar opnieuw beroep doen op de inzet van haar bestuurders. De Raad van Bestuur kwam in 2013 vijf maal samen. De Raad van Bestuur is samen gesteld uit voorzitter Didier Vanderslycke, ondervoorzitter Sabine Craenen en verder Daniël Alliet, Maria Arredondo, Godelieve Bockaert, Iris Denolf, Bert D'Hondt, Geert Matthys en Ronnie Tack.

De Algemene vergadering is samen gesteld uit de leden van de Raad van Bestuur en volgende leden: Marianne Buyck, Veerle Evenepoel, Piet Janssens, Edwin Loof, Marie-Paul Moreau, Anne Six en Dirk Van Daele. De algemene vergadering kwam samen op 18 april 2013.

3. DE FINANCIËN

OR.C.A. werd ook in 2013 door geen enkele overheid structureel betoelaagd. Er werd daarover nochtans herhaaldelijk overleg gepleegd met het federaal kabinet Werk, de federale minister van Gelijke Kansen en de staatssecretaris voor Fraudebestrijding.

OR.C.A. kon haar werking verderzetten dankzij een projectsubsidie van het Federaal Impulsfonds (project 'Als arbeidsrechten afdwingbaar worden'), projectfondsen van Welzijnzorg, Triodos en particuliere giften.

De werking voor het huishoudpersoneel kon opnieuw rekenen op de steun van het sociaal fonds 323.

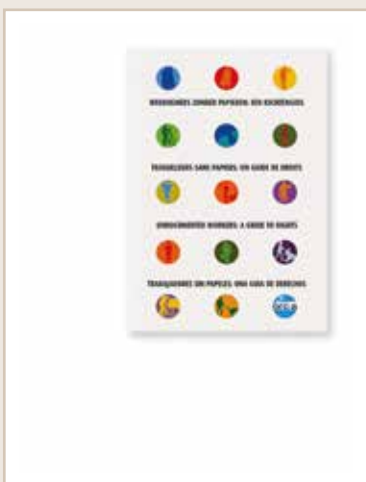
Alle middelen worden ingezet om de personeelskosten en de werkingskosten te betalen, maar ook om het juridisch fonds van OR.C.A. te spijzen. Dit fonds wordt ingezet om de arbeidsrechten voor de rechtbank af te dwingen.

We willen hen danken voor deze steun en hopen de samenwerking ook in de toekomst verder te zetten.

DE OR.C.A. PUBLICATIES EN KADERVORMING

Wij geven u graag een overzicht van de OR.C.A. publicaties. Ze kunnen worden besteld langs info@orcasite.be. Is deze informatie nieuw voor u en uw collega's, of had u liever een vormingsaanbod op maat, aarzel niet OR.C.A. te contacteren. We zoeken samen met u hoe we zo goed mogelijk op uw vraag kunnen ingaan en bekijken samen welke aspecten van deze thematiek van belang zijn voor de kadervorming van uw organisatie, instelling of publiek.

WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN: EEN RECHTENGIDS



Onze bekendste publicatie is **Werknemers zonder papieren: een rechtengids**, die OR.C.A. samen met ABVV, ACV en CIRÉ ontwikkelde. Deze rechtengids informeert de werknemers zonder papieren concreet over hun arbeidsrechten en hoe ze die effectief kunnen verdedigen, en is ook voor hulpverleners een handige informatiebron.

*Viertalig zakboekje
(Nederlands, Frans, Engels en Spaans)
Prijs: € 1 (exclusief verzendingskosten)*

ARBEIDSRECHTEN HEBBEN GEEN GRENZEN: INSPIRATIEBOEK



Arbeidsrechten hebben geen grenzen: inspiratieboek voor het organiseren van werknemers zonder papieren handelt over het verenigen, organiseren en stimuleren van werknemers zonder papieren om zelf hun rechten af te dwingen als groep. Deze publicatie biedt een uitgebreid overzicht van de verschillende manieren waarop syndicale en niet-gouvernementele organisaties uit binnen- en buitenland aan de slag gingen.

*Enkel beschikbaar in het Nederlands
Prijs: € 15 (exclusief verzendingskosten)*

ONZE (GE)RECHTEN



In dit kookboek vindt u 26 heerlijke en unieke recepten uit de wereldkeuken, allen even inspirerend als de verhalen van de vrouwen die ze geschreven hebben. Sterke en moedige vrouwen die beslisten om hun land te verlaten, op zoek naar een beter leven voor zichzelf en hun families.

De huishoudsters die dit boek hebben samengesteld laten u daarom niet alleen kennismaken met gerechten die ze graag klaarmaken voor zichzelf of hun werkgevers, maar ook met hun rechten als volwaardige werknemers.

We nodigen u uit om de exotische mix van heerlijke (Ge)rechten en bijzondere levensverhalen te ontdekken die de auteurs u voorschotelen in dit boek. Echte parels van de verborgen wereldkeuken van België.

(Nederlands en Frans)

Prijs: €20 (exclusief verzendingskosten)

ARBEIDSONGEVAL? DUBBELE PECH VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF: EEN HANDLEIDING UIT DE PRAKTIJK



Clandestiene arbeid gaat vaak gepaard met onveilige arbeidsomstandigheden. Werknemers zonder wettig verblijf zijn vaak het slachtoffer van een arbeidsongeval. De publicatie: **Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder wettig verblijf: een handleiding uit de praktijk** legt aan de hand van enkele casussen uit, welke stappen gezet moeten worden na een ongeval, wat de rol is van het Fonds voor Arbeidsongevallen en wat de te volgen procedures zijn. In de tekst wordt ook stil gestaan bij mogelijke knelpunten.

(Nederlands en Frans)

Prijs: €10 (exclusief verzendingskosten)

EERSTE HULP BIJ SCHENDING VAN DE ARBEIDSRECHTEN VAN CLANDESTIENE WERKNEMERS: EEN STAPPENPLAN



Eerste Hulp Bij Schending van de Arbeidsrechten van clandestiene werknemers: een stappenplan werd door OR.C.A. ontwikkeld vanuit eigen ervaringen in de helpdeskwerking en op basis van de deskundigheid van eerstelijns hulpverleners uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Naast een korte inleiding over de thematiek wordt in drie stappen uitgelegd hoe een eerstelijns hulpverlener mensen zonder wettig verblijf kan bijstaan rond problemen met hun tewerkstelling in de informele economie. Een aanrader voor wie regelmatig werkt met mensen zonder wettig verblijf.

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 3 (exclusief verzendingskosten)

WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN EN HUN ARBEIDSRECHTEN: EEN JURIDISCHE HANDLEIDING



Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: een juridische handleiding bouwt verder op het stappenplan uit de voornoemde publicatie. We gaan dieper in op de juridische kanalen die gevolgd kunnen worden om de arbeidsrechten voor werknemers zonder papieren af te dwingen. Welke inspecties zijn bevoegd? Welke klachten kun je indienen? Wat in geval van een arbeidsongeval? Wat is de wetgeving rond schijnzelfstandigen? Het juridisch kluwen wordt door advocaat Bob Brys ontrafeld in duidelijke en toegankelijke taal.

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 10 (exclusief verzendingskosten)

PLANNEN VOOR 2014

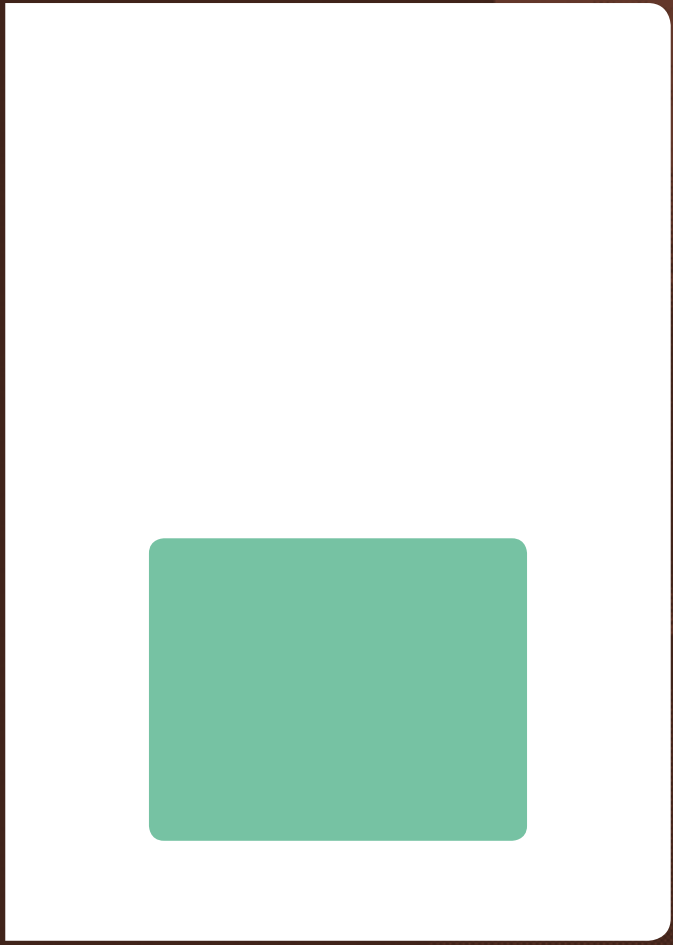
- OR.C.A. blijft inzetten op een kwaliteitsvolle helpdeskwerking en zal vormingssessies voor derden blijven aanbieden.
- OR.C.A. stelt in het kader van de Europese, federale en regionale verkiezingen van 25 mei 2014 een eisenbundel op en neemt contact op met alle democratische politieke partijen die te duiden. De werknemers- en werkgeversorganisaties zullen in dat kader worden gecontacteerd.
- OR.C.A. blijft inzetten op contact en samenwerking met partners om ervaringen te delen en om verandering in te zetten. Meer bepaald met de arbeidsinspectiediensten zal nog sterker worden samengewerkt.
- De publicatie “Werknemers zonder papieren: een rechtengids” wordt volledig herzien en zal eind 2014 in een aangepaste derde druk worden gelanceerd. Ook deze derde druk wordt vrucht van een samenwerkingsverband.
- OR.C.A. organiseert in september een denkdag waarin haar basiswerkingen tegen het licht worden gehouden en ruimte wordt voorzien om enkele thema’s uit te diepen.
- OR.C.A. volgt - in het kader van een impulsfondsproject - een aantal hulpvragers en hun dossier van dichtbij op. Op deze manier wordt nagegaan of de nieuwe wetgeving na de omzetting van de Europese sanctierichtlijn effectief werkt.
- In december organiseert OR.C.A. opnieuw een studiedag waarin verschillende thema’s rond arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf aan bod komen.
- OR.C.A. blijft zich inzetten om van de overheid een financiële structurele verankering te bekomen.

Jaarplan huishoudpersoneel

- In 2014 willen we met vrouwenorganisaties samenwerken rond de promotie van ONZE (GE) RECHTEN. We willen daardoor onze groep huishoudsters/auteurs de kans geven deel te nemen aan activiteiten van die organisaties.
- Omdat onze werking au pairs of ex-au pairs slechts beperkte bereiken willen we in 2014 actiever outreaching acties opzetten naar deze doelgroep.
- In 2014 moet het ratificatieproces van de IAO-Conventie 189 door België worden afgerond. OR.C.A. wil daar actief rond werken en vooral inzetten op een correcte implementatie in goede wetgeving zodat de arbeidsrechten en de arbeidsmarktpositie van het huishoudpersoneel effectief beter wordt.

TOT SLOT

De algemene vergadering van OR.C.A. vzw heeft - op 29 april 2014 - dit jaarverslag 2013 en de jaarplanning 2014 unaniem goedgekeurd. De medewerkers, vrijwillig(st)ers en stagiairs werden van harte gefeliciteerd met hun bijzondere inzet. Zij staan helemaal achter de verdere ontwikkeling van een eigenstandige werking rond huispersoneel enerzijds en een verankering van de globale werking van OR.C.A. vzw. De algemene vergadering vraagt aan de bestuurders de koers aan te houden, maar met meer nadruk op te komen voor een volwaardige overheidsfinanciering van de werking.



Organisatie voor Clandestiene
Arbeidsmigranten - OR.C.A. vzw
B - Gaucheretstraat 164 - 1030 Brussel
T +32 2 274 14 31 - F +32 2 274 14 48
info@orcasite.be - www.orcasite.be



© OR.C.A. vzw