


WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN JAARVERSLAG 2014*



(*)
OPGEPAST:
DIT JAARVERSLAG KAN UW GELOOF
IN DE BELGISCHE RECHTSSTAAT
SCHADEN.



Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten
OR.C.A. vzw



FENOMEENANALYSE	6
DE CIJFERS	21
HUISHOUDPERSONEEL	30
NETWERK	46
PUBLICATIES	57

LIJST AFKORTINGEN:

AA	Arbeidsauditeur / arbeidsauditoraat
BVG	Bevel om het grondgebied te verlaten
DVZ	Federale Dienst Vreemdelingenzaken
FSO	Fonds voor Sluiting van ondernemingen
FAO	Fonds voor arbeidsongevallen
SI	Sociale Inspectie
TSW	Toezicht Sociale Wetten

INLEIDING

'Een OR.C.A. jaarverslag is nooit een pretje om te lezen.' Dat zei een van onze leden van de Algemene Vergadering toen het voor goedkeuring voorlag. De andere leden konden dat beamen. Maar, het is maar wat je in dit verslag leest. De fenomeenanalyse waarmee het aanvangt, is effectief een weinig hoopgevend verhaal. België is een rechtsstaat. België kent werknemers zonder wettig verblijf ruim rechten toe, maar zet weinig in op de effectieve implementatie ervan. Het is hard werken in de informele economie. Het is ook hard werken om de arbeidsrechten voor hen die er slachtoffer worden, af te dwingen. Niet alleen OR.C.A. ondervindt dat. Andere actoren op het terrein – niet in het minst de sociale inspecteurs – bevestigen dat het veel geduld en doorzetting vraagt om 'een zaak te winnen'. De omzetting van de Europese sanctierichtlijn voor het bestraffen van werkgevers van werknemers zonder papieren én de ratificatie van de IAO Conventie over het waardig werk van huishoudpersoneel, zijn een steun in de rug. Maar, de methodes om rechten af te dwingen en bewijzen van tewerkstelling aan te tonen zijn toe aan een update. Bovendien moet de behandeling van de dossiers door de rechtbank grondige geëvalueerd en bijgestuurd worden. Zeker en vast omdat de juridische bijstand duur en niet pro deo is.

Daarom zouden de volksvertegenwoordigers en de bevoegde ministers de werknemersbescherming én een ander arbeidsmigratiebeleid nu prioritair op hun agenda moeten zetten. OR.C.A. stuurt daar op aan. Dat leest u verder in dit jaarverslag. Dat is het verheugende en het positieve deel van deze publicatie. Het is hoopgevend vanuit het middenveld mee 'body' te geven aan het arbeidsrecht. Want als goede burgers, kennen wij de wetten en zetten we ons in voor de effectieve toepassing ervan. Wie doet mee?

INHOUD

INLEIDING	3
FENOMEENANALYSE	6
1. De seriële uitbuiters worden ongemoeid gelaten	6
2. Achterstallig loon: wat als OR.C.A. de juridische weg volgt?	8
A. Wat gebeurde met de 102 klachten van OR.C.A. bij Toezicht Sociale wetten (TSW)?	10
B. Controle op de werkvloer: de andere aanpak	14
C. Dossiers waarin een andere procedure werd gevolgd	14
D. Conclusies	16
3. Arbeidsongeval: hoe overleven tijdens de lange procedures	18
4. Problemen bij enkele dienstenchequesbedrijven	19
5. Sociale zekerheid voor alle dienstboden, toch?	19
6. Evoluties van de thema's aangekaart in het jaarverslag 2013?	20
OR.C.A. HELPDESK	21
Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller	22
Grafiek 2: Herkomst van de werknemer	23
Grafiek 3: Leeftijd werknemers	24
Grafiek 4: Aankomst jaar in België	24
Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer	25
Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling van de werknemer	26
Grafiek 7: Sector van tewerkstelling	27
Grafiek 8: Thema van de hulpvraag	28
Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag	29
HUISHOUDPERSONEEL	30
1. OR.C.A. WORK llega a buen Puerto!	30
A. Continuïteit in de zondagse activiteiten	31
B. Een groeiende en geïnternationaliseerde doelgroep	32
C. Outreachings acties	34
D. Au pairs	35
E. Tijdslijn van de zondagse activiteiten in 2014	36
F. Nauwe Solidariteitsbanden in OR.C.A. WORK	39
2. Empowermentinitiatieven	40
A. OR.C.A. WORK bezoekt Vivian Maier in Gent	40
B. Film screening en debat met PICUM	40
C. De 10 geboden van de werkgever	41
D. Onze (Ge)Rechten – Kooksessies	42

3. Netwerking en ontmoetingen.....	43
A. Met FOS- Socialistische Solidariteit en Myrtle Witbooi.....	43
B. Met het MIAT.....	43
C. Met Dokters van de Wereld, Medimmigrant en Huis van de Gezondheid.....	44
D. Met VIVA- Socialistische Vrouwen Vereniging.....	45
4. Netwerking en ontmoetingen in kader van IAO Conventie 189.....	45

OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK 46

1. OR.C.A. Studiedag: Arbeidsmigranten zonder papieren in de verborgen economie: een riskante onderneming!.....	46
2. OR.C.A. debatten en vormingen.....	47
3. OR.C.A. in overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek.....	48
4. OR.C.A. en de vakbonden.....	49
5. OR.C.A. internationaal.....	49

OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK 51

1. Lobbywerk naar aanleiding van de verkiezingen van 2014.....	51
2. Studiedag rond regularisatie criteria 2.8.B (werk) van 2009.....	52

OR.C.A. IN DE MEDIA 53

OR.C.A.: DE RADERTJES IN DE MACHINE 55

1. De OR.C.A. medewerkers.....	55
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering.....	55
3. Financiën.....	56

DE OR.C.A. PUBLICATIES EN KADERVORMING 57

JAARPLAN 2015 60

TOT SLOT 61

FENOMEENANALYSE

Via haar helpdeskwerking en het OR.C.A. WORK project met huishoud(st)ers sprokkelt OR.C.A. veel informatie bijeen over de gang van zaken op de werkvloer van de informele economie. Ieder jaar is er nieuwe informatie over reeds gekende en nieuwe uitbuitingsmechanismen, de aanpak van de inspectiediensten, de werking van justitie bij het afdwingen van arbeidsrechten, de impact van nieuwe regelgeving, ... Trouwe lezers van onze jaarverslagen weten dat het vaak gaat over weinig opbeurende verhalen. Al zien we elk jaar hier en daar toch ook een lichtpuntje. We nemen jullie mee met de meest sprekende verhalen die we in 2014 ontdekten.

1. DE SERIËLE UITBUIER WORDT ONGEMOEID GELATEN

Een seriële uitbuijer is een malafide werkgever die verschillende keren één of twee werknemers zonder wettig verblijf in dienst neemt. Hij/zij doet dat in één bedrijf maar soms ook in verschillende bedrijven die in een snel tempo na elkaar failliet gaan. De werkgever start een nieuwe bedrijf op en werkt opnieuw met werknemers zonder wettig verblijf.

OR.C.A. kent een werkgever die actief is in het schoonmaken van net opgeleverde werven. OR.C.A. kreeg voor het eerst klachten over deze werkgever in januari 2011. Een Marokkaanse werknemer zonder wettig verblijf werd door haar tewerkgesteld om net opgeleverde appartementen schoon te maken. Dit voor het afgesproken loon van €5,5 per uur. Altijd was er wel een reden om hem niet te betalen: het werk was niet goed gedaan, de klant had nog niet betaald, ... Tot de werknemer de tewerkstelling stopte en naar de Sociale inspectie stapte. Die startte een onderzoek. Dit dossier werd in maart 2012 door de Sociale inspectie doorgestuurd naar de arbeidsauditeur(AA).

In 2012 werd OR.C.A. gecontacteerd door vijf Bulgaarse werknemers die ook voor deze werkgever werkten. Het gaat opnieuw over werknemers zonder wettig verblijf en hun opdracht was ook het schoonmaken van pas opgeleverde appartementen. De werkgever hanteerde hier dezelfde schuilnaam als in het dossier met de Marokkaanse werknemer.

Als de medewerker van OR.C.A. op basis van zijn kennis van het vorige dossier de link legt en op onderzoek uitgaat, blijkt het effectief om dezelfde werkgever te gaan, maar ditmaal voor een bedrijf met een andere naam. Het eerste bedrijf blijkt ondertussen failliet. Het nieuwe bedrijf veranderde in tussentijd ook nog eens van naam om onduidelijkheid te creëren.

In dat bedrijf werken Bulgaarse werknemers voor €50 per dag met prestaties van 10u per dag of een loon van €5/uur. Dit is minder dan de helft dan het minimumloon. De werkgever maakt dus grote winsten, zeker omdat er ook geen sociale bijdragen of belastingen worden afgedragen.

Op vraag van de werknemers start OR.C.A. een onderhandeling met de werkgever. Ze gaat onmiddellijk in de verdediging en legt de schuld bij de werknemers. Ze zouden hebben beweerd legaal te kunnen werken, maar dat blijkt niet het geval. Een bizar argument want er werd geen arbeidsovereenkomst getekend en geen enkele poging ondernomen om ze legaal aan te werven. De werknemers werden nooit betaald voor de geleverde diensten. De dames wisten ons te vertellen dat in de Bulgaarse gemeenschap in Brussel ondertussen algemeen geweten was dat deze werkgeefster niet betaalt. Toen ze er immers over spraken met anderen kregen ze als reactie: "Ah ja, die betaalt niet hé."

Twee maanden na de klacht van deze vijf werknemers bij OR.C.A. werden we gecontacteerd door een andere werknemer zonder wettig verblijf die ook voor deze werknemster aan de slag was. Dit keer niet enkel om te poetsen maar ook om bouwwerken uit te voeren. Ook hier hetzelfde patroon: €50 per dag als afgesproken loon en na een tijd niks meer uitbetaald. Iets later komt deze werknemer opnieuw langs met een collega in dezelfde situatie. OR.C.A. legde voor zes van deze werknemers klacht neer bij Toezicht Sociale Wetten (TSW) dat een onderzoek startte. TSW bezorgde haar verslag aan de arbeidsauditeur. Later vernamen we dat er zich in deze periode op één van de werven van de werknemster een arbeidsongeval had voor gedaan met een werknemer zonder wettig verblijf. Jammer genoeg nam hij nooit contact op met OR.C.A. en konden wij hem tot nu toe niet opsporen. We hopen dat hij begeleiding krijgt voor het afdwingen van zijn rechten. Anders loopt hij het risico met lege handen achter te blijven.

In 2014 werden we opnieuw gecontacteerd door een werknemer die werven schoonmaakte en beperkte bouwwerken uitvoerde. Het ging opnieuw over diezelfde werkgeefster, maar opnieuw in een ander bedrijf. Het vorige bedrijf was ondertussen ook al failliet. Deze nieuwe werknemer werkte voor €55 per dag en ook hij kreeg geen loon uitbetaald. De werkgever had ondertussen wel een systeem uitgewerkt om te camoufleren dat het om een werknemer zonder wettig verblijf ging. Hij gaf de werknemer een stempelkaart van de werkloosheidsuitkering waarop hij moest aanduiden wanneer hij werkte, met de stempel van de firma en met de naam van de werknemer er op. Dit moest de hoofdaannemers overtuigen (een excuus te geven?) dat alles in orde is. Opnieuw diende OR.C.A. klacht in bij TSW en werd het arbeidsauditoraat op de hoogte gebracht.

Hier hebben we dus een werkgever die al minstens 8 werknemers heeft uitgebuit en heel goed beseft dat tegen deze handelswijze al een eerste klacht is ingediend in 2011. De werkgever werd tot vandaag niet één keer veroordeeld en kan haar praktijken ongestoord verder zetten. Als het arbeidsauditoraat het dossier voor de rechter zal brengen, is het risico reëel dat de werkgever er alles aan zal doen om in falen te gaan zodat er geen middelen meer zijn om het eventuele verschuldigde bedrag te betalen. Andere voorbeelden

van dit fenomeen vindt u terug in “Dossiers waarin een andere procedure werd gevolgd”, iets verder in dit jaarverslag. OR.C.A. hoopt in ieder geval dat de arbeidsauditeur dit dossier niet klasseert zonder gevolg.

In een ander dossier werden we getroffen door het verslag van de regionale inspectie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in het kader van een klacht die werd ingediend door een werknemer zonder wettig verblijf. In 2012 werden we gecontacteerd door twee werknemers zonder wettig verblijf die elk nog een achterstallig loon hadden van om en bij €5000. Er was hen een maandloon van €1500 en een arbeidsovereenkomst beloofd. Beide beloftes werden niet nagekomen. Gezien hun onwettig verblijf is het opmaken van een arbeidscontract immers wettelijk niet toegestaan. Van het maandloon ontvingen ze slechts €1500 voor al hun werkprestaties gedurende maanden. Vooraleer de werknemers contact zochten met OR.C.A. leggen ze zelf klacht neer bij de regionale inspectie. Die bezorgde in 2014 haar verslag aan de arbeidsauditeur. Het dossier werd zonder gevolg geklasseerd. Toen we het dossier bij de arbeidsauditeur inkeken bleek dat de regionale inspectie bijzonder grondig tewerk is gegaan. Eén van dossierstukken was een lijst van de bedrijven waarin de werkgever actief is of was. Het ging om 17 bedrijven. In 7 van hen werden onregelmatigheden vastgesteld en 6 ervan bleken inactief te zijn. Wat de onregelmatigheden zijn, konden we niet achterhalen. In ieder geval was het duidelijk dat deze werkgever het niet nodig achtte om de geldende wetgeving na te leven. Ondanks het stevige dossier van de regionale inspectie werd dit dossier geklasseerd zonder gevolg. OR.C.A. is het spoor van de werknemers ondertussen bijster. Zelf een burgerlijke procedure opstarten is in dit geval niet meer mogelijk.

Dit zijn slechts twee voorbeelden waarmee OR.C.A. werd geconfronteerd. Als we de inspectiediensten confronteren met het thema van de seriële uitbuiters is het voor hen meteen duidelijk waar we het over hebben. Ze worden zelf vaak geconfronteerd met deze situaties waarin ze telkens eenzelfde werkgever op het lijf lopen die keer op keer ontsnapt aan vervolging. Tot grote frustratie bij deze inspecteurs.

Conclusie

De overheid geeft door deze handelingswijze deze malafide werkgevers de boodschap dat zelfs met een klacht ingediend door de werknemers en zelfs met een bezwarend dossier van de inspectie de malafide werkgever geen strootje in de weg word gelegd. De malafide uitbouter krijgt dus de indruk dat hij gerust kwetsbare werknemers kan blijven uitbuiten. Dat hij

gerust onder de prijs kan blijven werken en valse concurrentie aangaan ten opzichte van werkgevers die de wetgeving respecteren, de sociale zekerheid en de belastingen ontduiken blijkt weinig tot geen gevolgen te hebben. Dit is een fenomeen van rechtenloosheid zonder grenzen en van een machteloze staat die in de eigen voeten schiet.

2. ACHTERSTALLIG LOON: WAT ALS OR.C.A. DE JURIDISCHE WEG VOLGT?

OR.C.A. registreerde in 2014 €71.282,65 loondiefstal. OR.C.A. kon bewerkstelligen om €4534,24 terug te vorderen van de werkgevers in drie dossiers. Hoe we erin slaagden een som van €3.000 terug te vorderen, leest u onder de titel "Controle op de werkvloer: de andere aanpak". De andere bedragen werden door bemiddeling ingevorderd.

Het gaat om een uiterst klein bedrag in verhouding met de gerapporteerde loondiefstal. Bovendien willen we er aan herinneren dat dit bedrag niet berekend is op basis van het minimumloon maar op het afgesproken loon tussen werkgever en werknemer. Het is bekend dat dat meestal een stuk lager ligt dan het minimumloon. In zeer veel gevallen hebben we dit bedrag niet kunnen registeren. De €71.282,65 is dus zelfs niet het topje van de ijsberg, maar eerder het laagje sneeuw op het topje van de ijsberg.

OR.C.A. diende - sinds de start van de helpdeskwerking - 102 klachten in bij de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten. Dit jaar willen we in deze fenomeenanalyse even stilstaan bij wat het resultaat van de indiening van deze 102 klachten.

We geven eerst inzicht in de procedure vanaf het ogenblik dat een werknemer zonder wettig verblijf zich bij OR.C.A. meldt. Let wel: de klachten gaan bijna uitsluitend over achterstallig loon. Dossiers over arbeidsongevallen zijn hier niet in opgenomen. Daarvoor is een andere procedure voorzien. Ook dossiers waarbij een klacht werd neergelegd bij de Sociale Inspectie worden hier niet aangekaart. OR.C.A. legt - als het over loondiefstal gaat - consequent klacht neer bij TSW. Soms is er wel een klant die - nog voor hij OR.C.A. contacteerde - contact opnam met de Sociale Inspectie.

De opstart

Als een werknemer zonder wettig verblijf slachtoffer is van loondiefstal, gaat OR.C.A. in eerste instantie ge-

middeld één uur in gesprek met de betrokkene. Die wordt geacht zoveel mogelijk elementen over zijn tewerkstellingssituatie aan te brengen. Daarna kunnen de werknemers meestal kiezen uit twee opties: (1) OR.C.A. probeert met de werkgever te onderhandelen om het onbetaalde maar afgesproken loon alsnog te bekomen of (2) de werknemer legt meteen klacht neer bij Toezicht Sociale Wetten. TSW is de arbeidsinspectiedienst die als eerste opdracht heeft te controleren of de rechten van de werknemer werden gerespecteerd door de werkgever. De eerste optie - onderhandelen met de werkgever - heeft zoals eerder aangegeven een mager resultaat.

Als de werknemer zonder wettig verblijf veel en goede bewijzen en documenten heeft over zijn tewerkstelling, dan raadt OR.C.A. aan zelf langs te gaan bij TSW. Deze bewijzen komen best direct bij TSW in een klachten-dossier. Jammer genoeg gaat dit over een minderheid van de zaken die op de OR.C.A. helpdesk terechtkomen. In de dossiers met weinig bewijsmateriaal redigeert OR.C.A. zelf de klacht en wordt alle mogelijk bewijsmateriaal toegevoegd. Eenmaal de klacht ondertekend, wordt ze bezorgd aan de directie van TSW in de regio waar (het bedrijf van) de werkgever geregistreerd staat.

De mogelijkheden van TSW

Normaal krijgt de klant of OR.C.A. (als de klant OR.C.A. opgeeft als referentieadres) binnen de twee weken een ontvangstbevestiging van TSW met het dossiernummer en de naam van de inspecteur die het dossier opvolgt. We informeren de inspecteur dat OR.C.A. bereid is tot iedere nodige samenwerking en wachten op het resultaat.

TSW gaat op zoek naar de verantwoordelijke werkgever en contacteert die (telefonisch, per post of door hem te bezoeken) voor een afspraak. Als ze de werkgever ontmoeten leggen ze hem de verklaring van de werknemer en de bruikbare bewijzen van tewerkstel-

ling voor. Als de inspectie er in slaagt om de werkgever te overtuigen de werknemer te erkennen als zijn werknemer, dan wordt er een akkoord gesloten met die werkgever. Hij betaalt de sociale lasten en het achterstallige minimumloon waar de werknemer recht op heeft. Het gaat dan niet meer over het onderling overeengekomen loon, maar over het minimumloon.

Indien de werkgever niet reageert op de communicatie van de inspectie, kan de inspectie hem niet aantreffen tijdens een huisbezoek of slaagt de inspecteur er niet in om de werkgever te overtuigen om de tewerkstelling van de werknemer te erkennen, dan resten de inspectie nog twee opties. Enerzijds het dossier klaseren omdat er geen vaststellingen konden gebeuren. In dat geval wordt de werknemer daarvan op de hoogte gebracht. Die kan dan beslissen het dossier zelf in te dienen bij de Arbeidsauditeur of het zelf voor de rechtbank te brengen. Anderzijds kan TSW het dossier doorsturen naar de arbeidsauditeur. Dat gebeurt in gevallen dat er toch voldoende (bewijs)elementen beschikbaar zijn.

De procedure bij TSW duurt op dit ogenblik en vanuit onze ervaring gemiddeld zes maanden.

Het arbeidsauditoraat

Het arbeidsauditoraat, zegt maar het openbaar ministerie bij de arbeidsrechtbank, heeft veel meer vrijheid om in te grijpen in het dossier. Zo kan de arbeidsauditeur bijkomende onderzoeken en verhoren vragen aan de politie of de verschillende arbeidsinspectiediensten. De arbeidsauditeur behandelt de dossiers voor de aspecten van niet betaalde sociale bijdragen en de aanwerving van een werknemer zonder wettig verblijf. En dus niet over de kwestie van het achterstallig loon.

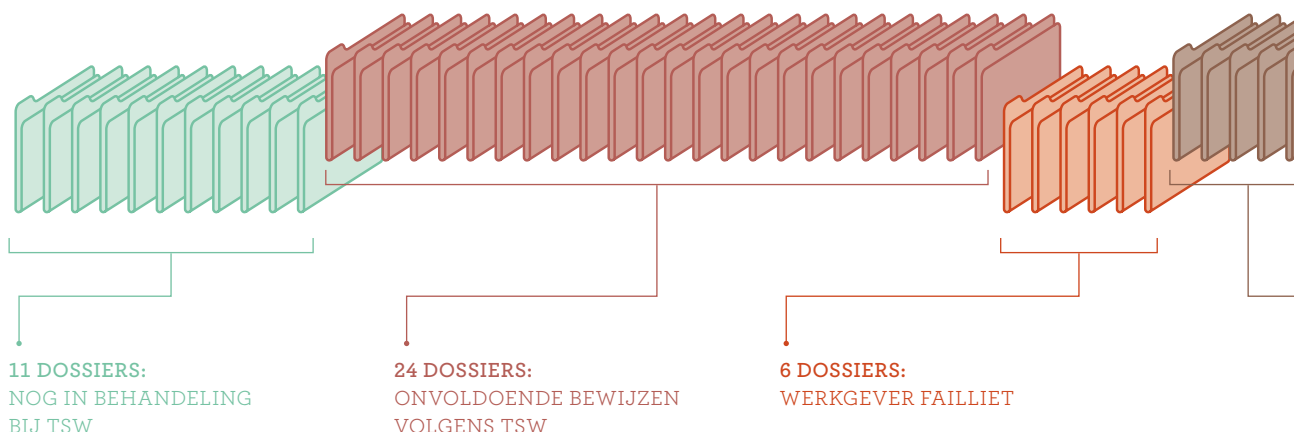
De werknemer moet zich dan ook bekend maken als benadeelde persoon om op de hoogte te blijven van het dossier bij de arbeidsauditeur. Op basis van de elementen van zijn onderzoek kan de arbeidsauditeur beslissen het dossier voor de rechtbank te brengen. Op dat moment wordt de werknemer die zich als benadeelde persoon heeft gemeld, verwittigd en kan hij een advocaat nemen om zijn arbeidsrechten, namelijk zijn achterstallig loon, op te eisen. Het arbeidsauditoraat kan ook vervolgen voor niet betalen van loon, dit is immers een misdrijf. Maar dit blijkt geen prioriteit te zijn voor het auditoraat.

De beslissing van de arbeidsauditeur om het dossier voor de rechtbank te brengen heeft ook een impact op het risico dat de werknemer loopt om een rechtsplegingsvergoeding te moeten betalen. Als je als werknemer het dossier zelf voor de arbeidsrechtbank brengt; dus zonder de tussenkomst van de arbeidsauditeur en de rechter het dossier in het voordeel van de werkgever beslist, moet de werknemer een rechtsplegingsvergoeding betalen. De rechter kan immers beslissen dat de werknemer te weinig bewijzen heeft voorgelegd. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, moet hij een rechtsplegingsvergoeding betalen. De hoogte van de rechtsplegingsvergoeding is afhankelijk van het gevorderde bedrag. Voor dossiers bij de arbeidsrechtbank waar de werknemer bijvoorbeeld €1000 achterstallig loon wil bekomen van zijn werkgever bedraagt de rechtsplegingsvergoeding al vlg €440.

Indien het de arbeidsauditeur is die het dossier opende loop je als werknemer niet het risico dit bedrag te moeten betalen. Als de arbeidsauditeur echter beslist dat er enkel een administratieve boete volgt of dat het dossier zonder gevolg wordt geklasseerd, dan is je enige optie als werknemer om je achterstallig loon te eisen het dossier zelf voor de rechtbank te brengen. Met het risico op de rechtsplegingsvergoeding.

We signaleerden in eerdere jaarverslagen het bestaan van een gemeenschappelijke omzendbrief van de Minister van Justitie en het college van Procureurs-Generaal over het strafrechtelijk beleid van de auditoraten van 2007. In deze omzendbrief staat dat ieder dossier met minstens vier werknemers zonder wettig verblijf voor de rechtbank moet worden gebracht. Jammer genoeg merken we dat sommige arbeidsauditeurs dit blijken te interpreteren alsof men enkel vervolgt als er meer dan drie werknemers zonder wettig verblijf in het dossier zijn betrokken.

A. Wat gebeurde met de 102 klachten van OR.C.A. bij Toezicht Sociale wetten (TSW)?



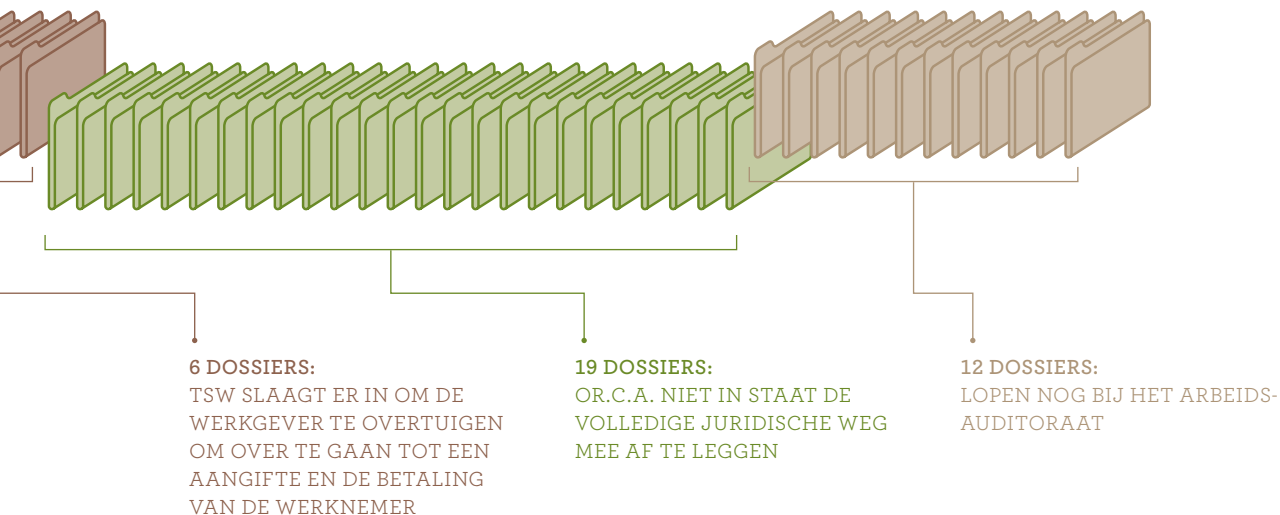
Nu we u inzicht hebben gegeven in de procedure kunnen we de 102 klachten die werknemers langs OR.C.A. bij TSW indienden van naderbij bekijken. Eén dossier kreeg een bijzondere behandeling. We beschrijven het in het hoofdstuk 'controles op de werkvloer een andere aanpak'.

De dossiers worden hieronder in één van de negen verschillende categorieën opgesplitst naar gelang het resultaat of stand van zaken van het dossier. Voor het geheel van de dossiers stellen we het volgende vast:

- **Er zijn elf dossiers die nog in behandeling zijn bij TSW.** Eén dossier al sinds 2011, al is dat de grote uitzondering. De andere dateren van 2014. Van één dossier kregen we zelfs na aandringen geen bevestiging van ontvangst.
- **In vierentwintig gevallen besliste TSW dat het dossier onvoldoende bewijzen bevatte.** Dat blijft zo ook na een contact met de werkgever. In een aantal van deze zaken heeft de werkgever echter ook nooit gereageerd op de vragen van de inspectie. Die dossiers werden dan ook niet doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat. Voor geen enkel van deze dossiers hebben de betrokken werknemers of OR.C.A. verdere stappen gezet. Het dossier werd telkens afgesloten zonder gevolg.
- **In zes dossiers ging de werkgever failliet.** In zo'n geval dient OR.C.A. consequent een schuldvordering in bij de betrokken curator en het Fonds van sluiting van ondernemingen (FSO). In oudere dossiers is dit niet altijd gebeurd omwille van onze onbekendheid

met de procedure. In vijf van deze zes dossiers werd de werknemer deels uitbetaald. Er is een plafond op het bedrag dat je als werknemer uit dit fonds kan ontvangen, wat er vaak voor zorgt dat het slechts gaat over een deeltje van het achterstallig loon. Het FSO komt niet tussen in ieder dossier van werknemers zonder wettig verblijf. In dossiers waarbij geen klacht werd ingediend bij TSW, omdat het bedrijf al failliet was toen de klant zich voor het eerst bij OR.C.A. aanmeldde, werd onmiddellijk een schuldvordering ingediend. We stellen vast dat in deze situaties de werknemer moeilijker zijn achterstallig loon krijgt van het FSO. Het lijkt er dus op dat een dossier bij TSW en met de resultaten van dat onderzoek, meer kans maakt op vergoeding door het FSO dan een dossier waarvoor nooit een klacht werd ingediend.

- **In zes dossiers slaagde TSW er in om de werkgever te overtuigen om toch over te gaan tot een aangifte en de betaling van de werknemer.** Als we deze dossiers tegen het licht houden blijkt het in de helft van de zaken om Pyrrusoverwinningen te gaan. Zo was er een dossier waar de werkgever de tewerkstelling toegaf voor een paar uren, zodat de €150 die hij al betaalde aan de werkgever voldoende was en hij enkel nog de bijkomende sociale bijdragen moest betalen. In een ander dossier gebruikte de werkgever dezelfde techniek en moest hij slechts €80 betalen. Dit dossier werd opgestart bij TSW in september 2012, de klant ontving de €80 in december 2014. In een derde dossier slaagde TSW er in om de werkgever te overtuigen één maand achterstallig loon te betalen. De werknemer ervaarde dit - gezien

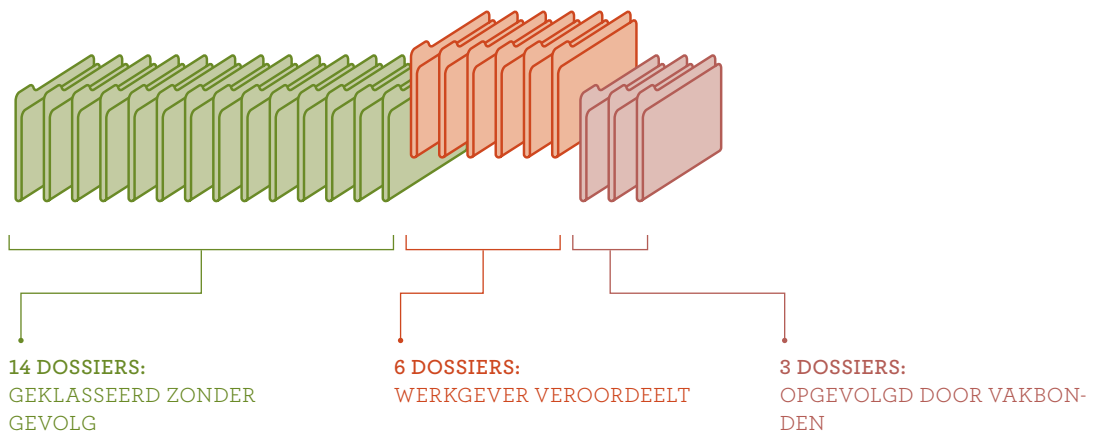


de zware arbeidssituatie - als onrechtvaardig en wou het geld niet accepteren, dit ondanks het feit dat hij dakloos was en zijn situatie uiterst precair was. Zijn loontegede werd daarom gestort op de depositoren consignatiekas. Als hij dat loon nooit opvraagt zal het gebruikt worden om de Belgische staatsschuld te verlichten. In twee dossiers waar de werkgever overging tot uitbetaling waren de werknemers huishoudpersoneel. Eenmaal geconfronteerd met de inspectie van TSW gingen beide werkgevers over tot bekentenissen. In één dossier werd €1.270,99 achterstallig loon uitbetaald, of het verschil tussen wat de werknemster had ontvangen en waar ze wettelijk recht op had voor de laatste 4 maanden werk. Ze werkte echter 2 jaar en kon de overige 20 maanden niet bewijzen. In het andere dossier slaagde de inspectrice er in – in een dossier van 2007 - om de werkgeefster alle achterstallig loon te laten erkennen. Dit voor een bedrag van €6800. Dit danken we aan de doorgedreven inzet van deze inspectrice. In een ander dossier werd een bedrag van €700,68 uitbetaald aan de werknemer. Opnieuw veel minder dan waar hij wettelijk recht op heeft voor alle gepresteerde uren.

- **In negentien dossiers was OR.C.A. niet in staat de volledige juridische weg mee af te leggen.** Na de klacht bij TSW liep het immers ergens anders fout. Zo hebben we: het contact verloren met elf klanten; twee klanten hebben hun dossier zelf stopgezet, een heeft zijn klacht heeft ingetrokken; twee andere zijn verjaard en dan zijn er nog drie oude dossiers waarvan we niet konden achterhalen wat het eindresultaat was na de klacht bij TSW.

- **Bij het arbeidsauditoraat lopen nog twaalf zaken die door TSW werden doorgestuurd.** Het oudste dateert van 2011. In dit dossier wacht de auditor al sinds april 2013 op de vertaling van een e-mail van amper 10 regels uit het Oekraïens. Jammer genoeg blijken deze dossiers heel lang te blijven liggen bij het arbeidsauditoraat. Vaak heeft dat tot gevolg dat we het contact met de cliënt verliezen en het dossier moeten stopzetten.
- **Het arbeidsauditoraat besliste in veertien zaken om het dossier zonder gevolg te klasseren.** In vier van deze dossiers zag OR.C.A. nochtans veel elementen om het onderzoek verder te zetten. Ze werden opgevraagd en zullen worden besproken met advocaten om te kijken of er toch nog iets mogelijk is. In de andere 10 dossiers was het contact met de klant verbroken of stelden we vast - na inzage in het dossier bij de arbeidsauditeur - dat er onvoldoende elementen waren om het dossier voor de rechtbank te brengen. In enkele zaken waren er toch heel veel elementen aanwezig, maar was het risico op een rechtsplegingsvergoeding te hoog.
- **In zes dossiers bracht de arbeidsauditeur het dossier voor de rechtbank en werd de werkgever veroordeeld.** In geen enkel van deze dossiers kreeg de betrokken werknemer zijn achterstallig loon toegewezen. Bij dit verbluffend gegeven willen we toch even langer stilstaan.

In het **oudste dossier** waren beide werknemers het land uitgewezen en konden ze niet meer ge-



contacteerd worden voor de zitting. Ze konden zich dus geen burgerlijke partij stellen om hun achterstallig loon op te eisen. De werkgever werd wel veroordeeld tot een boete van €2500. Eén van de werknemers had 740 uur gewerkt. Hij had daarvoor €850 ontvangen van de werkgever. De andere werknemer werkte 179 uur en kreeg nooit loon. Met de €2500 boete en het eerder betaalde bedrag (€850), komen we nog niet in de buurt van wat het loon en de sociale zekerheidsbijdragen die officieel te betalen zijn. Zelfs na de veroordeling boekt de werkgever nog altijd meer winst door zijn malafide handelswijze.

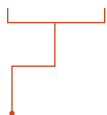
Het **tweede dossier** ging over een werknemer die drie maanden werkte aan een belofte van €8 per uur. Nadat de inspectie dit dossier onder de loep nam, bleken veel meer werknemers zonder wettig verblijf actief te zijn in het bedrijf. De situatie was van die aard dat er een dossier mensenhandel werd opgestart. Daardoor werd meer bijkomend onderzoek bevolen door de arbeidsauditeur en werd grondiger te werk gegaan. Aan de werkgever werden strenge boetes opgelegd en een aantal werknemers die in de loop van het onderzoek opgedoken zijn, kreeg ook een vergoeding toegewezen. De slachtoffers die initieel klacht indienden en de zaak aan het rollen brachten, kregen echter geen vergoeding toegewezen wegens te weinig bewijzen.

Een **derde dossier** ging ook over loondiefstal. Hier werkte de werknemer twee maanden. Het dossier werd opgestart in 2008 en het vonnis viel in december 2012. De werkgever werd veroordeeld tot 6 maanden cel en de werknemer kreeg een vergoe-

ding van €1000 toegewezen. In verhouding met wat hij al ontving, een redelijk vonnis. Het vonnis werd echter in verstek uitgesproken wegens het verdwijnen van de werkgever. Onze klant heeft dus nooit zijn €1000 ontvangen.

In een **vierde dossier** gaat het over een werknemer die zes maanden voor dezelfde werkgever presteerde zonder dat het afgesproken loon werd betaald. Het betrokken arbeidsauditoraat zag dit dossier als een precedent en bracht de werkgever voor de rechtbank. Hij kreeg een boete van €3600. De pro Deo advocaat van de werknemer had echter geen dagvaarding voor het achterstallig loon ingediend. Dit zorgde ervoor dat de rechtbank zich hier niet over wou uitspreken. De werknemer werd dus niet vergoed en moet nu nog een burgerlijke zaak starten om zijn loon op te eisen. De werknemer werkte zes maanden aan €10 per uur of minstens €3 onder het minimum brutoloon, dus zonder rekening te houden met de bijkomende belastingen en sociale bijdragen die de werkgever normaal zou moeten betalen. De werknemer kreeg van dit afgesproken loon €1200 niet uit betaald. De boete van €3600 waartoe de werkgever werd veroordeeld is al substantieel, maar blijft ook hier ver beneden de loonkost die hij had moeten betalen als bonafide werkgever.

Het **vijfde dossier** betreft een werknemer zonder wettig verblijf die door de inspectiediensten op de werkplek werd gecontroleerd. De werknemer kwam pas twee jaar na deze controle langs bij OR.C.A. Hij had na die controle ook nog gewerkt met deze werkgever, maar had daar bijzonder weinig bewijzen voor. De klant diende onder begeleiding van



1 DOSSIER:

DE ANDERE AANPAK: CONTROLE OP DE WERKVLOER
ZIE PAGINA 14

OR.C.A. klacht in bij TSW. We werden geïnformeerd dat het dossier in het kader van zijn betrapting op de werkvloer voor de arbeidsrechtbank ging komen en deden al het mogelijke om in dit dossier betrokken te worden, maar waren jammer genoeg te laat. De feiten werden vastgesteld in 2011 dus nog voor de omzetting van de sanctierichtlijn (zie “Controle op de werkvloer een andere aanpak”) en de werknemer werd door de werkgever dus slechts één dag erkend. Die ene dag werd geregulariseerd voor 3 uur werk, wat het resultaat gaf van €37,95 achterstallig loon dat moest gestort worden aan onze klant. Hij heeft dit bedrag nooit ontvangen. De arbeidsrechtbank veroordeelde de werkgever tot een boete van €102,23. De werknemer werkte 3 jaar voor deze werkgever aan een afgesproken loon van €6,50 per uur waarvan er €6000 nooit werd betaald. Het is duidelijk dat deze werkgever niet meteen de goede impulsen kreeg om zijn handelswijze stop te zetten. Het dossier werd aan verschillende advocaten voorgelegd. Zij achtten niks meer mogelijk om het achterstallig loon op te eisen.

Het **zesde dossier** gaat over een werknemer die van 2008 tot 2012 voor dezelfde werkgever werkte aan €5 per uur. In deze periode werd hij geregulariseerd in het kader van de regularisatiecampagne van 2009 op basis van het criterium 2.8.B. (zie vorige jaarverslagen). Tijdens zijn legale tewerkstelling bleef hij echter tegen alle regels in aan €5 per uur betaald worden. Bij de aanvraag voor het vernieuwen van de arbeidskaart B bleek dat de werkgever zijn werknemer maar voor een zeer korte periode had aangegeven en werd de arbeidskaart B niet verlengd. Daardoor verloor de werknemer zijn ver-

blijfsrecht. Verontwaardigd door dit voorval ging hij klacht neerleggen bij TSW. Een jaar na het indienen van deze klacht kwam de klant langs bij OR.C.A. We gingen op zoek wat er met zijn klacht was gebeurd deze bleek in eerste instantie zeer goed te zijn opgevolgd. Jammer genoeg was het resultaat teleurstellend. Door de legale tewerkstelling waren er verschillende vaststellingen kunnen gebeuren door TSW en was het dossier doorgestuurd naar de arbeidsauditeur. De arbeidsauditeur had het dossier voor de rechtbank gebracht en de werkgever werd veroordeeld. Dit alles - tegen elke gewoonte in - in minder dan een jaar. Jammer genoeg had onze klant zich geen burgerlijke partij gesteld en kon hij zijn achterstallig loon niet opeisen, doordat hij na het verlies van zijn verblijfsrecht in een depressie terechtkwam en het dossier niet verder had opgevolgd. Toen OR.C.A. betrokken werd in het dossier was het al te laat. De werkgever kreeg een boete van €3000. De berekening van een normale verloning staat in schril contract met de boete aan het adres van de werkgever. Het bedrijf ging, toen dat OR.C.A. betrokken werd in het dossier, net failliet. Daardoor konden we nog een deel van het loon recupereren bij het FSO.

- **Er zijn ook nog drie dossiers die door de vakbonden worden opgevolgd.** Vaak zijn dit dossiers die OR.C.A. opstartte, maar waar pas na de klacht bij TSW blijkt dat de werknemer lid is van een vakbond. OR.C.A. maakt de dossiers in zo'n situaties over aan de desbetreffende vakbond.

B. Controle op de werkvloer: de andere aanpak

OR.C.A. heeft reeds meermaals gemeld dat één van de problemen bij het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf, is het kunnen aantonen dat de werknemer effectief op die plaats en dat uur heeft gewerkt. Het enige onbetwistbare bewijs is een controle op heterdaad op de werkvloer door de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten.

Het gebeurt echter zelden dat een hulpvrager bij OR.C.A. langs komt, terwijl die nog steeds in dienst is van de werkgever waarbij hij werkt. Meestal heeft de werknemer al alles geprobeerd om zijn loon te bekomen en worden die pogingen beëindigd met een conflict. Daardoor verlaat de werknemer de werkvloer meestal definitief. In die enkele dossiers waar de betrokkenen nog wel aan het werk zijn, probeerde OR.C.A. de afgelopen jaren al enkele keren in afspraak met de inspectie een controle op heterdaad op te zetten. Dit bleek tot dan echter onmogelijk.

De inspectiediensten zijn immers verplicht bij vaststelling van een werknemer zonder wettig verblijf tijdens een controle op de werkvloer, de Federale Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) te informeren. DVZ kan in zo'n geval beslissen de werknemer zonder wettig verblijf over te brengen naar een gesloten centrum en zo vlug mogelijk terug te brengen naar het land van herkomst. Het is nogal evident dat met zo'n perspectief voor ogen, geen enkele werknemer zonder wettig verblijf nog wil meewerken aan een dergelijke controle. Dit zorgt ervoor dat de opportuniteit om bewijsmateriaal te verzamelen verloren gaat.

Toen OR.C.A. dit jaar opnieuw met een dergelijke situatie werd geconfronteerd, beslisten we om een andere aanpak voor te stellen. OR.C.A. nam contact op met bevoegde diensten om de bereidheid te peilen een controle op heterdaad te organiseren. Bij het ter perse gaan van dit jaarverslag wordt het experiment dat daarrond werd opgezet geëvalueerd. Het is alleszins positief dat de werkmethode die OR.C.A. heeft voorgesteld in haar jaarverslag 2013 nu concreet kon worden getest in samenwerking met de bevoegde administraties.¹

Voor deze dossiers is het belangrijk om weten dat voor een werknemer zonder papieren die volgens de werkgever maar één dag zou gewerkt hebben de inspectie zich kan beroepen op de wet² die de Europese sanctierichtlijn³ heeft omgezet. Daarin is vastgesteld dat als er een werknemer zonder wettig verblijf wordt vastgesteld op de werkvloer, er wordt aangenomen dat die er drie maanden heeft gewerkt. Als een werkgever dat niet betwist of niet kan aantonen dat het over een kortere periode ging, dan moet hij zijn sociaal secretariaat drie maand loon laten berekenen aan het uurloon van de sector. Bovendien is het ook zo dat de overheid door dergelijke aanpak bijdragen ontvangt voor de Sociale Zekerheid én de bedrijfsvoorheffing. Willen we dergelijke dossiers voor de rechtbank brengen voor de overige maanden tewerkstelling dan moet de tewerkstelling voor die periode bewezen worden, wat zeer moeilijk is.

C. Dossiers waarin een andere procedure werd gevolgd

We zoomen nog graag in op vier andere dossiers. Het zijn dossiers die – zonder tussenkomst van TSW - wel voor de rechtbank kwamen en waar de werknemer een bedrag werd toegewezen.

In het **eerste dossier** diende de werknemer zelf rechtstreeks klacht in bij de arbeidsauditeur. De ar-

beidsauditeur organiseerde een controle op de werkvloer waar onze klant werd ondervraagd. Na dit verhoor kwam de klant voor het eerst langs bij OR.C.A. Sinds dan volgden we het dossier verder op. De arbeidsauditeur besliste het uitgebreid en sterk gestoffeerd dossier voor de rechter te brengen. OR.C.A. vond voor de werknemer een geëngageerde en zeer

1 Zie OR.C.A. jaarverslag 2013 - p55: Politieke eisen verkiezingen 2014. Naar een effectieve bescherming van kwetsbare werknemers in een globaliserende Belgische en Europese arbeidsmarkt.

2 Wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Belgisch Staatsblad 22 februari 2013.

3 Richtlijn 2009/52/EG van het Europees parlement en de raad van 18 juni 2009. Tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

bekwame advocate die de het dossier wou opvolgen. De werkgever werd veroordeeld tot een werkstraf van 24u, €150 te betalen aan het Fonds voor Slachtoffers en een boete van €91,33 voor proceskosten. Bijkomend werd hij veroordeeld tot het betalen van €10.000 brutoloon. De werknemer werkte 5 maanden voor dit bedrijf. Een dossier met een duidelijk positief resultaat. Jammer genoeg liep het alsnog fout. De werkgever betaalde niet. Er werd een gerechtsdeurwaarder aangesteld om beslag te leggen op het eigendom van de werkgever. Hiervoor kon de werknemer beroep doen op rechtsbijstand die de advocate had aangevraagd. Indien dit niet werd toegezegd had de werknemer nooit de middelen kunnen verzamelen om een gerechtsdeurwaarder in te stellen. Deze werkgever heeft echter nog heel wat andere schulden. We vrezen dat zelfs na de verkoop van het appartement van de werkgever er niet voldoende middelen zullen zijn om alle schulden te dekken. Voor onze klant aan bod komt zijn er immers nog een aantal schuldeisers die voorrang hebben op de werknemer: de bank voor de hypothecaire lening, de sociale zekerheid, ... De werknemer - nog steeds zonder wettig verblijf - wacht op de uitbetaling om een nieuwe toekomst te beginnen in zijn land van herkomst. De vraag blijft echter of hij ooit 1 cent zal ontvangen van het hem toegezegde loon. In dit dossier is de werkgever weldegelijk zwaar gestraft, maar heeft de werknemer na 4 jaar procedure nog steeds niks in de hand.

In een **tweede dossier** bracht de werknemer het dossier zelf voor de arbeidsrechtbank, zonder enige ondersteuning en met de hulp van een pro Deo advocaat die niet gespecialiseerd was in arbeidsrecht. Onze klant verloor dit dossier dan ook in eerste aanleg. De werkgever ging in beroep, want hij wou een schadevergoeding van de werknemer wegens het opstarten van de procedure. Hij kreeg ongelijk en de rechter bepaalde dat de werknemer eigenlijk €33.181,60 brutoloon had moeten ontvangen. Er was al €10.200 loon betaald. Rest nog €22.981,60 te vergoeden. Dit was het resultaat van de inzet van de rechter, die het verhaal van de werknemer tijdens de zitting goed had beluisterd en zelf in de stukken van het dossier de nodige informatie was gaan zoeken om tot deze conclusie te komen. De vraag blijft of de tegenpartij cassatieberoep zal aantekenen en of de werkgever op het einde van de rit het achterstallig loon zal betalen. We wachten in spanning af.

Het **derde dossier** gaat over een arbeidsongeval dat werd erkend door de rechtbank en waarbij de werkgever veroordeeld werd tot het betalen van een morele schadevergoeding van €2500 aan de werknemer. Toen we dit bedrag via een gerechtsdeurwaarder wilden op-eisen bleek de werkgever niks te bezitten op zijn naam. Hoewel hij duidelijk over middelen beschikt, blijkt alles op de naam van zijn partner of van andere personen te staan. Wat wel op zijn naam staat gaat eerst naar andere schuldeisers. Opnieuw een werkgever met een effectieve straf waardoor diens leven er wellicht niet makkelijker op is geworden, maar even goed een werknemer die geen compensatie kreeg voor het geleden loonverlies en ook bij het Fonds voor Arbeidsongevallen blijft het wachten op een vergoeding.

Het **vierde dossier** gaat over een dossier mensenhandel op basis van economische uitbuiting. De man in kwestie moest in de Haven van Antwerpen als interim werken onder de naam van iemand met legaal verblijf. Het was echter een derde persoon die het loon inde en de werknemer maar een klein deel van het loon bezorgde. De rest hield hij voor zichzelf. De gedupeerde werknemer deed beroep op de OR.C.A. helpdesk in 2010. Op basis van zijn verhaal werd Payoke vzw als centrum voor slachtoffer mensenhandel gecontacteerd. Zij volgden vanaf dat moment het dossier op en OR.C.A. bleef geïnformeerd over het dossier. Payoke en de betrokken advocaat rondden dit dossier met succes af: de werkgever werd in een vonnis van november 2011 veroordeeld tot een gevangenisstraf en de werknemer kreeg een schadevergoeding toegezegd van €44.961,62. Er waren tijdens het onderzoek ook nog andere werknemers aangetroffen ook zij kregen een schadevergoeding toegezegd. De werkgever werd in dit dossier dus zwaar gestraft. Jammer genoeg was hij ondertussen verdwenen en niet aanwezig op de zitting waar het vonnis viel. De werknemer kon geen beroep doen op het Fonds voor Slachtoffers gezien het om een compensatie van achterstallig loon gaat. Hij had ondertussen door de procedure mensenhandel een verblijf bekomen en was opnieuw beginnen werken. Toen hij een gerechtsdeurwaarder wilde aanstellen om het vonnis af te dwingen bleek hij niet meer te voldoen aan de voorwaarden om rechtsbijstand te bekomen. Hij is beginnen sparen om de gerechtsdeurwaarder te kunnen betalen. Maar aangezien de werkgever is verdwenen, is het de vraag of dit nog veel zin heeft.

D. Conclusies

Wij kunnen ons voorstellen dat u bij het lezen van deze voorbeelden bitter of cynisch wordt. Het overkomt ook ons. Wij blijven proberen rechten af te dwingen. OR.C.A. heeft er van bij aanvang voor gekozen om de arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf via de juridische weg af te dwingen. In de voorbije bijna tien jaren zijn we er voor 8,49% van de dossiers in geslaagd om de werknemer effectief een substantieel deel van zijn achterstallig loon te laten uitbetalen. Deze berekening is gebaseerd op de 102 klachten die TSW en de 4 dossiers die een andere weg volgden. We rekenen bij de successen de drie dossiers bij TSW waar een substantieel bedrag werd toegekend, het ene dossier met betrapting op de werkvloer en de 5 dossier die via het FSO een vergoeding ontvingen. Hoewel er bij deze laatste categorie dossiers zijn waar je de vergoeding moeilijk als een substantiële tegemoetkoming kan beschouwen in verhouding met het loon waar de werknemers recht op hadden.

De eerste jaren waren voor OR.C.A. een ontdekkingsstocht doorheen de wetgeving en de te volgen procedures. We betaalden daarbij ook leergeld en volgden wellicht niet altijd de meest efficiënte strategie. We zijn er echter van overtuigd dat dit maar een beperkte rol heeft gespeeld. In de over grote meerderheid van de dossiers waren er andere redenen voor het gebrek aan resultaten.

Als we ons even focussen op de 102 klachten die werden ingediend bij TSW, stellen we het volgende vast:

- Over 10,8% van de dossiers hebben we weinig info.
- In 23,53% van de klachten werd het dossier geklasseerd omwille van onvoldoende bewijzen. Een euvel waar OR.C.A. al jaren op wijst. **Er moet meer duidelijkheid komen over wat dienst kan en mag doen als bewijs**, aangezien geschreven documenten in deze dossiers immers vaak ontbreken. Hoe kan een werknemer zonder wettig verblijf een dossier opbouwen? Welke bewijzen heeft hij nodig en hoe kan en mag hij die verzamelen? De inspecteurs van TSW lijken zich heel vaak te beperken tot het confronteren van de werkgever met de bewijzen die de werknemer heeft aangedragen. Kan de inspectie echter ook actief worden ingezet om met het verhaal van de werknemer op zoek te gaan naar bewijzen?

- 13,73% van de dossiers werd bij het arbeidsauditoraat geklasseerd zonder gevolg, ook hier vaak door het gebrek aan bewijs. De arbeidsauditeur kan meer onderzoeksdaden stellen dan de inspectie. Hier zijn we afhankelijk van het belang dat de arbeidsauditeur hecht aan het dossier. **Een kwestie die we kunnen aankaarten op de taskforce⁴ die door OR.C.A. wordt voorgesteld. Een taskforce met het Arbeidsauditoraat (AA), TSW, alle inspectiediensten, vakbonden, het Federaal migratiecentrum en de partners die erkend worden binnen het KB in het kader van de wet van 11 februari 2013 die de sanctierichtlijn omzette.**
- In 18,63% van de dossiers hebben we de juridische weg niet volledig kunnen afleggen, vooral omdat we de werknemer niet meer konden bereiken. De doelgroep van OR.C.A. heeft als één van zijn hoofdkenmerken de instabiliteit van hun verblijfssituatie. Er moet dan ook alles aan gedaan worden om zoveel mogelijk contactgegevens van de werknemer in binnen- en buitenland en langs sociale media te verzamelen. Daarnaast moet in dossiers waar de arbeidsinspectie of de arbeidsauditeur vragende partij zijn, **een buffer⁵ worden voorzien tussen het afleveren van een eventueel bevel om het grondgebied te verlaten en de effectieve uitwijzing.**
- 11,76% van de dossiers liggen momenteel bij het AA. Bij een aantal is de procedure net begonnen, voor anderen loopt die al jaren. Het is moeilijk in te schatten wat de trage gang van zaken veroorzaakt. Gezien de preciaire verblijfssituatie van de doelgroep lijkt het ons van belang iets efficiënter te werk te gaan. Hoe meer tijd verstrijkt, hoe groter de kans dat bewijzen en het contact met de werknemer verdwijnen. **Ook hier lijkt de eerder aangekaarte taskforce een goed instrument om te werken aan een betere aanpak.**

Gelukkig zijn er een aantal beschermingsinstrumenten die wel goed functioneren. Zo zien we dat bij faillissementen het **Fonds voor Sluiting van Ondernemingen** weldegelijk tussenkomt. Nederland werd dit jaar trouwens door het Europese Hof van Justitie veroordeeld⁶ omdat men daar een uitzondering maakte voor werknemers zonder wettig verblijf. België zit dus wel op de correcte Europese lijn. Het blijft na-

4 Zie OR.C.A. jaarverslag 2013 - p55 Politieke eisen verkiezingen 2014. Naar een effectieve bescherming van kwetsbare werknemers in een globaliserende Belgische en Europese arbeidsmarkt.

5 Zie OR.C.A. jaarverslag 2013 - p55 Politieke eisen verkiezingen 2014. Naar een effectieve bescherming van kwetsbare werknemers in een globaliserende Belgische en Europese arbeidsmarkt.

tuurlijk wat zuur dat de werkgever, die vaak lange tijd gebruik heeft gemaakt van de diensten van de werknemer, vrijuit gaat. Een faillissement kan natuurlijk zwaar wegen, maar we hebben niet het gevoel dat we met het soort werkgevers geconfronteerd worden dat zich daar erg druk om maakt.

Het feit dat Toezicht Sociale Wetten (TSW) in een aantal dossiers toch resultaat haalt is vooral de verdienste van de betrokken inspecteurs. Zij moeten er immers in slagen om de werknemer te overtuigen dat een regularisatie van de verloning (dus niet het verblijf) de beste optie is. Met de weinige bewijzen die in vele van onze dossiers voorhanden zijn, is dat natuurlijk een uitdaging. Het valt ons op de meest positieve resultaten zich situeren in de twee laatste kalenderjaren. Tenminste voor de dossiers die ons bekend zijn. **Dit lijkt er op te wijzen dat de thematiek ook meer aandacht krijgt bij de inspecteurs van TSW.** In het overleg tussen OR.C.A. en TSW stellen we die bereidheid zeker vast. **Daarom dat we er zo van overtuigd zijn dat een goede taskforce over de te hanteren methodieken absoluut nodig is.** Het experiment met de controle op heterdaad op de werkvloer met medewerking van bevoegde administraties (zie eerder) biedt een basis om zo'n methodieken uit te werken. Als de arbeidswetgeving – zij het tijdelijk - prioriteit krijgt voor de vreemdelingenwetgeving, dan kunnen we er in slagen de rechten van de werknemer beter te beschermen en af te dwingen. We hopen dat dit een standaardmethode van aanpak wordt.

Tenslotte komen we bij het arbeidsauditoraat. De laatste schakel in de keten. We vermeldden reeds dat veel dossiers zonder gevolg worden geklasseerd. Daarnaast is er nog de problematisch lange proceduretijd. Een jaar of langer is geen uitzondering. In de meeste gevallen omdat er onderzoek wordt gevoerd en er gewacht wordt op resultaten. In andere gevallen is het niet zo duidelijk wat de reden is voor de wachttijd. Als het dossier dan uiteindelijk toch voor de rechtbank komt is de werknemer vaak onbereikbaar. Achterstallig loon eisen kan dan niet meer. Het lijkt ons van belang dat deze dossiers de nodige aandacht en indien nodig prioriteit krijgen. Het feit dat de arbeidsauditeur het achterstallig loon niet opeist en vraagt om dit over te maken aan de werknemer of als die niet bereikbaar is te storten in de deposito- en consignatiekas kan ook in vraag wor-

den gesteld. Een werkgever die enkel beboet wordt, maar nooit effectief moet overgaan tot betaling van het loon komt er in de praktijk altijd goedkoop van af. **Waarom zou de arbeidsauditeur in de toekomst dan niet kunnen vragen om dit loon te betalen?**

OR.C.A. concludeert uit het voorgaande dat ons rechtssysteem in het kader van de werknemersbescherming niet effectief werkt. Werknemers zonder wettig verblijf komen op de weg van het afdwingen van arbeidsrechten massaal veel drempels tegen. Wil België zich als rechtsstaat profileren, de werknemersbescherming van de grootste risicogroep én fraude écht bestrijden, dan moet hier ingegrepen worden. Voor de zwaksten in onze samenleving is er iets mis met de praktische gang van zaken van het rechtssysteem. **OR.C.A. is een sterke verdediger van onze rechtsstaat, maar aanpassingen zijn nodig om er voor te zorgen dat ALLE werknemers hun arbeidsrechten kunnen afdwingen. Een werknemer is en blijft immers een werknemer ongeacht zijn verblijfssituatie.**

6 Europees Hof van justitie zaak C-311/13 Tümer tegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

3. ARBEIDSONGEVAL: HOE OVERLEVEN TIJDENS DE LANGE PROCEDURES

Het allereerste dossier dat OR.C.A. opvolgde was dat van een Moldavische man die op een bouwterrein van een lift viel die aan een stelling was vastgemaakt. Het ongeval vond plaats in mei 2005. Sinds dit ongeval is de werknemer rolstoelgebruiker. Gelukkig heersten toen nog andere tijden en kon hij een verblijfsrecht verwerven. De lezers van onze vorige jaarverslagen vragen zich misschien af waarom dit dossier opnieuw aanhalen. Wel, omdat we u jammer genoeg moeten meedelen dat dat dit dossier bij OR.C.A. nog steeds niet kon worden afgesloten!

Na een lange juridische procedure werd het arbeidsongeval ondertussen erkend door de rechtbank. Maar over de graad van arbeidsongeschiktheid wordt er nog geredetwist. In maart 2015 komt dit dossier opnieuw voor de rechtbank, waarna er nog steeds beroep mogelijk is. Tien jaar na het arbeidsongeval weet nog niemand wat de vergoeding is waarop het slachtoffer recht heeft. Naast het trauma en het blijvend letsel wacht de werknemer al zolang op een financiële vergoeding. Door zijn wettig verblijf kon hij opnieuw aan het werk, zodat hij toch over een inkomen beschikt.

In een ander dossier waar het slachtoffer in 2006 een arbeidsongeval had zitten we in dezelfde fase. Het arbeidsongeval is erkend maar de vergoeding die moet worden toegekend blijft in discussie voor de rechtbank. Ook daar bekam de betrokkene ondertussen een verblijfsvergunning. Hij is volledig arbeidsongeschikt door een hoofdletsel. Momenteel krijgt hij dan ook hulp van de sociale voorzieningen om te overleven.

In de meer recente dossiers zien we een gelijkaardig verhaal. Een werknemer die in de bouwsector slachtoffer werd van een zwaar arbeidsongeval in 2011 wacht nu vol spanning af wat de rechtbank in april 2015 zal beslissen. Ook hier mogen we ons verwachten aan een beroepsprocedure. Voor we dan een beslissing hebben in beroep en dan waarschijnlijk nog de procedure moeten afwachten om de juiste graad van arbeidsongeschiktheid vast te stellen, zullen we weer een jaar verder zijn. Door de verharding van regularisatiebeleid – ook in medische zaken - bevindt de werknemer zich nog steeds zonder verblijf in België. Hij is arbeidsongeschikt en moet hier toch zien te overleven. In de praktijk zijn het enkele privé initiatieven die hem ondersteunen en voor hem naar oplossingen zoeken. Dit na maanden op straat slapen, tijdelijk onderdak en dan opnieuw op straat belanden, om dan opnieuw ... Een structurele oplossing is er voor hem nog steeds niet

gevonden. Hadden deze privé initiatieven hem niet onder hun vleugels genomen dan willen we ons niet indenken wat er met hem zou zijn gebeurd.

Is terugkeer naar eigen land dan geen mogelijkheid tijdens deze procedure? Kan OR.C.A. niet met hem in contact blijven gedurende dit proces? Misschien zijn dit de vragen die u zich stelt. Een kijkje in ander dossier geeft daar het antwoord op.

OR.C.A. werd in 2014 gecontacteerd door een Marokkaanse werknemer zonder wettig verblijf. Hij kwam in mei ten val op een bouwterrein waarbij hij ernstig gekwetst werd aan zijn linkerarm. De dokter verklaarde hem arbeidsongeschikt tot mei 2015, om de situatie na die datum verder te evalueren. OR.C.A. dienden dit dossier in bij de verzekering van de werkgever die het arbeidsongeval erkende, ondanks de werkgever die alles blijft ontkennen. Gelukkig konden de aangebrachte bewijzen de verzekering overtuigen. Ondertussen worden de medische kosten door de verzekering betaald en krijgt hij van de verzekering de compensatie voor zijn loon. Toen we de verzekeringsmaatschappij de vraag stelden of meneer kan terugkeren naar zijn land van herkomst bleek dit moeilijk. Als de verzekeringsmaatschappij hem wil oproepen om na te gaan of het letsel is geëvolueerd, dan moet hij beschikbaar zijn. Hij zou dus moeten terugkeren naar België. Dit zorgt natuurlijk voor twee problemen. Ten eerste: wie betaalt de reiskosten? De verzekering laat in ieder geval al weten dat ze daarvoor niet wil tussenkomen. Het tweede probleem is of hij, gezien zijn eerder verblijf zonder papieren, nog toestemming zou krijgen van België om het land binnen te komen. Deze arbeidsongeschikte werknemer zit dus tussen hamer en aambeeld; hij kan geen wettig verblijf bekomen en als hij terugkeert dreigt hij zijn rechten te verliezen of ze niet te kunnen opeisen. Terugkeren naar het land van herkomst is dus geen evidentie.

OR.C.A. vraagt een bijzondere oplossing voor deze groep werknemers zonder verblijf die slachtoffer worden van een zwaar arbeidsongeval. Kan aan dit soort dossiers geen prioriteit worden gegeven door de arbeidsrechtbank gezien de precare situatie van de betrokken werknemer? Of kan er geen tijdelijke verblijfsoplossing en toegang tot steun worden uitgewerkt tot er een uitspraak is waar men duidelijk beslist of het al dan niet een arbeidsongeval is en tot de correcte vergoeding wordt bepaald voor het slachtoffer?

4. PROBLEMEN BIJ ENKELE DIENSTENCHEQUESBEDRIJVEN

Tijdens de activiteiten die we organiseren in het kader van OR.C.A. WORK (zie hoofdstuk “huishoudpersoneel”) vernamen we van enkele deelnemers dat de bedrijven waarmee zij aan de slag waren, hun volledige loon niet uitbetaalden als de klant hen melde dat ze die dag niet moesten komen werken of als de klant niet de nodige dienstencheques had.

Een dienstencheque is een betaalmiddel dat particulieren (gebruiker) de kans biedt om aan een erkende onderneming bepaalde diensten te betalen die verricht worden door een werknemer van de erkende onderneming. Met een dienstencheque, betaalt de particulier de door de onderneming aangeboden diensten maar nooit het loon van de werknemer. Er is dus geen arbeidsrelatie tussen de gebruiker en de werknemer.

Het loon van de werknemer wordt bepaald door de arbeidsovereenkomst die afgesloten werd met de onderneming en de betaling is niet afhankelijk van het aantal cheques dat ze/hij ontvangen heeft. Als de gebruiker de cheques niet heeft gegeven, is dat dus een probleem tussen de gebruiker en de onderneming.

Als de gebruiker de diensten niet aanvraagt (omdat hij/zij op vakantie is, bijvoorbeeld) moet de onderneming een andere gebruiker vinden voor wie de werknemer kan werken. Als er niemand gevonden wordt, moet de werknemer toch betaald worden. Een onderneming

heeft natuurlijk de mogelijkheid om haar werknemer tijdelijke economische werkloosheid te verklaren. In dit geval wordt een percentage van het loon betaald door de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkering en de onderneming betaalt €2 per elke dag werkloosheid.

Zoals eerder vermeld, vernamen we van een aantal vrouwen van onze groep dat ze hun volledige loon niet kregen. Vooral tijdens de vakantieperiode van de gebruiker of als de gebruiker hen de cheques niet overhandigde. Ze vertelden ook dat het agentschap hen altijd vroeg om een aantal documenten te tekenen in deze situaties. We vroegen deze vrouwen om deze documenten mee te brengen om zicht te krijgen op de situatie.

De documenten die ze moesten tekenen waren geen officiële formulieren maar gewone brieven in het Frans of in het Nederlands opgesteld waarop de werknemer verklaarde dat ze vrijwillig afwezig zijn geweest op het werk. De vrouwen begrijpen weinig Frans en weinig tot geen Nederlands en waren natuurlijk niet op de hoogte van de echte inhoud van deze brieven. Met deze valstrik, slagen de ondernemingen er in hun betalingsplicht te ontwijken. Dit kan ook de tewerkstelling van de werknemer in gevaar brengen, want het gaat over een onbetaald verlof.

5. SOCIALE ZEKERHEID VOOR ALLE DIENSTBODEN, TOCH?

In 2014 werd de wetgeving betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders hervormd en vanaf 1 oktober 2014 moeten alle dienstboden - ongeacht het aantal gepresteerde uren - aangegeven worden bij de RSZ via een Dimona-aangifte. Vroeger moest huishoudpersoneel dat minder dan 24u per week werkte niet aangegeven worden. Dat betekende meteen dat ze geen sociale rechten opbouwden.

In theorie is dit een stap vooruit voor de sociale bescherming van het huishoudpersoneel. In praktijk gaan deze aanpassingen weinig veranderingen teweegbrengen en bij enkele gevallen kan dit contraproductief zijn.

Een voorbeeld: OR.C.A. kreeg een email van een werkgever die een verzekering tegen arbeidsongevallen wilde afsluiten voor haar dienstbode zonder

wettig verblijf. Hoewel elke werkgever verplicht is om zo een verzekering te hebben voor zijn werknemers, namen we contact met verschillende verzekeringsmakelaars en met het Fonds voor Arbeidsongevallen om te vragen hoe zou dit in de praktijk geregeld moeten worden.

Het blijkt in de praktijk dat de verandering in de wetgeving het onmogelijk maakt om een verzekering tegen arbeidsongevallen af te sluiten voor een dienstbode zonder wettig verblijf omdat vanaf 1 oktober is het RSZ-nummer van de werknemer noodzakelijk zijn om dat te kunnen doen. Dit nummer wordt verkregen als de werknemer ingeschreven werd door de werkgever bij de sociale zekerheid. Dat is onmogelijk voor een werknemer zonder wettig verblijf.

Het is belangrijk niet uit het oog te verliezen dat momenteel weinig Belgen bereid zijn dit soort jobs te doen. Door een onaangepaste arbeidsmigratiebeleid, is het bijna onmogelijk om een buitenlandse dienstbode in dienst te nemen op een legale manier. De tewerkstelling in het zwart is dan de enige mogelijke optie om tegemoet te komen aan het werkaanbod.

Vanaf 1 oktober 2014 zullen dus wellicht meer huishoud(st)ers zonder papieren aan het werk zijn, zonder arbeidsongevallenverzekering.

6. EVOLUTIES VAN DE THEMA'S AANGEKAART IN HET JAARVERSLAG 2013?

In 2013 kaartten we het probleem aan van de **regulatisatie via werk van 2009**. Ook gekend als criterium 2.8.B. We kunnen de paragrafen uit ons vorig jaarverslag opnieuw publiceren en staven met nieuwe dossiers. Gezien de situatie niet fundamenteel veranderd is doen we dat niet. **We hopen dat de nieuwe Federale regering de moed heeft om een oplossing te vinden voor de ongeveer 8000 slachtoffers van deze regularisatiemaatregel.** Een substantiële oplossing die de betrokken werknemers niet opnieuw in een systeem van uitbuiting duwt.

De **toegang tot justitie** van werknemers zonder wettig verblijf blijft problematisch. Het afgelopen jaar is hier niks in veranderd. We vrezen ook dat de aangekondigde hervorming van de juridische bijstand er wel eens voor zou kunnen zorgen dat het systeem nog ontoegankelijker wordt. **We blijven de nood tot toegang tot het rechtssysteem van deze doelgroep op de voorgrond plaatsen.**

In hoofdstuk drie over huishoudpersoneel, zal u lezen dat OR.C.A het **au pairsysteem** van nabij opvolgt. **We zijn verheugd om in het federaal regeerakkoord te lezen dat het au pairsysteem hervormd zal worden.** Ook in de beleidsbrief van de Vlaamse minister van werk vinden we dit terug. **OR.C.A. blijft erbij dat de enige goeie aanpassing de afschaffing van het systeem is.** Culturele uitwisseling voor jongeren kan ook vanuit het jeugdwerk. Wie huishoudpersoneel zoekt moet dat doen op de arbeidsmarkt en als huishoud(st)ers niet beschikbaar zijn op de gewestelijke arbeidsmarkten, dan moet het arbeidsmigratiebeleid toelaten aan die behoefte te voldoen.

De **overgangsmatregelen voor burgers van een nieuwe EU –lidstaat** zijn gelukkig afgeschaft voor de Roemenen en de Bulgaren. Jammer genoeg niet door een verstandige politieke beslissing, maar omdat ze niet verder konden verlengd worden. De paniekberichten als zouden we worden overspoeld door Roemenen

en Bulgaren eenmaal de overgangsmatregelen werden afgeschaft, werden ondertussen door de realiteit onderuit gehaald. Voor de Kroaten en de derdelanders met langdurig verblijf in een ander EU land blijven deze regels echter wel nog gelden. Dit alles ondanks het duidelijk falen van dit beleid. In het voorjaar van 2015 wordt beslist over de verlening van deze overgangsmatregel. Normaal loopt ze af op 30 juni. Al kunnen de gewesten door het regionaliseren van de bevoegdheid arbeidsmigratie dit nog tweemaal verlengen tot maximaal 30 juni 2020. **Wij rekenen erop dat de rede het wint en dit niet zal gebeuren. Zowel voor de Kroaten als de langdurig ingezetenen.**

We stonden ook stil bij het thema **arbeidsrechten versus migratiecontrole**. In het al eerder aangehaalde experiment met bevoegde diensten probeerden we een antwoord te formuleren op deze thematiek.

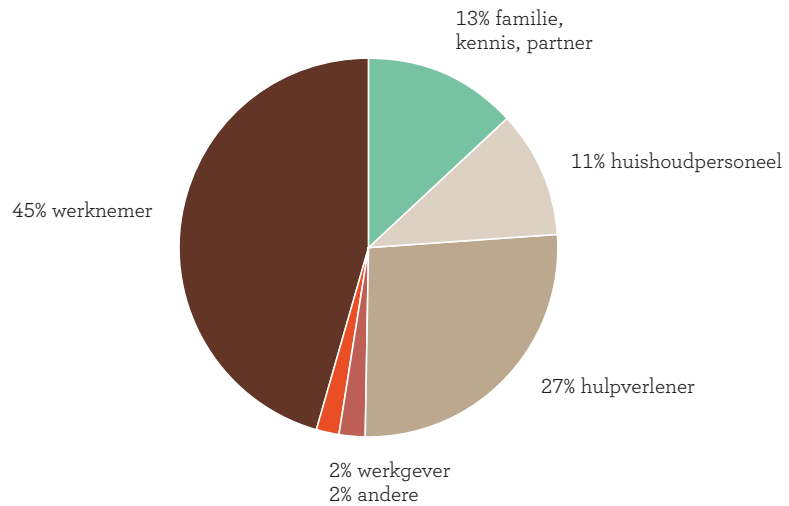
Daarnaast worden we blijvend geconfronteerd met situaties waarbij werknemers zonder wettig verblijf, onheus behandeld worden door de politiediensten, die hun arbeidsrechten negeren. Voor de politie blijkt een werknemer zonder papieren in eerste instantie een vreemdeling te zijn die meteen uitgewezen moet worden.

In ons vorig jaarverslag hadden we het ook over de nieuwe aanpak van de **schijnzelfstandigheid**. OR.C.A. zag geen resultaat op het terrein. Het is ook moeilijk daarover een oordeel te vellen aangezien OR.C.A. dit soort dossiers niet vaak opvolgt.

OR.C.A. HELPDESK

Dit jaar kreeg de OR.C.A. helpdesk **301 oproepen** of een daling voor het tweede jaar op rij. Daar zijn verschillende verklaringen voor. Door het beperkte aantal medewerkers van OR.C.A. werd er in 2012 gestart met vaste en beperkte permanentie-uren. Dit om de oproepen binnen een duidelijker kader op te volgen en om de draagkracht van de OR.C.A. medewerkers niet te overbelasten. Het aantal hulpvragen in het kader van de regularisatiecampagne van 2009 en problemen met schijnzelfstandigheid waar vooral Roemenen en Bulgaren slachtoffer van werden, zijn gedaald. Deze laatste groep moet sinds 1 januari 2014 immers niet meer voldoen aan de overgangsmaatregelen die hen tot nu toe werden opgelegd.

Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller



We zien weinig verschuiving in de typologie van personen die ons contacteren voor een hulpvraag. We splitsen dit jaar de werknemers op in twee groepen zodat de deelgroep huishoudpersoneel beter in zicht komt. Samengeteld is er een lichte stijging van het aantal oproepen van werknemers. Ook bij hulpverleners zien we een lichte stijging. Deze stijgingen gaan gepaard met een lichte daling bij de andere groepen. Bij de daling van de werkgevers kan er misschien een link gelegd worden met de dalende vragen over de regulisatiecampagne van 2009.

OR.C.A. bereikte in 2014, 199 mannelijke en 191 vrouwelijke werknemers. Hier zijn ook alle huishoudsters die dit jaar voor het eerst deelnamen aan het OR.C.A. WORK project opgenomen. Als we kijken naar de hulpvragen langs de helpdesk dan is dat 190 oproepen voor mannelijke en 55 oproepen voor vrouwelijke werknemers. Bij een eerste oproep stellen we niet te veel vragen om de vraagsteller niet af te schrikken, dan is het niet altijd duidelijk over wie het gaat. Dat is ook zo voor vragen die ons bereiken via email.

Grafiek 2: Herkomst van de werknemer

Noord-Afrika	104
Zuid-Amerika	46
Sub-Sahara Afrika	28
Nieuwe EU-lidstaten	26
Belg en EU15	26
Azië	23
Europa Niet EU en Turkije	15
Midden-Oosten	13
Oceanië	1
Totaal	282

Tot 2011 ging het aantal hulpvragers van Zuid-Amerika en Noord-Afrika altijd gelijk op. In 2012 kwam daar verandering in en is de groep Noord-Afrikanen altijd de sterkst afgetekende groep. Als we deze groep verder opsplitsen zien we 70 mensen uit Marokko, maar ook Algerije (18) en Tunesië (13) zijn sterk vertegenwoordigd. De tweede groep betreft de Brazilianen met 23 hulpvragers.

De daling van het aantal oproepen weerspiegelt zich ook in het aantal per land. Enkel de groep Noord-Afrikanen bleef gelijk. Natuurlijk hebben we ook hier niet van alle hulpvragers hun nationaliteitsgegevens kunnen bekomen.

Voor het eerst komt Sub-Sahara Afrika op de derde plaats, hoewel het aantal hulpvragers ook bij deze groep is gedaald in vergelijking met vorig jaar, maar minder sterk dan bij andere groepen.

De spectaculairste daling zien we bij de groep Nieuwe EU-lidstaten. De afgelopen jaren kregen we heel wat oproepen van mensen van Bulgaarse en Roemeense origine. Door de overgangsmaatregelen die België hen oplegde was de toegang tot de arbeidsmarkt

voor hen beperkt. Dit leidde tot heel veel situaties van schijnzelfstandigheid. Met het stoppen van de overgangsmaatregel vanaf 1 januari 2014 blijkt dat het aantal oproepen bij OR.C.A. ook sterk is verminderd. We stellen wel vast dat we steeds meer oproepen krijgen van burgers van de EU 15 lidstaten waar we vorig jaar nog 9 oproepen kregen waren er dit jaar al 26 oproepen. Als we dat iets verder bekijken dan merken we dat het vooral gaat om mensen met Spaanse nationaliteit. Daarbij gaat het vaak om mensen uit Zuid-Amerika die als tweede nationaliteit de Spaanse nationaliteit hebben. Door de crisis in Spanje verliezen ze hun werk en gaan ze op zoek naar een betere toekomst in andere EU landen. Jammer genoeg stoten ze hier vaak op misbruik. Gezien het gaat om EU burgers gaan we hen vaker doorsturen naar de inspectiediensten en het dossier niet of veel minder zelf opvolgen.

In totaal werd OR.C.A. dit jaar gecontacteerd door werknemers met 68 verschillende nationaliteiten, wat een sterke stijging is vergeleken met andere jaren. Hoewel de Marokkaanse en Braziliaanse gemeenschap nog veruit het sterkst vertegenwoordigd worden internationaliseert de OR.C.A. hulpvrager.

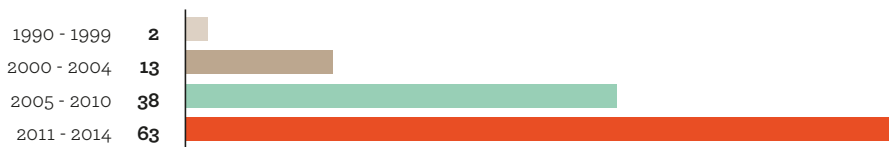
Grafiek 3: Leeftijd werknemers



Sinds vorig jaar wordt ook de leeftijd van de werknemers geregistreerd. Dit jaar nemen we de leeftijd van het huishoudpersoneel dat langskwam in het OR.C.A. WORK project en die van de hulpvragers aan de helpdesk samen.

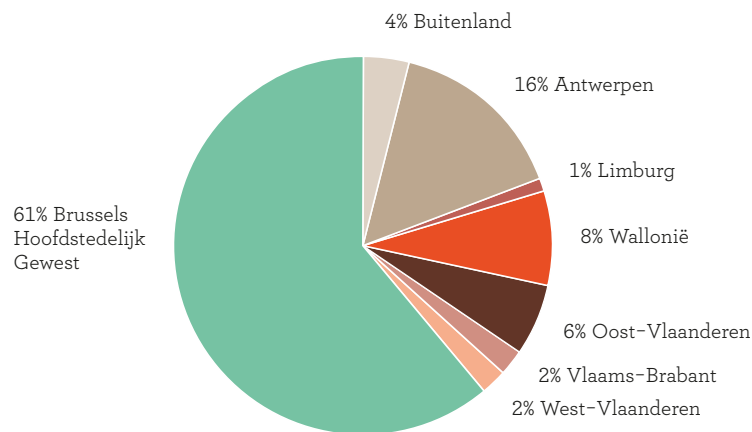
Als we met vorig jaar vergelijken dan merken we een verjonging van de totale hulpvragersgroep. Dit is deels te verklaren door de oproepen van au pairs. Als we de groep hulpvragers opsplitsen in huishoudpersoneel en andere hulpvragers dan merken we dat er bij het huishoudpersoneel ook meer oudere werknemers aan de slag zijn dan bij de andere hulpvragers. De oudste persoon die ons dit jaar contacteerde was 67 jaar.

Grafiek 4: Aankomst jaar in België



Het is de tweede keer dat we deze cijfers kunnen tonen. De overgrote meerderheid van onze hulpvragers blijkt de laatste 10 jaar te zijn aangekomen in België. De regularisatiemaatregelen van 1999 en 2009 waren voor veel mensen zonder wettig verblijf een oplossing. Als we echter de cijfers opsplitsen per jaar van aankomst kunnen we nagaan of er bepaalde jaren opvallend aanwezig zijn. Als we bijvoorbeeld kijken naar het jaar 2007 (het jaar dat de regularisatie plausibel werd) of 2009 (het jaar waarin de regularisatiemaatregelen effectief werden tussen september en december). Wij vinden in onze cijfers alvast geen afdoende aanduiding voor een aanzuigeffect door regularisatiemaatregelen.

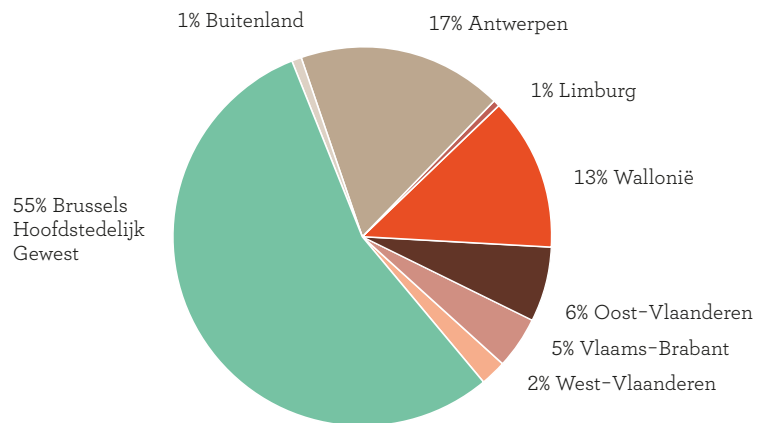
Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer



Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft het sterkst vertegenwoordigd als verblijfplaats van onze hulpvragers. Door de ligging van het OR.C.A. secretariaat is dit ook logisch. Op de tweede plaats komt dit jaar Antwerpen. Onze werking wordt steeds beter bekend bij de hulpverleners en werknemers zonder wettig verblijf. Hoewel de stijging procentueel niet meteen opvalt, stellen we in algemene cijfers een stijging vast van de oproepen in Wallonië. De oorzaak daarvan is niet meteen duidelijk, al is OR.C.A. dit jaar iets meer te zien geweest in de Franstalige pers.

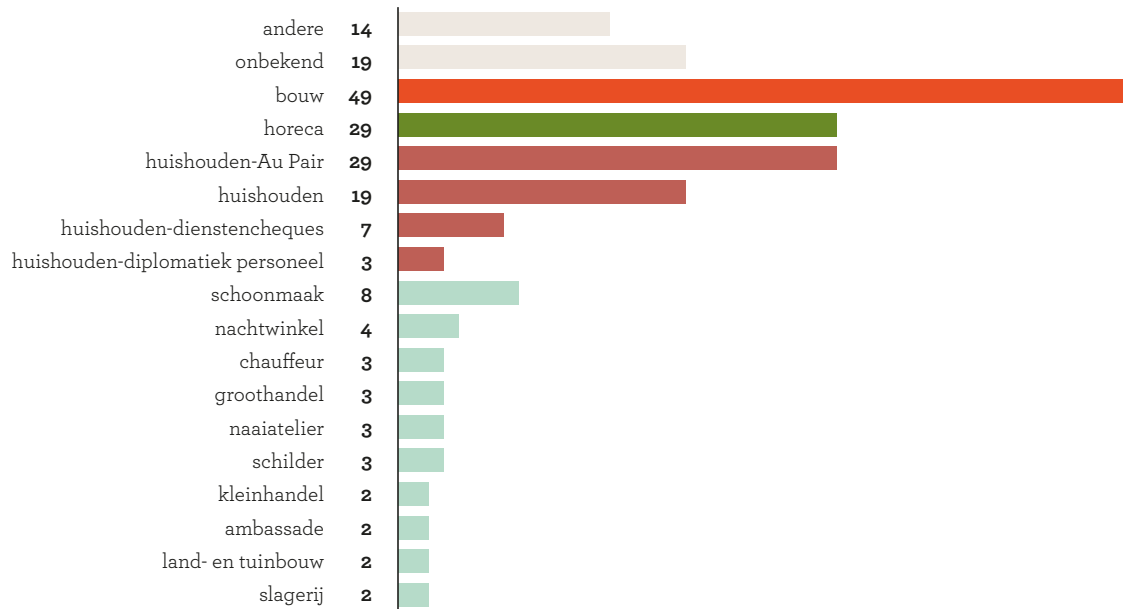
Opvallende nieuwkomers zijn de oproepen en mails vanuit het buitenland. Vaak gaat dit om vragen omtrent de mogelijkheden om in België legaal te kunnen werken. Andere oproepen komen van werknemers die ondertussen zijn teruggekeerd en vooralsnog hun achterstallig loon willen bekomen.

Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling van de werknemer



Uit de vergelijking van grafiek 5 en 6 blijkt dat de verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling van de werknemers in de meeste gevallen samenvallen. Vanuit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gaan een aantal werknemers ook in andere regio's werken. Werknemers met een verblijfplaats in Wallonië komen meer voor in de cijfers. Hoewel OR.C.A. er geen expliciete outreaching heeft opgezet is de provincie Henegouwen sterkst vertegenwoordigd.

Grafiek 7: Sector van tewerkstelling



Deze grafiek levert geen verrassingen op: bouw, horeca, huishoudpersoneel en schoonmaak blijft de top 4 die we al jaren kennen. We splitsen in deze grafiek de verschillende vormen van huishoudpersoneel op in diplomatiek huispersoneel, tewerkgestelden met dienstencheques, au pair en gewoon huishoudwerk. Het blijft opvallend hoeveel (vooral) vrouwen in deze voornamelijk verborgen sector tewerkgesteld zijn.

Vermeldenswaardig zijn ook deze sectoren die niet in de tabel zijn opgenomen: werknemers in garages, een massagesalon, leveranciers, ... We werden dit jaar ook gecontacteerd met een gedetineerde zonder wettig verblijf die in de gevangenis slachtoffer werd van een arbeidsongeval.

Grafiek 8: Thema van de hulpvraag

Loondiefstal	63
Mogelijkheid om legaal te werken	56
Andere	49
Problemen met een legale arbeidssituatie	30
Problemen met regularisatie 2009	19
Problemen in het kader van schijnzelfstandigheid	16
Arbeidsongeval	14
Algemene vraag naar rechten	12
Vraag naar werk	8
Sociale zekerheidsrechten	6
Controles door politie en inspectie	4
Wit werken zonder papieren	4
Mensenhandel	3
Onduidelijke vraag	3
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	2
Hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	1
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werkgever)	1
Vragen in verband met zelfstandig werk	1

Het grootste aantal hulpvragen blijft gaan over loondiefstal. Enkel in 2011 was dit niet het geval. Toen waren dat de hulpvragen over de problemen met de regularisatiemaatregelen 2009. Deze kwestie vinden we nu terug op de 5^{de} plaats, ondanks het feit we ondertussen vijf jaar verder zijn. Nog steeds vallen werknemers uit dit systeem en komen met hun vragen naar OR.C.A. De hulpvraag naar de mogelijkheid om legaal te werken scoort opnieuw zeer hoog. Het gaat hier over werknemers zonder wettig verblijf die reeds op het grondgebied verblijven op zoek naar een inkomen of zij die een werkgever hebben gevonden die hen op een correcte manier wil tewerkstellen. OR.C.A. moet deze werknemers teleurstellen, want in België is het onmogelijk om via werk een legaal verblijf te bekomen.

De “andere” vragen zijn vaak gelieerd aan verblijfsvragen, opvang of administratieve problemen. Deze hulpvragers worden door OR.C.A. doorverwezen.

Hoewel het aantal hulpvragen rond schijnzelfstandigheid is gedaald, blijft het een thema waar OR.C.A. mee geconfronteerd wordt. OR.C.A. geeft informatie maar zelden verdere ondersteuning door tijdsdruk en gebrek aan middelen.

Jammer genoeg werden ook meerdere arbeidsongevallen aangemeld. Iets minder, maar tegelijk ook ongevallen met een zware impact op de slachtoffers.

Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag

Informatie bezorgd	156
Doorverwezen	57
In behandeling	51
Klant niet meer bereikbaar	14
Klant stopt het dossier	13
Mensenhandel	2
Bemiddelen vakbond	1
Bemiddeling/opvolging	1

De grootste groep hulpvragen wordt beantwoord door het verstrekken van informatie of het adres van de juiste (hulpverlenings)instantie. 51 dossiers die dit jaar werden opgestart zijn nog niet afgesloten. Samen met de dossiers van de vorige jaren zijn dat er iets meer dan 100. Jammer genoeg zijn er ook hulpvragers die we naderhand niet meer kunnen bereiken.

HUISHOUDPERSONEEL



1. OR.C.A. WORK LLEGA A BUEN PUERTO!⁷

Het Project OR.C.A. WORK voor het huishoudpersoneel bestaat 5 jaar. Het is een empowermentsinitiatief dat onder meer elke zondag een groep buitenlandse huishoudpersoneel verenigt in het centrum van Brussel. In het kader van dit project worden verschillende activiteiten georganiseerd om de doelgroep bewust te maken van hun arbeidsrechten als volwaardige werknemers, hun persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen en hun zelfzekerheid uit te bouwen. Ook gedurende de week kunnen de deelnemers terecht bij OR.C.A om vragen voor te leggen en raad te vragen.

Tijdens de zondagse ontmoetingen, krijgt de groep (vooral van Filipijnse en Latijns-Amerikaanse oorsprong) de kans om deel te nemen aan Franse lessen, info-sessies over arbeidsrechten en sociaal-culturele activiteiten.

OR.C.A. WORK is bovendien een gezellige en veilige

plaats waar de deelnemers andere vrienden leren kennen, hun verhalen en ervaringen kunnen vertellen en solidariteitsrelaties opbouwen.

Vanaf het begin van het project heeft Camelia Emancipatiehuis (Link=Brussel) onze groep ontvangen maar gedurende de laatste jaren is de groep deelnemers sterk gegroeid en het werd noodzakelijk om naar een andere locatie te gaan zoeken die onze groeiende groep zou kunnen ontvangen. Deze plaats hebben we gevonden in Puerto, een afdeling van CAW-Brussel, en na 4 jaar productieve samenwerking met Camelia Emancipatiehuis is ons project verhuisd naar deze nieuwe locatie (foto).

Puerto was ideaal niet alleen door de grotere ruimte dat aanbiedt maar ook omdat ze in dezelfde buurt van Camelia ligt (Sint-Katelijne). De verhuis had dus weinig impact in onze doelgroep.

⁷ Llegar a buen puerto: spreekwoord in Spaans voor behouden aankomen



A. Continuïteit in de zondagse activiteiten

De werking wordt nog altijd begeleidt door een projectverantwoordelijke en een vrijwilligersteam: 3 Frans leerkrachten en 4 animatrices. Behalve de Franse lessen, worden alle activiteiten en informatie tegelijkertijd georganiseerd/gegeven in het Engels en in het Spaans om zeker te zijn dat de deelnemers de informatie goed begrijpen en verwerken.

- **De Franse lessen** worden in twee verschillende niveaus aangeboden: beginners en gevorderden. Deze formule werd bedacht om nieuwe deelnemers te blijven ontvangen zonder de taalontwikkeling van de huidige deelnemers te verhinderen.
- **De info-sessies:** in 2013 stelde OR.C.A. de OR.C.A. WORK-Map samen met uitgebreide informatie over arbeidsrechten en een lijst met de contactgegevens van andere gespecialiseerde organisaties en diensten (medische hulp, vreemdelingenrechten, algemene welzijn). Op basis van deze info-map werden ver-

schillende info-sessies georganiseerd waarmee wij de doelgroep de verschillende arbeidsstatuten voor huishoudpersoneel toelichtten.

Op verzoek van de groep, werd een speciale info-sessie georganiseerd over paritair comités en CAO's. Ze wilden beter begrijpen waarom de regels tussen de verschillende statuten verschillen.

- **Sociaal culturele activiteiten:** een keer per maand worden bezoeken naar musea en uitstappen in Brussel en in andere Belgische steden georganiseerd (foto). Op die manier leert de groep België ontdekken in al zijn aspecten.

Deze activiteiten zorgen ervoor dat de deelnemers kennis kunnen maken met elkaar op een aangename manier en dat ze hun vriendschap en solidariteitsrelaties kunnen versterken. Ze voelen zich als een lid van een groep van collega's en vriendinnen.

In 2015 organiseerden we uitstappen naar de Serres van Laken, de steden Gent en Leuven, ... De Latijns-Amerikaanse deelnemers hebben bovendien

meegedaan aan de festiviteiten van de Filipijnse gemeenschap in Brussel naar aanleiding van de Filipijnse Onafhankelijkheidsdag.

B. Een groeiende en geïnternationaliseerde doelgroep

Voor het tweede jaar op rij heeft OR.C.A. WORK een recordcijfer aan deelnemers bereikt: in **2014 waren dat er 149** (32 meer dan 2013 en 63 meer dan 2012).

Het verschil tussen de deelnemers zonder wettig verblijf en de deelnemers met een verblijfsvergunning is voor de eerste keer afgenomen.

Totaal deelnemers in 2014

Totaal HP zonder wettig verblijf	66
Dienstboden	60
Andere (werkzoekende, andere sector)*	6
Totaal HP met wettig verblijf	57
Geregistreerde dienstboden	6
Dienstencheques werknemers	22
Diplomatiek HP	16
Au Pair	9
Andere (werkzoekende, andere sector)*	4
Onbekende (geen gegevens)**	26
Algemeen Totaal	149

* Deze mensen zijn geen huishoudpersoneel. Ze worden door OR.CA. WORK één keer ontvangen en daarna doorverwezen naar andere diensten.

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

Deelnemers met en zonder wettig verblijf

Deelnemers	2013	2014
Zonder wettig verblijf	62	66
Met wettig verblijf	37	57
Onbekende (geen gegevens)	28	26

Hoewel de Filipijnse deelnemers nog altijd de grootste groep blijven, is de doelgroep in 2014 sterk geïnternationaliseerd. Deze internationalisering is vooral te danken aan de actievere outreaching acties die OR.C.A. heeft opgezet om au pairs te bereiken. Deze

nieuwe deelnemers spreken vlot Engels en in sommige gevallen goed Spaans, wat het gemakkelijk maakt deel nemen aan onze activiteiten:

Filipijnen	121
Latijns-Amerika	14
Chili	4
Colombia	4
Bolivia	1
Costa Rica	1
Ecuador	1
Guatemala	1
Panama	1
Honduras	1
Spanje*	6
Spanje (als eerste nationaliteit)	2
Colombia	2
Ecuador	1
Equatoriaal-Guinea	1
China	2
Estland	1
Oekraïne	1
Polen	1
Portugal	1
Roemenië	1
Thailand	1

* Als eerste en tweede nationaliteit



C. Outreaching acties

Onze relatie met de Filipijnse gemeenschap blijft heel sterk. Ook in 2014 waren we regelmatig aanwezig bij de Filipino chaibrancy in de Sint-Remikerk in Molenbeek om ons project voor te stellen en brochures te verspreiden. De productieve samenwerking met de Filipijnse Chaibrancy hebben we te danken aan de toegankelijkheid dat Raymund Gaspar en zijn medewerkers hebben getoond aan onze werking. In 2014 verliet hij zijn functie als voorzitter van de chaibrancy. We blijven samenwerken met zijn opvolger Rowan Lopez.

Ook in 2014 werden we uitgenodigd door verschillende Filipijnse zelforganisaties om deel te nemen aan hun activiteiten. In mei hadden we de kans om de verjaardag van de organisatie Bicolanos Na Belgium mee te vieren en informatie over onze werking door te geven. Ook in het voorjaar werd OR.C.A. uitgenodigd door de Filipijnse zelforganisatie Samahan om samen te werken aan de publicatie van een speciale gids voor Filipijnse migranten. We bezorgden de informatie over de arbeidsrechten van mensen zonder wettig verblijf en de arbeidsrechten van het huishoudpersoneel in België.

In juni waren we opnieuw aanwezig op de festiviteiten van de Filipijnse Onafhankelijkheidsdag in Brussel (foto) en voor de eerste keer hebben we deelgenomen aan de festiviteiten in Gent. Daardoor konden we onze relatie met de Gentse organisaties versterken. In oktober hebben we er voor de eerste keer een info-sessie georganiseerd in samenwerking met pastor Chris Flores van de evangelische kerk Jesus is Lord.

Sinds 2013 werken we samen met de Latino Baptisterk Iglesia Bautista de la Victoria in Sint-Gillis voor de outreaching van de Latijns-Amerikaanse deelnemers. We mogen van de pastor regelmatig langskomen om te praten met de aanwezigen en hen uitnodigen naar onze zondagse activiteiten.

Facebook speelt ook een belangrijke rol in het bereiken van de Latino deelnemers: aangezien het Latijns-Amerikaanse publiek uit verschillende nationaliteiten bestaat, is het gemakkelijker voor ons om hen via de sociale media te contacteren. We zijn lid van verschillende Latino Facebook-groepen waar we regelmatig informatie over ons project en arbeidsrechten publiceren. Op deze manier is het ons gelukt om mensen van verschillende nationaliteiten (Ecuador, Peru, Colombia, Costa Rica, enz.) tegelijkertijd te bereiken.



We combineren deze initiatieven met het gebruik van onze OR.C.A. WORK-PASPOORT (foto), een speciale brochure bedacht voor het huishoudpersoneel waar Maya haar collega informeert over haar arbeidsrechten als huishoudster en vertelt wat ze moet doen ingeval van een arbeidsongeval. Op deze brochure staan ook

de contactgegevens van OR.C.A. WORK, en een kleine beschrijving van onze activiteiten. Deze brochures worden verspreid tussen onze deelnemers die om beurt te aan hun eigen vrienden doorgeven en uitnodigen naar onze zondagse activiteiten.

D. Au pairs

In het najaar 2013 begon OR.C.A. au pairs jongeren actiever te bereiken. Sindsdien hebben we 29 au pair-dossiers behandeld en 9 au pairs hebben regelmatig deelgenomen aan onze zondagse activiteiten.

In vergelijking met onze "klassieke" deelnemers, is deze groep bijzonder moeilijk te bereiken. Ze komen van overal en ze verenigen zich niet in een bepaalde organisatie. Als ze dit toch doen, gaan ze contact nemen met de zelforganisatie van hun eigen cultuur/land het is onmogelijk voor OR.C.A. outreaching-acties te organiseren in zo een scala van mogelijkheden.

Daarom besloten we om deze groep te bereiken via Facebook. We zijn lid geworden van een aantal Au pairs in Belgium-groepen waar we constant tips en infor-

matie publiceren. Op deze Facebookpagina's hebben we spijtig genoeg geconstateerd dat er een grote onwetendheid rond de thematiek bestaat, niet alleen tussen de gezinnen die misbruik maken van het systeem maar ook tussen de au-pair jongeren. Er worden constant berichtjes gepubliceerd met foute informatie of advertenties van gezinnen die op zoek zijn van een "flexibele" au pair. Er zijn ook berichtjes van gezinnen waarin ze bepaalde voordelen (bv. privé kamer, gratis eten, vrije weekends, enz.) adverteren als extra-legale voordelen wanneer ze in feit een plicht van het gezin zijn. We reageren altijd met de correcte informatie als we deze soort foute berichtjes opmerken.

Dankzij onze interactie met de leden van deze Facebook groepen en de behandeling van deze dossiers,

hebben we al een goede reputatie kunnen opbouwen en we zijn al bekend als een hulporganisatie voor deze groep. In de zomer verscheen een artikel op de voorpagina van De Standaard over de problematiek van het au pairsysteem in België. Dit artikel omvatte getuigenissen van au pairs en een interview met de stafmedewerker huishoudpersoneel van OR.C.A. Naar aanleiding van dit artikel kreeg OR.C.A. en onze werking rond au pair veel aandacht van de Belgische pers (zowel Nederlandstalige als Franstalige) en een van onze klanten werd geïnterviewd door Vlaamse en Franstalige tv-zenders.

Technisch gezien is een au pair geen werknemer maar een jongere die naar België komt om de cultuur van het land en een van de officiële talen te leren, maar ongeacht de culturele aard van het systeem, is het een

arbeidsmigratiekanaal geworden. In dit systeem hebben veel gezinnen een gemakkelijke manier gevonden om een goedkope inwonende dienstbode werk te stellen zonder het minimumloon of de sociale zekerheid bedragen te betalen.

Hoewel de wetgeving een officiële erkenning als dienstbode voorziet voor au pairs slachtoffers van economische misbruik, blijkt de toepassing van deze regel heel moeilijk in de praktijk. Momenteel volgt OR.C.A. aanklachten van twee verschillende au pair meisjes. We hopen dat deze dossiers een precedent kunnen worden voor de toepassing van huidige control mechanismes.

E. Tijdslijn van de zondagse activiteiten in 2014

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
JANUARI		
12	Franse lessen	14
19	Franse lessen / bespreking over Diplomatiek HP	20
26	Franse lessen / bespreking over Dienstbode	11
FEBRUARI		
2	Franse lessen / bespreking Dienstbode	27
9	Infosessie Dokters van de Wereld	9
16	Franse lessen	10
MAART		
2	Franse lessen	18
9	Franse lessen/feestje voor Vrijwilligers	17
16	Franse lessen/ bespreking over FOS campagne	18
23	Bezoek Myrtle Witbooi (Zuid-Afrika)	19
30	Solidariteitslunch voor Natalia	26
APRIL		
6	Franse lessen / bespreking met Au Pairs	26
13	Franse lessen / bespreking over PC's en CAO's	17
27	Franse lessen	16

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
MEI		
4	Uitstap Serres van Laken	24
11	Franse lessen / bespreking dienstencheques	17
18	Franse lessen / bespreking dienstencheques	14
24	Feest Bicolanos na Belgium (Filipijnse organisatie)	-
25	Infosessie Dokters van de Wereld	16
JUNI		
1	Franse lessen/ Afscheid Camelia	30
15	Filipijnen Onafhankelijkheidsfeest in Brussel	23
22	Feestje Puerto	21
28	Filipijnen Onafhankelijkheidsfeest in Gent	-
29	Franse lessen	16
JULI		
6	Franse lessen	16
13	Uitstap Gent - Vivian Maier tentoonstelling	27
27	Franse lessen / bespreking Dienstencheques	11
AUGUSTUS		
3	Franse lessen / bespreking met Au pair	6
10	Franse lessen	14
31	Franse lessen / bespreking met nieuwe deelnemers	35
SEPTEMBER		
7	Franse lessen / bespreking minimumloon	33
14	Infosessie Medimmigrant-Huis van Gezondheid	24
21	Franse lessen / bespreking 10 geboden werkgever	36
28	Franse lessen / 1e kooksessie WABO	20/5
OKTOBER		
5	Franse lessen / bespreking 10 geboden werkgever	31
12	Franse lessen / Gent 1e ontmoeting	27
19	Franse lessen / 2e kooksessie WABO	12/5
26	Franse lessen / bespreking 10 geboden werkgever	13

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
NOVEMBER		
9	Uitstap Leuven	19
16	3e kooksessie WABO	5
23	Franse lessen / bespreking 10 geboden werkgever	15
30	Franse lessen / bespreking 10 geboden werkgever	13
DECEMBER		
7	Herdenking Nora Cintana ⁸	13
14	Franse lessen	2
21	Kerstfeest	-

8 De namen van de betrokkenen werden veranderd.



F. Nauwe Solidariteitsbanden in OR.C.A. WORK

Onze groep bestaat vooral uit Engelstalige en Spaanstalige deelnemers die vaak weinig kennis hebben van een tweede taal. Deze taalbarrière zorgt soms voor moeilijkheden in het verloop van onze activiteiten maar dat heeft de ontwikkeling van sterke solidariteitsbanden tussen de deelnemers niet verhinderd. Ze beschouwen zich als één groep ongeacht van hun oorsprong, taal of religie: ze zijn allemaal collega's huishoud(st)ers en ze gaan elkaar helpen als dat nodig is.

In 2014, na een jarenlange strijd tegen kanker, is Nora Cintana (Zuid-Amerika) overleden. Zij en haar moeder Alexandra⁸, zijn gedurende de laatste drie jaren deelnemers geweest van onze activiteiten. Hun situatie was bijzonder moeilijk: Alexandra is naar België gekomen om te werken als huishoudster bij een diplomaat die haar erg uitbuitte en mishandelde. Na jaren misbruik besloot ze om te stoppen met werken met de diplomaat zelfs als dat het verliezen van haar verblijfvergunning betekende. Ondertussen is Nora naar België gekomen om haar kanker te laten behandelen. Ze kreeg een medische visum en de financiële hulp van het OCMW. Toen haar toestand verslechterde, moest haar moeder langer bij haar blijven. Zo kon ze minder gaan werken, wat voor een moeilijke financiële situatie zorgde.

Om Alexandra en Nora te helpen met de betaling van de groeiende medische kosten, heeft de Latijns-Amerikaanse gemeenschap een solidariteitsmaaltijd georganiseerd (foto). We werden gevraagd aan dit initiatief deel te nemen. De reactie van de Filipijnse gemeenschap was groter dan verwacht. Tot onze verbazing waren niet alleen de Filipijnse kennissen van Nora en Alexandra maar ook mensen die ze helemaal niet kenden bereid hun steentje bij te dragen. Wanneer we onze appreciatie wilden tonen aan onze Filipijnse deelnemers, was hun reactie unaniem: "No need to thank us. We all are domestic workers and we need to support one each other!"

Dit solidariteitsvoorbeeld zou nog een keer herhaald worden in het najaar na het overlijden van Nora. De groep heeft deelgenomen aan een tweede solidariteitsmaaltijd om geld te verzamelen voor de begrafenis kosten en aan een in memoriam georganiseerd door OR.C.A.



2. EMPOWERMENTINITIATIEVEN

A. OR.C.A. WORK bezoekt Vivian Maier in Gent

Zoals eerder medegedeeld, organiseert OR.C.A. WORK sociaal-culturele activiteiten zodat onze deelnemers op een aangename manier kennis kunnen maken met de rest van de groep. In de zomer bezochten we de bijzondere fototentoonstelling van Vivian Maier (foto) in Gent. Vivian Maier wordt beschouwd als een van de beste street photographers ter wereld. Ze werkte gedurende 40 jaren als inwonende kinderoppas en nam tijdens haar vrije tijd straatfoto's van New York en Chicago. Een groot stuk van haar werk bleef onontwikkeld en werd pas ontdekt na haar overlijden door een kunstmakelaar tijdens een veiling.

Dit bezoek was een ideale kans voor OR.C.A. om de deelnemers van ons project bewust te maken van het feit dat we als huishoudpersoneel ook talenten en creatieve vaardigheden hebben die constant ontwikkeld kunnen worden. Voor de deelnemers was deze tentoonstelling een bron van trots en ze waren heel blij om de expo van een van hun collega's te kunnen bezoeken.

B. Film screening en debat met PICUM

In december werden we uitgenodigd door PICUM (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants) om deel te nemen aan een filmscreening en debat in samenwerking met The Philanthropy House. In het kader van dit initiatief werd de film "Who is Dayani Cristal?" getoond die gaat over de problematieken en gevaren waarmee de Centraal-Amerikaanse migranten geconfronteerd worden in hun weg naar de Verenigde Staten.

Na de screening kreeg een deelnemer van ons project de kans haar ervaringen te delen en te debatteren met het publiek. Ze vertelde over haar tocht naar Europa vanuit haar moederland, de Filipijnen.

Deelnemen aan een activiteit tijdens de weekdagen is bijna onmogelijk voor huishoudpersoneel, maar in dit geval, heeft de werknemster alles met haar werkgever geregeld om aanwezig te kunnen zijn: *"Onze weg naar Europa is alles behalve gemakkelijk. We komen niet naar*

België om te genieten van het bier en chocolade of om te profiteren. We komen werken en op zoek naar een betere toekomst voor ons en onze familie. We hebben geen papieren en we wonen in constante angst. Europeanen

moeten begrijpen dat we dit niet doen voor de lol en dat we grote risico's nemen. Dus als ik de kans heb om mijn steun te geven aan organisaties die migranten zoals ikzelf helpen, kunnen jullie zeker op me rekenen!"

C. De 10 geboden van de werkgever

In het najaar werkten de groep aan een tekst met de 10 geboden van de goede werkgever. Het gaat over de wensen van de werknemers over de wijze waarop de werkgevers zich moeten gedragen tegenover hen en hoe ze op een correcte manier als huispersoneel willen behandeld worden. Deze geboden zijn eigenlijk basisgedragsregels die voor andere werknemers misschien merkwaardig klinken aangezien ze evident lijken. Maar de huishoudelijke sector krijgt nog altijd weinig waardering. De gesprekken verliepen niet zo gemakkelijk. In het begin was het ook niet evident voor een aantal deelnemers om de inhoud van de geboden te formuleren. We moesten een aantal voorstellen op tafel leggen als start van het debat. Nadien zijn de discussies heel vlot verlopen en waren de debatten heel boeiend.

Dit zijn de 10 geboden zoals geformuleerd door het huispersoneel:

- 1. Betaal op tijd het volledige minimum loon.** Inclusief transportkosten en extra uren, hou altijd rekening met mijn anciënniteit.
- 2. Wees beleefd en respectvol.** Behandel je huishoud(st)er zoals je zelf behandeld wilt worden door je werkgever.
- 3. Respecteer de maximum werktijd,** de rust-, vakantie- en ziekte-dagen.
- 4. Stem toe met een gedetailleerde job beschrijving en respecteer deze.** De combinatie van zware taken moeten in verhouding zijn qua tijd en kwantiteit.

5. Als je maximale inspanning vraagt, betaal dan niet het minimum loon. Ik zorg ervoor dat je huis functioneel is en in veel gevallen draag ik zorg wat jou het meest dierbaar is. Dus je kan me altijd meer betalen dan het minimumloon.

6. Voorzie werkkledij en al het nodige materiaal. Dit is essentieel om mijn werk uit te voeren op een adequate en veilige manier.

7. Als je een huishoud(st)er te werk stelt, respecteer zijn/haar privacy. Voorzie hem/haar een persoonlijke kamer, respecteer zijn/haar vrije tijd. Geef de huishoud(st)er toegang tot een telefoon en internet zodat hij/zij in contact kan blijven met familie en vrienden. De overeenkomst in verband met voeding moet duidelijk zijn vanaf het begin.

8. Jouw vakantie is niet de mijne. Terwijl jij uitrust, ben ik nog steeds beschikbaar en zorg ik nog steeds voor jouw kinderen net zoals ik dat bij jouw thuis doe. Het werk blijft voor mij hetzelfde, ook al zijn we op het strand, in de bergen of in een andere stad. De kosten die u betaalt om mij mee te nemen op reis zijn werkkuitgaven.

9. Stel een schriftelijk contract op. Indien mogelijk probeer alle legale voorzieningen te regelen.

10. Geef je huishoudpersoneel de kans om haar/zijn persoonlijke en professionele vaardigheden te ontwikkelen. Zoals alle werknemers heb ik ook recht op vormingen om mijn kennis te verruimen. Daarvoor heb ik vrije tijd nodig.



©Lieve Neyens

D. Onze (Ge)Rechten – Kooksessies

In december 2013 verscheen het kookboek 'Onze (Ge)Rechten', een publicatie volledig geschreven door de deelnemers van O.R.C.A. WORK. Het boek bevat recepten van hun land en recepten die ze leerden kennen bij hun werkgevers, de verhalen van acht werknemers en de zessentwintig belangrijkste bepalingen van de conventie C189 betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

De bedoeling van deze publicatie is enerzijds het grote publiek kennis te laten maken met de arbeidsrechten van het huishoudpersoneel als volwaardige werknemers en anderzijds onze groep groeikansen te geven in zelfzekerheid om zo hun waardigheid terug te geven.

We hebben beslist verder te gaan met dit initiatief en in 2014 en later kooksessies te organiseren in samenwerking met andere organisaties (foto).

Dit idee hebben we besproken met het gemeenschapscentrum WABO (Watermaal-Bosvoorde) en met de vrouwenvereniging KVLV. Beide organisaties waren enthousiast en wilden een kookworkshop organiseren met hun eigen leden en onze groep.

In het kader van de reclamecampagne van de kooksessies, verscheen een uitgebreid artikel over 'Onze (Ge)Rechten' en de werking van O.R.C.A. in het KVLV-leden-

blad van september. De sessies zouden plaatsvinden in oktober en november 2014 maar jammer genoeg hebben we de sessies moeten uitstellen wegens te weinig inschrijvingen. Zo te horen was Brussel geen evidente locatie voor de potentiële KVLV deelnemers. De kooksessies werden uitgesteld tot 2015 en worden gepland op een andere locatie.

In samenwerking met WABO organiseerden we de reeks-kookworkshops op 28 september, 19 oktober en 16 november. Tien auteurs van het boek hebben deelgenomen en hebben kennism gemaakt met de leden van WABO. Tijdens de kooksessies, leerden de leden van WABO niet alleen de recepten van ons boek bereiden maar ook de persoonlijke verhalen van onze groep en de huidige realiteit van het huishoudpersoneel in België. Voor de deelnemers waren deze ontmoetingen een heel hartverwarmende ervaring maar voor veel ook shockerend. Voor een grote deel van hen was het verhaal van het huishoudpersoneel in België volledig nieuw.

De kooksessies bij WABO zijn zo succesvol geweest dat we werden gevraagd om verder te gaan met de samenwerking en de kooksessies opnieuw in 2015 te organiseren. Ook werden er vriendschapsbanden tussen beide groepen gecreëerd en zelfs hebben een aantal leden van WABO deelgenomen aan ons jaarlijks kerstfeestje in december.



3. NETWERKING EN ONTMOETINGEN

A. Met FOS- Socialistische Solidariteit en Myrtle Witbooi

In 2014 werden we uitgenodigd door FOS-Socialistische Solidariteit om deel te nemen aan de tweede deel van hun campagne “Recht op Waardig Huishoudwerk”. In het kader van deze samenwerking, organiseerde OR.C.A. op 23 maart een ontmoetingsmoment met mevrouw Myrtle Witbooi (Zuid-Afrika) (foto), voorzitter van the International Domestic Workers Federation (IDWF) en algemene secretaris van de

Zuid-Afrikaanse huishoudpersoneel vakbond (SADS-AWU). Tijdens deze bijeenkomst deelde mevrouw Witbooi haar ervaringen over haar werk toen ze nog huishoudster was, de manier waarop ze de Zuid-Afrikaanse vakbond voor het huishoudpersoneel oprichtte en haar nieuwe rol als de globale voorzitter van de IDWF.

B. Met het MIAT

In het najaar kwam een medewerker van het Gentse MIAT (Museum over Industrie, Arbeid en Textiel) langs bij OR.C.A. WORK om een vrouw van onze groep te interviewen. Dit in het kader van de expo “Straffe Gasten: 50 jaar arbeidsmigratie”. Het verhaal van deze Filipijnse mevrouw maakte deel uit van deze bijzondere tentoonstelling die de rijke migratiegeschiedenis van België herdenkt en een hommage wil brengen aan alle deze mensen die op zoek gingen naar een betere toekomst.

Een stuk van deze tentoonstelling herdenkt de migratiegolf van de talloze arme Vlamingen die hun woonplaats moesten achterlaten in het begin van de 20e eeuw. Binnen deze groep binnenlandse migranten zitten ook de vergeten migranten: het huishoudpersoneel. De situatie waarop het huishoudpersoneel moest leven en werken in deze periode, is jammer genoeg niet echt veranderd. Het enige verschil is dat het nu niet meer gaat over arme Vlaamse boerenmeisjes maar over buitenlandse arbeidsmigranten:



“... Talrijke jongvolwassenen verlaten hun dorp en gaan dienen in de stad. De groep migrerende jongeren bestaat vooral uit meisjes.

Het huispersoneel is vaak heel slecht beschermd tegen de willekeur van hun werkgever. Die kan hen zonder grondige reden ontslaan. Ook in geval van werkloosheid, ziekte en ouderdom vormen de dienstboden een bijzonder zwakke groep.

... door de combinatie vrouwelijk, alleenstaand, jong en migrant beschouwt men hen als mogelijke (seksueel) gevaarlijke wezens ... een belangrijk deel van het dienstpersoneel neemt een duik naar beneden op de sociale ladder ...”⁹

C. Met Dokters van de Wereld, Medimmigrant en Huis van de Gezondheid

De toegang tot medische diensten voor migranten blijft een belangrijke bezorgdheid voor onze groep. Daarom gingen we dit jaar verder met de samenwerking met de organisatie Dokters van de Wereld. Op 9 februari, 25 mei en 14 september kwamen ze langs bij OR.C.A. WORK om verschillende vormingen te geven over welzijn in de werkplaats en seksuele gezondheid.

Op 14 september kregen we het bezoek van Medimmigrant en Het Huis van Gezondheid die onze groep

informeerden over de administratieve kant van het toegang tot de algemene medische diensten en de diensten die specifiek gericht zijn op migranten zonder wettig verblijf (foto).

Voor 2015 zullen we verder werken met deze organisaties om meerdere info-sessies te organiseren voor onze groep.

⁹ Tekst overgenomen van de Expo “Straffe Gasten” in het MIAT



D. Met VIVA- Socialistische Vrouwen Vereniging

Op uitnodiging van VIVA –Socialistische Vrouwen Vereniging, waren we aanwezig in Halle om er op 27 november deel te nemen als sprekers aan een conferentie in het kader van de campagne November Wereldmaand, georganiseerd door VIVA in samenwerking met Stad Halle. Via een interactieve bespreking

met het publiek, hebben we de situatie van het huishoudpersoneel in België en de werking van OR.C.A. toegelicht. Na onze presentatie, werd de Film “Bread and Roses” vertoond.

4. NETWERKING EN ONTMOETINGEN IN KADER VAN IAO CONVENTIE 189

Op 16 juni 2011 keurde de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) de Conventie 189 betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel goed. Deze Conventie en de bijbehorende aanbeveling 201 zijn een sterke erkenning van de economische en sociale waarde van het huishoudelijke werk en stelt een aantal maatregelen vast ter verdediging van de werknemers in deze sector.

Tot 2014 hebben 16 landen de conventie geratificeerd waarvan 4 Europese (Italië, Duitsland, Ierland en Zwitserland). België heeft ondertussen grote stappen gezet: op 22 januari werd de conventie geratificeerd door het Vlaams Parlement en op 12 maart door het Waalse parlement. Ze werd eerder goedgekeurd in het Federaal Parlement op 05/12/2013 en door het parlement van

de Duitstalige gemeenschap op 12/12/2013. Begin 2015 zou het Brusselse Gewest overgaan tot de ratificatie.

Al in 2013 organiseerde OR.C.A. WORK een ontmoetingsmoment met onze groep het kabinet van de toenmalige Federaal Minister van Werk, mevrouw Monica De Koninck om de stand van zaken te kennen in verband met de ratificatie op federaal niveau. In 2015 zal OR.C.A. blijven samenwerken met het Kabinet Werk (Federaal en gewestelijke) om na ratificatie ook concrete maatregelen uit te werken.

OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK

1. OR.C.A. STUDIEDAG: ARBEIDSMIGRANTEN ZONDER PAPIEREN IN DE VERBORGEN ECONOMIE: EEN RISKANTE ONDERNEMING!



Er leven nog steeds veel vragen over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Daarom organiseerde OR.C.A. ook in 2014 een studiedag op 9 december 2014, dankzij de projectmiddelen van het Federaal impulsfondsproject “Als arbeidsrechten afdwingbaar worden”. Er waren 69 deelnemers vooral sociaal werkers, medewerkers van inspectiediensten, vakbonden, ...

Er werden drie werkwinkels aangeboden:

WERKNEEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF: doelgroep in conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en Europese richtlijnen en verordeningen!?

Internationale regelgeving wordt steeds belangrijker, ook voor de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Maar wat zijn nu die EU-sanctierichtlijn, seizoensarbeidsrichtlijn, slachtofferrichtlijn, ... of de IAO conventies 189, 97 en 143. Welke zijn van belang voor België en hoe ver staan we met de implementatie ervan? Wat kunnen ze betekenen voor de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf in België? Deze werkwinkel werd begeleid door **Claire Courteille**, directeur van IAO België en **Kadri Soova**, advocacy officer bij PICUM vzw.

POLITIE EN ARBEIDSINSPECTIE: samen voor meer arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf!?

Politie en arbeidsinspectie hebben elk hun rol te spelen in de praktische uitwerking van meer werknemersbescherming. Vooral bij werknemers zonder wettig verblijf komen daar een aantal extra vraagstukken bij kijken. Hoe verloopt een controle op de werkvloer en waaraan wordt prioriteit gegeven: het arbeidsrecht of de verwijdering van het grondgebied? We proberen een zicht te krijgen op de praktijk en de impact ervan op de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Deze werkwinkel werd begeleid door **Serge Lipszyc**, eerste substituut van het Arbeidsauditoraat van Luik en **Frank Delbeke** coördinator van SIOD.

BEWIJS HET MAAR! VERDEDIG JE MAAR!

Dat arbeidsrechten er ook zijn voor werknemers zonder wettig verblijf staat ondertussen buiten kijf. Alleen blijft het zeer moeilijk ze af te dwingen. Welke bewijzen kunnen werknemers zonder papieren aanbrengen om hun tewerkstelling te bewijzen? Welke worden door de rechtbank aanvaard en welke niet? Wat moet een werknemer zonder wettig verblijf zeker altijd bijhouden of verzamelen om bij misbruik aan de alarmbel te trekken en een gedocumenteerde klacht neer te leggen? Deze werkwinkel werd begeleid door **Niel Vandemput**, attaché-directiehoofd TSW Antwerpen.

In de namiddag was er een debat over het OR.C.A. voorstel voor een nieuw arbeidsmigratiebeleid (zie de beleidsvoorstellen van OR.C.A. in het jaarverslag 2013). Didier Vanderslycke, voorzitter van OR.C.A. lichtte het

voorstel toe en daarna werd het debat gevoerd tussen Anton Van Assche van de studiedienst van UNIZO, Philippe Diepvents van de studiedienst van het ABVV, Dr. Vincent Corluy van de universiteit Antwerpen en Jan Hofkens Vlaams parlementslid van N-VA. Jan Knoekaert verdedigde het voorstel van OR.C.A. tijdens het debat. Een panel met vertegenwoordigers vanuit verschillende invalshoeken (werkgevers, werknemers, politiek, middenveld en academische wereld). Moderator was Veerle De Vos van de VRT nieuwsdienst.

Het werd een boeiend debat gekruid met de bedenkingen en opmerkingen van alle deelnemers en het aanwezige publiek. Het OR.C.A. voorstel bleek een interessante piste en werd erkend als een verdienstelijk voorstel in het ontwikkelen van een nieuw arbeidsmigratiebeleid.

2. OR.C.A. DEBATTEN EN VORMINGEN

Om het gebrek aan kennis over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf aan te pakken gaat OR.C.A. graag in op vormingsvragen of deelnames aan debatten. Goede informatie zorgt voor een beter afdwingen van arbeidsrechten.

- Op 16 januari en 6 maart werd OR.C.A. uitgenodigd door de Antwerpse winteropvang voor thuislozen. We verzorgden er een vorming voor de aanwezige thuislozen zonder wettig verblijf.
- Het Netwerk tegen Armoede nodigde OR.C.A. op 24 februari uit op haar werkgroep rond mensen zonder wettig verblijf en armoede.
- OR.C.A. nam actief deel aan het lunchdebat van 25 februari van de SERV-academie van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen met als titel "De toekomst van het arbeidsmigratiebeleid in Vlaanderen" Tijdens dit debat werd de VIONA studie "Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig Arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandel-sakkoord" voorgesteld.
- De VIVES hogeschool Campus Kortrijk organiseerde op 2 april de studiedag Think Global, Act Social! OR.C.A. werd uitgenodigd om een workshop op te zetten met de studenten sociaal werk rond het thema van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Intercultureel Netwerk Gent vroeg op 22 april de medewerking van OR.C.A. voor een vormingssessie voor Albanese migranten over arbeidsrechten.
- Inburgering Limburg vzw nodigde OR.C.A. uit op 23 mei om haar trajectbegeleiders meer duiding te geven over de thematiek van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Op 1 juli kregen de trajectbegeleiders van Bon, het Brussels onthaalbureau nieuwkomers, een gelijkwaardige OR.C.A. vorming.
- OR.C.A. trok op 9 juli naar het Zomerkamp van Broederlijk Delen om – vooral jongeren - te sensibiliseren.
- Bij Mozaart - een vereniging waar armen het woord nemen - in Lokeren werd aan enkele sleutelfiguren een OR.C.A. vorming aangeboden op 15 september over de arbeidsrechten.
- De trajectbegeleiders bij BON die werken met de Bulgaarse groep nodigden OR.C.A. uit op 2 oktober om hen te informeren over arbeidsrechten en schijnzelfstandigheid.
- ORBIT/AMOS organiseerde op 11 oktober haar Netwerk dag in de voorbereiding rond de campagne met als thema Grondrechten. Het grondrecht arbeid werd geduid door OR.C.A.

- Onze derde ontmoeting met BON was met de Roemeense groep op 16 oktober waar OR.C.A. het opnieuw had over arbeidsrechten en het schijnzelfstandigen statuut.
- Naar jaarlijkse traditie werden we uitgenodigd op de Erasmus Hogeschool in Brussel op 3 november om de Nederlandse en Belgische studenten in het kader van een debat onze thematiek voor te leggen.
- Bij het Brusselse Rode Kruis loopt het “Projets Migration”. Om de bezoekers van het project nog beter te kunnen begeleiden werd OR.C.A. gevraagd om een vorming te geven aan hun vrijwilligers.
- In het kader van de campagne van Welzijnszorg was OR.C.A. te gast in de Kerk van Woluwe op 14 december voor een bewustwordingsmoment na de kerkdienst.

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

De thematiek over mensen zonder wettig verblijf gaat over meer dan enkel de arbeidsrechten. Het is voor OR.C.A. dan ook van belang om ook op de andere terreinen geïnformeerd te blijven over alles wat onze doelgroep aanbelangt. OR.C.A. wil ook verder investeren in deze andere partners om ze attent te maken op de arbeidsrechten van een werknemer zonder wettig verblijf. OR.C.A. is lid van twee koepelorganisaties; 11.11.11 en PICUM.

OR.C.A. ontmoet ook deze partners op regelmatige basis:

- OR.C.A. is lid van de stuurgroep van het project Meeting vzw van Samenlevingsopbouw Brussel. Deze stuurgroepvergaderingen gingen door op 13 januari, 10 april, 2 oktober.
 - Bij onze Franstalige partner CIRÉ treed OR.C.A. geregeld in overleg met de Franstalige vakbonden. Dit jaar op 14 januari, 11 en 21 februari, 11 april en 1 oktober.
 - OR.C.A. nam deel aan de werkgroep werknemers zonder wettig verblijf van ACV-CSC Brussel op 24 maart en 22 september.
 - Een aantal grotere spelers uit het middenveld die actief zijn rond het thema migratie namen het initiatief tot het oprichten van ‘De Migratiecoalitie’. OR.C.A. nam enthousiast deel aan de ontmoetingen op 27 maart en 9 oktober.
- Naast deze eerder structurele samenwerkingsverbanden zijn er ook meer sporadische ontmoetingen met organisaties:
- Zo was OR.C.A. op 15 januari aanwezig op de FOS studiedag “Recht op waardig werk in de huishoudsector”. Op 29 april was er ook informeel overleg tussen OR.C.A. en FOS over de thematiek van het huishoudpersoneel.
 - OR.C.A. was aanwezig op de signaal dag van Welzijnszorg van 14 februari.
 - Bij de HUB loopt dan weer een onderzoek over de situatie van Brazilianen in België. De onderzoekster ging met ons in gesprek op 27 februari.
 - OR.C.A. nam op 4 april deel aan de workshop “Corporate socail Responsebility to prevent Human Trafficking” van het Federaal Migratiecentrum en een aantal Europese partners.
 - OR.C.A. zat op 3 juni samen met een medewerkster van BON om een mogelijke samenwerking te bespreken. Dit resulteerde in 3 vormingssessies van OR.C.A. bij BON, zoals hoger aangegeven.
 - Een medewerkster van Vluchtelingenwerk Vlaanderen kwam op 24 juni langs om te onderzoeken hoe met OR.C.A. kan worden samengewerkt.
 - Op 1 augustus ging OR.C.A. met het Federaal Migratiecentrum in gesprek over de omzetting van de Sanctierichtlijn.
 - Wij ontmoetten Dr. Reginald Moreels die werd gevraagd om voor Fedasil een rapport op te stellen “Healthcare for Asylum seekers and other migrant groups” op 20 augustus.

- De studiedienst van de Vlaamse Regering presenteerde op 25 september de studie “Internationale migraties en migranten in Vlaanderen” op haar studienamiddag. OR.C.A. was present.
- Studenten van de Hogeschool Marcinelle kwamen op 21 november bij OR.C.A langs in het kader van hun opleiding Sociaal Werk langs om zich te informeren over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.

4. OR.C.A. EN DE VAKBONDEN

OR.C.A. heeft van bij haar ontstaan stappen gezet om samen te werken met de vakbonden over het thema van werknemers zonder wettig verblijf. Af en toe met succes, zoals de samenwerking rond de publicatie “Werknemers zonder wettig verblijf: een rechtengids”. Vaak krijgt dit thema weinig of geen aandacht. Enkele moedige en sterke trekkers proberen nochtans binnen de vakbond strijd te leveren om er meer aandacht en werktijd voor te vragen. In Franstalig België was er altijd iets meer aandacht. Zo is er bij het ACV-CSC Brussel de werkgroep voor werknemers zonder wettig verblijf waar steeds meer werknemers zich bij aansluiten en actie voeren. Zowel binnen hun vakbond als naar de buitenwereld. Bij de FGTB werd een project opgestart rond het juridisch opvolgen van dossiers van arbeidsmigranten waaronder werknemers zonder wettig verblijf. OR.C.A. trad, in het kader van dit project, met hen in overleg op 22 mei en was een spreker op hun studiedag van 17 december “Travail, migration & égalité des droit pour tous: un défi pour les syndicats.” Gedurende het hele jaar door bleven we in contact bij concrete dossiers, de ene keer met al meer succes dan andere keer.

Bij de Nederlandstalige vakbonden bleef het ook dit jaar heel stil, al lijkt er een opportuniteit om dit aan te pakken. Het ABVV en het ACV zetten samen het een onderzoek naar de “Nieuwe mobiele werknemer in Vlaanderen” op. Dit onderzoek probeert een zicht te krijgen op de realiteit van de mobiele werknemer. Hoe kan die bereikt worden? Hoe kunnen de rechten van deze werknemers verdedigd worden? Hoewel dit project vooral is gefocust op werknemers van binnen de EU, kon ook het thema van werknemers zonder wettig verblijf van buiten de EU worden aangekaart. OR.C.A. was dan ook aanwezig op de klankbordgroep op 16 mei en op de studiedag van 24 oktober. Het was duidelijk dat er goed en kwalitatief werk werd geleverd. De vraag blijft of de groep van werknemers zonder wettig verblijf nog aan bod zal komen bij de uitwerking van voorstellen. Het is te hopen dat deze moeilijk bereikbare doelgroep bij het opstellen van een prioriteitenlijstje niet opnieuw wordt geschrapt.

5. OR.C.A. INTERNATIONAAL

OR.C.A. is lid van het Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM). Op de algemene vergadering van PICUM van 21 juni werd de coördinator van OR.C.A. verkozen als lid van het dagelijks bestuur en de Raad van Bestuur. Op 27 en 28 oktober nam hij reeds deel aan de Raad van Bestuur van PICUM en op 3 december aan het dagelijks bestuur.

Naast het bestuurlijke engagement nam OR.C.A. ook deel aan de PICUM werkwinkels op 20 juni “Working with labour inspectors to ensure protection for undocumented workers”, op 23 september “Access to Justice and Legal Strategies” en op 1 december “Fair Working

Conditions for Undocumented Migrant”. Op 2 december organiseerde PICUM een event in het Europese Parlement: “EMPLOYERS’ SANCTIONS: Effective tool in reducing irregular migration or in reducing the labour rights of undocumented workers?” OR.C.A. was spreker in het panel.

Naast het internationale engagement binnen PICUM werd OR.C.A. ook gevraagd deel te nemen aan de workshop “Criminalising Migrants Consequences and Counter-strategies” georganiseerd door het Centre for European Policy Studies (CEPS) en PICUM van 17 maart. Op 17 oktober was OR.C.A. één van de sprekers op “My Mobility Mentor: Brussels Townhall

meeting on the free movement of Romanian and Bulgarian workers in Belgium” georganiseerd door The European Citizen Action Service (ECAS).

Een organisatie actief in Turkije “Human Resource Development Foundation” die steeds vaker wordt geconfronteerd met migranten zonder wettig verblijf kwam OR.C.A. op 20 november bevrage over haar aanpak.

In het kader van internationaal onderzoek kreeg OR.C.A. ook vragen van deze verschillende centra en personen:

- De VUB organiseerde in het kader van een onderzoek door de Fundamental Rights Agency (FRA) over Economische uitbuiting van Migrant-werknemers een groepsdiscussie met experts waaronder OR.C.A.
- Op 28 januari was er een skype gesprek in het kader van het onderzoek van een PHD student van de University of Ottawa (Canada)
- Een onderzoekster bij de University of Kent in Brussels, met een onderzoek naar de land- en tuinbouw sector in België, kwam OR.C.A. bevrage op 18 maart.
- De KULeuven en het HIVA organiseerden op 13 oktober de studiedag “Mobility of workers and pensioners and coordination of social protection in Europe.” OR.C.A. werd uitgenodigd om er het woord te voeren.

OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK

1. LOBBYWERK NAAR AANLEIDING VAN DE VERKIEZINGEN VAN 2014

In het verkiezingsjaar 2014 zette OR.C.A. in op beleidswerk. Er werden politieke eisen en voorstellen uitgewerkt die u kan terugvinden in het OR.C.A. Jaarverslag van 2013 en op de OR.C.A. website. Concreet uitgewerkte voorstellen zijn een goed begin, maar hebben enkel zin als we ze ook impact krijgen bij de beleidsmakers. Omdat onze voorstellen betrekking hebben op het werkerterrein van zowel de sociale partners als de politieke partijen is OR.C.A. een gespreksronde gestart bij deze sleutelfiguren.

In 2014 hadden wij deze contacten:

Politieke partijen:

- Twee medewerkers van Groen op 14 april
- Een parlementslid en een medewerker van CD&V op 23 april
- Een medewerker van CD&V op 30 april
- Een parlementslid en medewerker van SP.A op 4 juli.
- Een medewerker van Open VLD in het Vlaams Parlement ontmoette ons op 18 december.
- Na herhaalde pogingen bleek een ontmoeting met de N-VA niet mogelijk in 2014. In het voorjaar van 2015 kwam dit echter wel tot stand.

Sociale partners:

- UNIZO op 23 juni
- De Boerenbond op 26 juni
- Het VBO op 2 juli
- VOKA op 9 juli
- ABVV op 9 september
- ACV op 7 oktober

Al deze ontmoetingen vonden hun leidraad in de OR.C.A. voorstellen voor de verkiezingen 2014 en verliepen constructief. We kregen van alle gesprekspartners vragen en bedenkingen bij onze voorstellen. Bij ieder gesprek werd de ervaring en opgebouwde kennis van OR.C.A. geapprecieerd. Onze voorstellen vormden een interessant denkkader voor verdere uitwerking.

Eén van de OR.C.A. eisen vonden we deels terug in het Federaal regeerakkoord en in de beleidsbrief van de Vlaamse minister van Werk. Met name de afschaffing van het au pair statuut. In het Federaal regeerakkoord staat: "De regering neemt in overleg met de gewesten het initiatief om het misbruik van het au pair-statuuut te bestrijden." OR.C.A. blijft erbij dat dit enkel mogelijk is door het au pair statuut af te schaffen. Er moet eerder een legale arbeidsmigratie mogelijk worden voor huishoudpersoneel. Daarnaast kan binnen het jeugdwerk een systeem van culturele uitwisseling worden ontwikkeld voor niet-studenten. Het linken van het verblijf aan "klusjes" binnen het huishouden waar men verblijft, heeft gefaald. Schaven aan het systeem zal daaraan niks veranderen.

In de regeerakkoorden zijn nog enkele elementen van belang voor onze werking. De aangekondigde wijzigingen van het juridische- en rechtsbijstand systeem (pro Deo systeem), strijd tegen sociale fraude, economische migratie, ... OR.C.A. zal in het mate van het mogelijke deze dossiers blijven opvolgen. De voorstellen die wij hebben uitgewerkt gaan we nu ook voorleggen aan de nieuwe ministers en staatssecretarissen en hun kabinetsmedewerk(st)ers.

2. STUDIEDAG ROND REGULARISATIE CRITERIA 2.8.B (WERK) VAN 2009

CIRÉ organiseerde op 14 maart in samenwerking FGTB, CSC en OR.C.A. de studievoormiddag: “Regularisatie op basis van werk | evaluatie en perspectieven”. Op deze studievoormiddag werd de studie “Évaluation de la régularisation par le travail” voorgesteld die werd uitgewerkt door CIRÉ in samenwerking de CSC, FGTB een OR.C.A. in partnerschap met SP Belgique, Samenlevingsopbouw en het CAW Gent Eeklo, met bijdrage van Albert Martens (KU Leuven), het Kruispunt M-I en door het onderzoek van Marie Le Ray.

Na de voorstelling van het onderzoek en enkele getuigenissen van slachtoffers van de regularisatie op basis van werk, kwamen ook de inspectiediensten en de administraties aan het woord. De studievoormiddag werd afgerond met een debat tussen de aanwezige sprekers en het publiek.

De algemene conclusie was dat deze regularisatiemaatregel een mooi voorbeeld is van hoe een dergelijke maatregel niet moest worden uitgewerkt. Alles wat fout kon lopen is fout gelopen. Er zijn meer slachtoffers van deze maatregel dan dat er geregulariseerden zijn. In vorige jaarverslagen werd hier al uitgebreid op ingegaan. OR.C.A. blijft dan ook inzetten op beleidsbeslissing die een antwoord kan zijn voor de uitzichtloze situatie waar deze specifieke groep werknemers zonder wettig verblijf in terechtkwam.

OR.C.A. IN DE MEDIA

OR.C.A. wil de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf ook bij de publieke opinie onder de aandacht brengen. Daarom werkt OR.C.A. graag samen met goede reportagemakers. In 2014 slaagden we er een aantal keer in het verhaal van werknemers zonder papieren sterk in de pers te brengen. Dat was zo met een artikel in De Standaard "Uitgebuit en met lege handen" en de Panoramareportage "Leven zonder papieren"

Het Standaardartikel bracht de structurele problemen met de afgelopen regularisatiecampagne scherp in beeld en de Canvasreportage gaf een goed beeld van de leefsituatie van migranten zonder wettig verblijf. Jammer genoeg bleef het oorverdovend stil na het artikel en de reportage. Er kwam geen sociaal of politiek debat op gang. Moet de oorzaak misschien gezocht worden in het feit dat het moeilijk debatteren wordt als men de gezichten ziet achter de termen en cijfers of als het moeilijk wordt om de schuld bij de persoon zonder wettig verblijf te leggen?

OR.C.A. werkte ook mee aan of kwam voor in deze publicaties of uitzendingen:

- In de januari- editie van het maandblad van het gemeenschapscentrum Watermaal-Bosvoorde met een bericht over het OR.C.A. WORK kookboek "Onze (Ge)Rechten".
- Knack publiceerde op 1 januari 2014 het artikel "Wij komen echt niet naar België om te profiteren" een artikel over de vrije toegang van de Roemenen en de Bulgaren tot de Belgische arbeidsmarkt.
- Het gerecht dat EVA in het kader van 'donderdag veggiedag' op 2 januari 2014 in de kijker plaatste was het recept voor "Dhal" uit "Onze (Ge)rechten".
- Kerk en Leven berichtte op 8 januari in het artikel 'Geheime gerechten' over "Onze (Ge)rechten".
- Op 10 januari verscheen in "De bond" - de publicatie van de gezinsbond – het artikel "Recepten uit de verborgen wereldkeuken" over de lancering van "Onze (Ge)Rechten".

- De Morgen publiceerde op 22 januari het artikel "Dienstmeid gezocht" over de situatie van huishoudpersoneel in België. Dit naar aanleiding van de ratificatie in het Vlaamse parlement van de IAO conventie voor waardig werk voor huishoudpersoneel
- In het Radio 1 programma "Hautekiet" werd het thema huishoudpersoneel ook aangekaart en werd OR.C.A. om een reactie gevraagd op 22 januari.
- FM Brussel bevroeg OR.C.A. op 22 januari over de situatie van huishoudpersoneel in Brussel en over de uitblijvende ratificatie van de IAO conventie in dit gewest.
- In de weekendeditie van de Standaard van zaterdag 1 en zondag 2 februari werd het artikel "Uitgebuit en met lege handen" gepubliceerd. Een omvattend artikel over het falen van het criterium 2.8.B (werk) van de regularisatiecampagne van 2009.
- De krant van West-Vlaanderen publiceerde op vrijdag 7 februari het artikel "Als ik onrecht zie wil ik er iets aan doen" een interview met de OR.C.A. coördinator.
- Het tijdschrift 'Marie Claire' publiceerde in zowel haar Nederlandstalige als Franstalige editie van april een artikel over huishoudpersoneel: "Huishoudpersoneel, de nieuwe slaven?" of "Ménage un nouvel esclavage?", waarin OR.C.A. aan het woord komt.
- Naar aanleiding van een rapport over slavernij van de IAO publiceerde De Morgen op 21 mei het artikel "Slavernij springlevend" Een van de gesprekspartners voor dit artikel was OR.C.A.
- Het OR.C.A. persbericht "Internationale Dag van het Huishoudpersoneel nog geen feestdag" naar aanleiding van de internationale dag van het huishoudpersoneel van 14 juni, zorgde ervoor dat OR.C.A. werd uitgenodigd in het Radio 1 programma 'Vandaag' voor een interview.

- De Standaard van 7 juli opende met het artikel “Schaf au-pairstatuut af”, in de krant werd er verder in gegaan op deze kop. OR.C.A. werd bevestigd over deze thematiek.
 - Bovenvermeld artikel leidde tot heel veel aandacht over deze thematiek op 7 juli. Zo werd OR.C.A. geïnterviewd op FM Brussel, Q-music en RTBF radio.
 - Het 7 uur Journaal van de VRT en het Journal télévisé van 19u30 van de RTBF bracht aan de hand van de getuigenis van een au pair het thema onder de aandacht met informatie van OR.C.A.
 - Le Soir bracht op 14 juli het artikel “Des milliers de sans-papiers victimes de l’esclavage moderne en Belgique ». Ook voor dit artikel werd contact opgenomen met OR.C.A.
 - Op 15 juli zorgde het artikel van Le Soir voor nog wat opvolg interviews voor OR.C.A. in het VRT radio nieuws van 13 uur en het avondnieuws van RTL-TVI.
 - Een arbeidsongeval in een slagerij in Charleroi, waarbij een werknemster zonder wettig verblijf moest worden bevrijd door de brandweer nadat ze met haar hand klem kwam te zitten in een machine kreeg veel aandacht in de Franstalige media. OR.C.A. gaf op 27 juli een interview voor het RTBF journaal.
 - “Arbeidsmigratiestop: na 40 jaar een verouderd concept”, het OR.C.A. persbericht van 3 augustus naar aanleiding van de publicatie van het OR.C.A. jaarverslag, werd opgepikt door de site Belga.be en Kerk en Leven van 3 september.
 - Het magazine “Vrouwen met Vaart” van september 2014, een publicatie van de KVLV, bracht uitgebreid aandacht aan “Onze (Ge)rechten” met recepten en de verhalen van onze vrouwen.
 - “1 oktober: Eerste stap in betere bescherming huishoudpersoneel” was de titel van het persbericht dat OR.C.A. verspreidde op het nieuws dat de wetgeving voor huishoudpersoneel dat minder dan 24u werkt werd aangepast. OR.C.A. werd hiervoor door de RTBF radio gecontacteerd.
 - Het artikel “Illégaux: les nouveaux esclaves” verscheen op 14 oktober in Moustique, na bevestiging van OR.C.A.
 - Op 19 november verscheen in La Meuse, La Gazette, la Province, NordEclair en La Capitale en artikel over slavernij waarin OR.C.A. aan het woord kwam.
 - Op 20 november werd de Panoramareportage “Leven zonder papieren” uitgezonden. Een reportage waarin onder meer een klant van OR.C.A. getuigde als de OR.C.A. coördinator aan het woord kwamen.
- Naast deze contacten met de pers waren er nog gesprekken met journalisten die niet tot een publicatie hebben geleid. Het valt op dat de media het graag hebben over over “moderne slavernij”, een term die we zelf liever niet gebruiken. Het lijkt ons beter om enige etymologische hygiëne in acht te nemen en de juiste termen te gebruiken voor de juiste problematiek. Anders dreigen de inhoud van bepaalde woorden en de daar achterliggende problematiek uitgehold te worden. Ook al wordt een krantenkop met het woord ‘slavernij’ wellicht vaker aangeklikt dan ‘economische uitbuiting’.

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

1. DE OR.C.A. MEDEWERKERS

OR.C.A. kon dit jaar verder werken met haar twee medewerkers. Enerzijds Jan Knockaert die coördinator is van de organisatie, met taken in de helpdeskwerking en het opvolgen van de individuele dossiers, geven en ontwikkelen van vormingen, netwerking, lobbywerk, media contacten, administratie, ... Anderzijds Omar García Martínez, de OR.C.A. stafmedewerker die instaat voor het OR.C.A. WORK project met het huishoudpersoneel. Zijn taken bestaan in het opvolgen van individuele dossiers van huishoudpersoneel, de ontmoetingen op zondag, uitwerken van empowermentsmethodieken voor de doelgroep, outreaching en netwerking rond het thema huishoudpersoneel, ...

Het afgelopen jaar kon OR.C.A. opnieuw rekenen op enkele stagiairs. Zo kregen we de ondersteuning Julie De Corte en Eva De Cooman van de Arteveldehogeschool en van Bahar Akkus van de Erasmushogeschool

Brussel. Julie en Bahar volgen beide de opleiding Sociaal Werk juridische advisering en Eva de opleiding Sociaal-Cultureel werk. Het werd voor alle partijen een verrijkende ervaring.

Essentieel voor het OR.C.A. WORK project zijn de vrijwilligers. In 2014 werkten we een nota rond vrijwilligersbeleid uit. Ze werd al een eerste keer besproken op de Raad van Bestuur en wordt begin 2015 goedgekeurd.

We willen hier graag onze vrijwilligers bedanken voor hun waardevolle bijdrage. Het afgelopen jaar waren dit Francisca Rissland, Marije Nouwen, Maryia Vysostskaya, Leila Marzo en Maria Vivas. Natuurlijk moeten we ook de lesgevers van de Franse les bedanken Amal Ag-hallaj, Isabelle Mathieu en Sarah Messahel.

2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

De OR.C.A. bestuurders zetten dit jaar hun werk verder en kwamen daartoe vier maal samen in 2014. Voorzitter is Didier Vanderslycke, ondervoorzitter Sabine Craenen, Daniël Alliet, Maria Arredondo, Godelieve Bockaert, Iris Denolf, Bert D'Hondt, Geert Matthys en Ronnie Tack. Allen bestuurders die trouw en gedege hun taak vervullen.

De Algemene vergadering bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marianne Buyck, Marie-Paul Moreau, Piet Janssen en Anne Six. De Algemene vergadering kwam dit jaar samen op 29 april 2014.

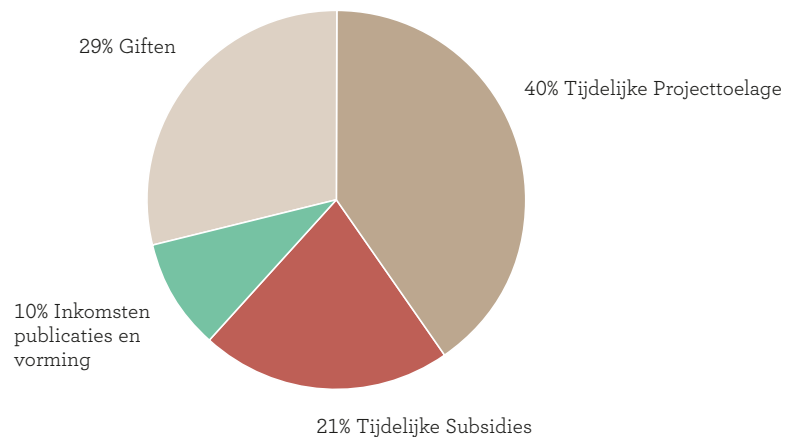
Reflectie en blijven jezelf in vraag stellen is belangrijk voor een organisatie zoals OR.C.A. Om die reden organiseerde OR.C.A. op 11 september een denkdag. Naast de leden van de Raad van Bestuur en de Algemene Vergadering werden nog enkele externen uitgenodigd. Op de agenda van deze vergadering stonden de toekomstperspectieven van het OR.C.A. WORK project, hoe onze politieke voorstellen realiteit maken, hoe omgaan met bepaalde specifieke fenomenen, ... De overvolle agenda zorgde voor een boeiende dag met sterke discussies waarmee OR.C.A. het komende jaar mee zal aan de slag gaan.

3. FINANCIËN

2014 werd het tiende werkjaar en hopelijk laatst jaar van OR.C.A. vzw zonder structurele overheids-financiering. Hoewel er door overleg en subsidieaanvragen gepleit werd voor een overheidstoelage werd dit niet gerealiseerd in de vorige legislatuur door de verantwoordelijke ministers van de regeringen. Het feit dat 2014 een verkiezingsjaar was zorgde natuurlijk ook voor een lange periode zonder beslissingen. OR.C.A. zet de zoektocht naar structurele middelen verder en hoopt in 2015 resultaat te boeken. Het Federaal impulsfonds is echter 'afgebouwd' en niemand weet ons tot op heden te zeggen hoe de federale projecten verder betoelaagd zullen worden. Voor OR.C.A. zou dat al een verlies van 25.000 euro betekenen.

Gelukkig konden we in 2014 wel rekenen op een projectsubsidie van het Federaal Impulsfonds (project 'ALS ARBEIDSRECHTEN AFDWINGBAAR WORDEN'), projectfondsen van Welzijnzorg, en particuliere giften. Het OR.C.A. WORK project kon ook dit jaar blijven rekenen op de financiële tussenkomst van het Sociaal Fonds 323.

Met deze middelen worden de personeelsinzet en de werkingskosten gefinancierd; daarnaast probeert OR.C.A. een juridisch fonds op te bouwen met de bedoeling om in precedentzaken de nodige juridische bijstand te financieren.



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 ACV-CSC, FGTB, CIRÉ en het Federaal Migratiecentrum in 2014 actualiseerde in zijn derde druk. Deze rechtengids informeert de werknemers zonder wettig verblijf concreet over hun arbeidsrechten en hoe ze die effectief kunnen verdedigen, en is ook voor hulpverleners een handige informatiebron. Er kwamen voor deze derde editie ook twee talen bij het Arabisch en het Braziliaans Portugees.

*Zestalgig zakboekje (Nederlands, Frans, Engels, Spaans, Arabisch en Braziliaans Portugees)
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.

*(Enkel nog beschikbaar in het Nederlands)
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: **Arbeitsongeval? 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)

JAARPLAN 2015

- OR.C.A. blijft inzetten op een kwaliteitsvolle helpdeskwerking en zal vormingssessies voor derden blijven aanbieden.
- OR.C.A. zal haar lobby werk verder zetten om de politieke eisen die werden opgesteld in het kader van de verkiezingen van 2014 zo veel mogelijk gerealiseerd te zien worden.
- 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.
- Een communicatie campagne wordt opgezet om de publicatie "Werknemers zonder papieren: een rechtsgids" zo ruim mogelijk te verspreiden.
- 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.
- OR.C.A. organiseer opnieuw een vormingsmoment waarin verschillende thema's rond arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf aan bod komen.
- OR.C.A. evalueert haar websites en zorgt voor een update van deze websites.
- OR.C.A. blijft zich inzetten om van de overheid een financiële structurele verankering te bekomen.
- OR.C.A. zet in op het ontsluiten van de jurisprudentie over haar thema en zet sterker in op de juridische ontwikkeling van haar dossiers.

Huishoudpersoneel

- In 2015 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.
- Het hoofdstuk Huishoudpersoneel op de website wordt ge-update en uitgebreid.
- Er wordt onderzocht of een uitbereiding van de werking mogelijk is in Antwerpen en Gent.
- Er wordt een gezelschapsspel ontwikkelt rond de arbeidsrechten voor huishoudpersoneel.
- Er word een alternatief aanbod uitgewerkt naast de huidige Franse lessen. Zodat deelnemers die het Frans al voldoende beheersen ook gemotiveerd blijven om aan de werking te participeren.
- OR.C.A. WORK blijft kooksessie aanbieden in samenwerking met andere organisaties.

TOT SLOT

De Algemene vergadering heeft dit jaarverslag op 21 april unaniem goedgekeurd. Enthousiast en met een grote waardering voor de vrijwilligers, de stagiairs en de medewerkers. Tegelijk in dankbaarheid voor het engagement en de nabijheid die zij betonen bij de werknemers die gebruik maken van de OR.C.A. diensten. Ook in de moeilijkste momenten als een werknemer getroffen wordt door een arbeidsongeval of als één van de huishoudsters overlijdt door een slepende ziekte. Solidariteit en structurele rechtvaardigheid blijven onze drijfveer. Bedankt dat ook u daarin investeert.



© OR.C.A. vzw



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