



WERKNEMERS
ZONDER PAPIEREN
JAARVERSLAG 2016



Organisatie voor
Clandestiene Arbeidsmigranten
OR.C.A. vzw



FENOMEENANALYSE	6
DE CIJFERS	22
HUISHOUDPERSONEEL	31
NETWERK	45
PUBLICATIES	60

LIJST AFKORTINGEN:

AA	Arbeidsauditeur/ arbeidsauditoraat
BJB	Bureau Juridische bijstand
DvW	Dokters van de Wereld
DVZ	Federale Dienst Vreemdelingenzaken
FAO	Fonds voor arbeidsongevallen (sinds 1 januari 2017 FEDRIS)
GFMD	Global Forum on Migration and Development
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn.
OVB	Orde van Vlaamse Balies
PV	Proces verbaal
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SZ	Sociale Zekerheid
SI	Sociale Inspectie
SIOD	Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
TSW	Toezicht Sociale Wetten

Veilig OR.C.A. loket: het door OR.C.A. ingerichte loket of infopunt waar werknemers zonder wettig verblijf zich in vertrouwen toe kunnen richten om zich te informeren over hun arbeidsrechten.

INLEIDING

Terwijl de gewestregeringen zich inspannen om hun bevoegdheid inzake arbeidsmarktbeleid ingevuld te krijgen; terwijl de federale regering poogt de werknemersbescherming effectief te maken en internationale conventies of Europese Richtlijnen om te zetten in wetgeving; terwijl inspectiediensten proberen hun uiterste best te doen om met te weinig middelen maximaal malafide werkgevers te strikken én de werknemers op hun rechten te wijzen; terwijl iedereen beseft dat het au pair statuut fundamenteel fout zit en best heruitgevonden wordt; terwijl er te weinig creatieve ideeën de ronde doen over arbeidsmigratiebeleid; blijft OR.C.A. vzw geloven dat sterk inzetten op werknemersbescherming van arbeidsmigranten met een precair – zonder wettigverblijf, de weg opent naar meer eerlijke arbeidsverhoudingen en betere werkomstandigheden.

2016 was voor ons een jaar van verhoogde aandacht. De wetswijzigingen die de bestraffing van werknemers van niet-aangegeven tewerkstelling invoeren enerzijds en die de toegang tot gratis rechtsbijstand administratief te bemoeilijken anderzijds, maken duidelijk dat politieke verantwoordelijken de cultuur van uitbuiting van werknemers niet minder, maar nog meer ontwikkelingskansen geven.

Er zijn nochtans mogelijkheden om met een aantal nieuwe methodes en politieke moed een effectief beschermingsverhaal te schrijven. Dat willen wij illustreren in dit jaarverslag. Dat illustreerden onze medewerkers en vrijwilligers in 2016. Zonder overheidserkenning en zonder overheidstoelagen.

Soms zijn we fier dat we tien jaar expertise konden opbouwen, zorgen voor effectieve werknemersbescherming, bijstand bieden bij arbeidsongevallen en loondiefstal, gerespecteerd worden door overheidsdiensten en door derden die ons graag als partner hebben in de aanpak van het zwartwerk.

Maar even vaak voelen we ons miskend. Het is hoog tijd OR.C.A. en daardoor de kwetsbare arbeidsmigranten die economisch bijdragen, te erkennen en verdere ontwikkelingskansen te geven.

INHOUD

INLEIDING 3

FENOMEENANALYSE 6

1. Vastgestelde loondiefstal in 2016.....	6
Grafiek: opvolging van klacht door inspectie.....	6
2. Goede aanpak van de inspectiediensten.....	7
2.1 Loonregularisatie dankzij tussenkomst toezicht op de sociale wetten.....	7
2.2 Inspectiediensten kiezen voor samenwerking.....	8
2.3 De gemiste kans bij SIOD.....	8
3. €29.045,02 loondiefstal toegekend door arbeidshof blijft overeind bij het Hof van Cassatie.....	10
Het verhaal.....	10
Eerste aanleg.....	10
De beroepsprocedure.....	11
Cassatieberoep.....	11
Conclusie.....	12
4. Au-pairjongeren in België.....	14
4.1 EU- au pairs of clandestine dienstboden?.....	14
4.2 Niet EU- au pairs met een vrijstelling van toeristenvisum.....	15
Conclusie.....	16
5. Diplomatiek personeel.....	17
5.1 Het indienen van een klacht bij de 'Commissie van Goede Diensten'.....	17
5.2 Het diplomatiek huishoudpersoneel en de sociale zekerheid.....	19
6. Evolutie van de thema's aangekaart in het O.R.C.A. jaarverslag 2015.....	21

HET VEILIG O.R.C.A. LOKET 22

Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller.....	23
Grafiek 2: Herkomst van de werknemer.....	24
Grafiek 3: Leeftijd werknemers.....	25
Grafiek 4: Aankomstjaar in België.....	25
Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer.....	26
Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling van de werknemer.....	27
Grafiek 7: Sector van tewerkstelling.....	28
Grafiek 8: Thema van de hulpvraag.....	29
Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag.....	30

HUISHOUDPERSONEEL 31

1. Het project O.R.C.A. WORK.....	31
1.1 Terroristische aanslagen in Brussel en hun effect op onze werking.....	31
1.2 Continuïteit van de zondagse activiteiten.....	32
A. Franse lessen.....	32
B. Informatieve sessies.....	32
C. Sociaal culturele activiteiten.....	34
D. Empowerment via fotolessen.....	35
E. Vrijwilligers.....	36
F. Aantal deelnemers O.R.C.A. WORK.....	37

G. Outreaching acties	38
De sociale media als outreachingsmiddel	39
2. Au pair	40
2.1 Au pairs bereiken en informeren via infographics	40
3. Netwerking en ontmoetingen.	42
3.1 Dokters van de Wereld.....	42
3.2 Conferentie Peruaanse Migratie in België	42
3.3 Ontmoetingsmoment in de Friedrich-Ebert-Stiftung	42
3.4 United nations Secretary General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment.....	43
3.5 Andere initiatieven.	43
4. OR.C.A. Studiedag: "Huisarbeid in België: van verschillende statuten naar meer arbeidsrecht"	44

OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK 45

1. OR.C.A. debatten en vormingen.....	45
2. OR.C.A. in overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek.....	45
3. OR.C.A. en de vakbonden	46
4. OR.C.A. internationaal	46
4.1 Global Forum on Migration and Development (GFMD).....	47

OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK 48

1. Contacten in 2016.....	48
2. Zorgwekkende ontwikkelingen in het beleid	49
2.1 Zwartwerk voortaan strafbaar in hoofde van de werknemer	49
2.2 De nieuwe pro Deo wet	52
2.3 Arbeidsmigranten uitgesloten van maatschappelijke dienstverlening van het OCMW.....	54

OR.C.A. IN DE MEDIA 57

OR.C.A.: DE RADERTJES IN DE MACHINE 58

1. De OR.C.A. medewerkers, stagiairs en vrijwilligers.....	58
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering.....	58
3. Financiën.....	59

DE OR.C.A. PUBLICATIES EN KADERVORMING 60

PLANNEN VOOR 2017 63

TOT SLOT 64

BIJLAGEN 65

Bijlage 1: Tijdslijn van de zondagse activiteiten OR.C.A. WORK in 2016.....	65
Bijlage 2: overzicht van debatten en vormingen waar OR.C.A. aan deelnam.....	68

FENOMEENANALYSE

OR.C.A. vindt het belangrijk in elk jaarverslag een aantal thema's nader toe te lichten. We baseren ons daarbij steeds op concrete dossiers, om U naast cijfers en de theorie van de arbeidsrechten de realiteit voor te leggen. Om de privacy van de betrokken werknemers te beschermen werden alle namen aangepast.

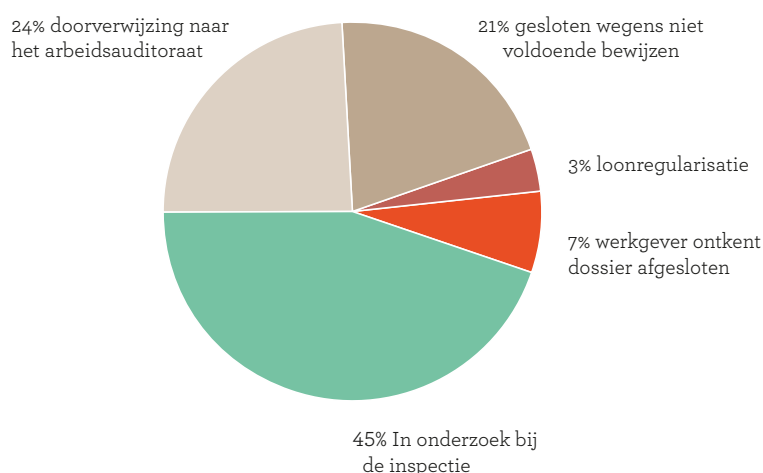
1. VASTGESTELDE LOONDIEFSTAL IN 2016

Als werknemers zonder wettig verblijf zich melden bij het veilig OR.C.A. loket en ze zijn slachtoffer van loondiefstal, dan vragen we hen het bedrag van het achterstallig loon te noemen. De werknemers doen die berekening op basis van het loon dat hen door de werkgever werd beloofd maar hen niet uitbetaalde. Het gaat in de dossiers nooit om achterstallig loon op basis van het minimumloon waar ze wettelijk recht op hebben. Ze hebben het over loonbeloften van 2 tot 7 euro/uur die niet werden nagekomen. OR.C.A. registreerde in 2016 €136.390,50 loondiefstal in 26 dossiers. Dit is slechts een fractie van de totale loondiefstallen bij de OR.C.A. dossiers. Voor de hele informele

arbeidsmarkt moet het bedrag kolossaal zijn. Zeker als we ook rekening houden met de niet betaalde sociale zekerheidsbijdragen en belastingen.

In 29 dossiers werd dit jaar een klacht ingediend bij een inspectiedienst. Waarvan 19 bij Toezicht Sociale wetten (TSW) in verband met loondiefstal, 7 klachten werden ingediend bij de Sociale Inspectie(SI) voornamelijk over arbeidsongevallen, 2 bij de Commissie voor goede diensten (zie verder) en 1 bij de Regionale Inspectie. In één dossier werd een rechtstreekse klacht ingediend bij het arbeidsauditoraat (AA) in Brussel.

Grafiek: opvolging van klacht door inspectie



Dit jaar kunnen we opnieuw een dossier melden van loonregularisatie door de tussenkomst van TSW. Meer duiding over dit dossier volgt verder in het jaarverslag.

De meeste dossiers zijn nog in onderzoek bij de inspectie. In het merendeel die door TSW werden doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat (AA) weigerde de werkgever elke medewerking. Vaak reageert de werkgever niet op de brieven van de inspectie. Deze is dan verplicht het dossier door te verwijzen naar het AA wegens belemmering van het onderzoek.

In twee van de dossiers die door de inspectie werden gesloten bij gebrek aan bewijs, is OR.C.A. een andere mening toegedaan. De werknemers dienden een nieuwe klacht in tegen de werkgever bij het AA. We hopen dat bijkomend onderzoek resulteert in een andere conclusie. In beide dossiers, behandeld door de 'Commissie van goede diensten', ontkende de werkgever alles en werd het dossier afgesloten. Ook daar staan we verder bij stil.

2. GOEDE AANPAK VAN DE INSPECTIEDIENSTEN

2.1 Loonregularisatie dankzij tussenkomst toezicht op de sociale wetten

Hassan begon in november 2013 als afwasser te werken in een restaurant. Hij moest werken van 24u tot 10u 's morgens. Al heel snel vroeg zijn werkgever hem allerlei andere taken uitvoeren. Hij werd ook gepest en belachelijk gemaakt door collega's en werkgever. Hassan liet dat allemaal gebeuren omdat de werkgever hem een contract beloofde. Hassan geloofde dat hij daarmee een wettig verblijf kon bekomen in België. De werkgever beloofde hem een loon van € 3,50 per uur. Het werk werd steeds zwaarder. Waar hij de eerste maanden om de andere dag moest werken, werd het 7 dagen op 7. Het beloofde loon bleef uit. Hij ontving slechts €350 per maand. Hassan wou deze situatie niet langer accepteren en begon video's te maken van zijn werk met zijn smartphone. Hij werd helemaal niet meer betaald en in juli 2016 aan de deur gezet. Hassan nam contact met het veilig OR.C.A. loket.

Toen Hassan het veilig OR.C.A. loket contacteerde en zijn verhaal vertelde, kwamen we tot de conclusie dat een klacht bij TSW de aangewezen weg was. We bezorgden de inspectrice alle gegevens, met inbegrip van de video's die Hassan de laatste maanden van zijn tewerkstelling had gemaakt. Zoals gebruikelijk nam de inspectrice contact op met de werkgever die - al even traditiegetrouw - alle feiten ontkende.

De inspectrice liet het hier echter niet bij. Zij ging een tweede keer langs bij de werkgever. Ze confronteerde de werkgever met de video's, waarvan ze de geregistreerde gesprekken trouwens had laten vertalen. Geconfronteerd met dit bewijs ging de werkgever over tot een regularisering van de tewerkstelling. Hij deed dat niet voor de volledige periode maar wel voor de twee en een halve maand waarin de video's werden gemaakt. De werknemer kreeg €2000 achterstallig nettoloon toegewezen. De werkgever moest alle achterstallige sociale zekerheids- en patronale bijdragen betalen.

In vergelijking met andere dossiers die OR.C.A. opgevolgd is dit een absoluut succes. **Door de doordachte aanpak van de inspectrice die de werkgever confronteerde met de video's van de werknemer, is de werkgever overgegaan tot het erkennen van de tewerkstelling.** Het is jammer dat slechts twee en een halve maand erkend werden. De wet¹ voorziet dat bij vaststelling van tewerkstelling van een werknemer zonder wettig verblijf, hij recht heeft op drie maanden loon. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat het om een kortere periode van tewerkstelling gaat. Hoewel de klant natuurlijk tevreden is met de erkenning, beraadt hij zich nog of hij de zaak voor de rechtbank wil brengen om zo het loon voor de andere maanden te vorderen.

¹ Artikel 7 van de 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.

2.2 Inspectiediensten kiezen voor samenwerking

Dialo stond in juli 2015 aan het Brussels 'Klein Kasteeltje' te wachten langs de kant van de weg. Net als vele andere werknemers zonder wettig verblijf, hoopte hij dat een werkgever hem zou kiezen voor een dag zwartwerk. Met dat loon zou hij dan eten kunnen kopen en wie weet een menswaardig onderdak betalen. Hij dacht geluk te hebben toen hij werd meegenomen door een werkgever die hem €50 per dag beloofde. Hij moest werken in de industriële schoonmaak. De werkgever was tevreden van zijn werk en vroeg zijn GSM nummer. Niet veel later werkte hij 6 op 7 dagen van 7u tot 19u in de schoonmaak en de houtverwerking op verschillende locaties in België. Nadat de werkgever hem vragen begon te stellen over zijn verblijfssituatie, veranderde deze "mooie" job in een ware hel. Toen het duidelijk werd dat Dialo hier helemaal alleen is en niet over een netwerk beschikt, belooft de werkgever zijn verblijf te regelen. Hij betaalt hem vanaf dan nog maar €150 per week. De werkgever wordt ook verbaal agressief en maakt hem belachelijk ten opzichte van zijn collega's. Na een tijdje slaat het verbaal geweld om in fysiek geweld. Hij krijgt meermaals slaag van de werkgever. Dialo is het beu en stopt met werken. Hij valt zonder inkomen, wordt dakloos en overnacht in het station Brussel-Noord. Hij doet zijn verhaal aan een hulpverlenster die er koffie uitdeelt. Zij stuurt hem door naar het veilig OR.C.A. loket.

Nadat meneer Dialo zijn verhaal deed, stelt OR.C.A. een klacht op en stuurt die naar de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten. We krijgen zoals gewoonlijk een ontvangstbevestiging. Tot onze verbazing krijgen we na een week al een e-mail van de inspecteur. Hij vraagt bijkomende informatie en meldt ons dat hij in dit dossier ook de Sociale Inspectie en de Regionale Inspectie wil betrekken. Dialo wordt uitgenodigd om bij hen zijn verhaal te komen doen. Nadat we hem geruststellen dat dit voor hem geen problemen zal creëren, gaat hij in op de uitnodiging.

Deze gecoördineerde aanpak waarbij de verschillende inspectiediensten samenwerkten zorgde meteen voor een positief resultaat. Er werden bijkomende bewijzen gevonden van de tewerkstelling. Er werd bovendien een procedure gestart om de zaak verder te behandelen onder de procedure Mensenhandel. Of de werkgever een veroordeling zal oplopen zal nog moeten blijken. Wat wel vrij zeker is, is dat door deze aanpak de werknemer zijn loon zal kunnen terugvorderen. Het unieke in de behandeling van dit dossier is niet alleen het aspect samenwerking tussen de inspectiediensten, maar ook dat **de werknemer werd uitgenodigd om zijn verhaal te vertellen. Dit gaf de inspecteurs de gelegenheid om gerichte vragen te stellen die niet beantwoord waren in de geschreven klacht. Zo konden ze hun onderzoek verder uitbouwen.**

2.3 De gemiste kans bij SIOD

OR.C.A. onderneemt al jaren pogingen om duidelijk te maken dat het zinnig is alle actoren die betrokken zijn in het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf samen te brengen in een taskforce. OR.C.A. gelooft dat de slaagkansen om de strijd tegen illegale tewerkstelling en de werknemersbescherming aanzienlijke stijgen als inspecteurs, arbeidsauditeurs, politie, vakbonden, centra mensenhandel, hulporganisaties en NGO's, ... samen gaan zitten. Het zou ook voor onze eigen werking een leerschool zijn. Moet OR.C.A. andere informatie aanleveren? Zo ja, welke? Kan de inspectie op een andere manier omgaan met de bewijzen die de werknemers

aanbrengen? Wat hebben arbeidsauditeurs nodig om meer dossiers voor der arbeidsrechter te brengen? ...

OR.C.A. deed een rondgang bij diverse kabinetten van de bevoegde ministers van de laatste drie Federale regeringen. Allen steunden het idee, niemand nam het initiatief. We klopten aan bij de Raad van Arbeidsauditeurs, stelden vast dat ze het idee genegen zijn, maar hoorden dat het initiatief voor zo'n taskforce niet bij hen ligt. Ook enkele inspecteurs reageerden enthousiast, maar ook zij stelden dat zij geen initiatief konden nemen.

Midden 2016 gingen we in overleg met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD). SIOD is het orgaan bij uitstek om concrete stappen te zetten voor de realisatie van een taskforce. Het is immers een dienst die ressorteert onder de Federale Ministers van Werk, Sociale Zaken, Justitie, de Minister bevoegd voor de zelfstandigen en van de Staatssecretaris voor de Coördinatie van de fraudebestrijding. Binnen dit orgaan komen alle arbeidsinspectiediensten samen voor overleg en bereid men acties voor om sociale fraude aan te pakken. Na overleg met verschillende actoren en een initiële ontmoeting met SIOD werd een vergadering opgezet. OR.C.A. zou een aantal dossiers voorleggen en - als vooroefening - samen met de aanwezige inspectiediensten onderzoeken waarom het ene dossier wel een succes werd en het andere niet.

De vergadering nam een goede start, want bij de casestudie van één dossier kwamen reeds interessante pistes voor de toekomst op tafel. Jammer genoeg bleek het niet mogelijk om verdere dossiers te bespreken, toen de rol van OR.C.A. in vraag werd gesteld. OR.C.A. is immers geen erkende organisatie. Enkele

deelnemers aan het overleg, legden de verantwoordelijkheid voor de magere slaagkansen van dossiers bij de werknemers. Het zijn zij die onvoldoende bewijzen aanbrenge. Bovendien is er een gebrekkig vervolgingsbeleid van het arbeidsauditoraat, werd gezegd. Deze discussie zorgde ervoor dat de vergadering niet werd verdergezet. Een vervolgvergadering kwam er tot vandaag niet.

OR.C.A. blijft er – ondanks deze ervaring - van overtuigd dat een taskforce antwoorden zou kunnen bieden op een aantal problemen die zich vandaag stellen in werknemersbescherming van de grootste risicogroep van de arbeidsmarkt. De twee goede voorbeelden die we eerder hebben besproken is daartoe een goede inspiratiebron.

We betreuren dat de eerste vergadering bij SIOD niet tot meer resultaat leidde. Maar OR.C.A. wil blijven inzetten op overleg, evaluatie en samenwerking. En wat die officiële erkenning van onze organisatie betreft: die ligt op de tafel van de ministerraad en wacht nog op de handtekening van één bevoegd regeringslid.

3. €29.045,02 LOONDIEFSTAL TOEGEKEND DOOR ARBEIDSHOF BLIJFT OVEREIND BIJ HET HOF VAN CASSATIE.

Het verhaal

Ali werkte vanaf 1 maart 2007 in het magazijn van een Brussels bedrijf. Hij moest vrachtwagens lossen en laden en het magazijn beheren. De werkgever betaalt hem €600 per maand. Ali werkt daarvoor 7 dagen op 7, van 7:00u tot 18:00u. Hij sliep op de werkplaats, maar in een lokaal van een andere bedrijf.

Eind 2009 kon een werknemer zijn onwettig verblijf laten regulariseren indien hij een belofte van tewerkstelling had en kon bewijzen dat hij vóór maart 2007 in België was. Ali werkte nog steeds onder dezelfde voorwaarden en vroeg zijn werkgever om hem een belofte van tewerkstelling te bezorgen. Ali's verblijf werd geregulariseerd en de werkgever vroeg voor hem een arbeidskaart B aan. Op 7 september 2010 werkte Ali met een arbeidskaart B en dus met wettig verblijf. Het was een contract van bepaalde duur tot 29 juni 2011. Maar er was eindelijk een contract en alle afspraken werden vastgelegd.

Het veranderde echter niks aan de reële situatie op de werkvloer. De werkgever maakte Ali duidelijk dat hij nog steeds 11 uur per dag moet werken en dat 7 dagen op 7. Zijn loon bleef hetzelfde, hoewel de loonfiches andere netto-bedragen bevatten, bleef Ali €600 per maand ontvangen.

Ali voelt zich sterker door zijn wettig verblijf en beslist zich niet langer te laten uitbuiten. Hij blijft weg op het werk. De werkgever start de ontslagprocedure en maakt een einde aan het contract. Wat Ali niet begrepen had was dat zijn verblijf samenhangt met zijn tewerkstelling bij deze specifieke werkgever. Hij zou dus zeker zijn verblijfs- en arbeidskaart B verliezen omdat hij ontslagen werd. Zijn verblijfskaart werd echter enkele keren verlengd omdat Ali ondertussen ziek was gevallen. In 2013 werd hij als genezen verklaard. Hij kon daarom zijn verblijf niet langer verlengen. Zijn verblijfsvergunning werd dan ook ingetrokken en Ali was opnieuw zonder wettig verblijf in het land.

Eerste aanleg

De ziekte had er hem niet van weerhouden om zijn jarenlange uitbuiting aan te vechten. In oktober 2010 trok hij naar de Sociale Inspectie om klacht neer te leggen. Deze startten een onderzoek en confronteren de werkgever met het verhaal van Ali. De werkgever ontkent echter staalhard en beweert dat Ali enkel een paar dagen in september 2010 voor hem heeft gewerkt. Er wordt een loonfiche opgemaakt voor de dagen van tewerkstelling in september 2010 en dat loon wordt Ali ook uitbetaald. De Sociale Inspectie vindt dat ze onvoldoende bewijzen heeft om langere tewerkstelling te bewijzen en klasseert het dossier zonder gevolg in oktober 2011. Het dossier wordt dus niet overgemaakt aan het arbeidsauditoraat.

advocaat om zijn dossier voor de rechtbank te brengen. Het wordt een lang proces met verschillende advocaten die elkaar opvolgen. Ali heeft immers het gevoel dat ze zijn zaak niet ter harte nemen. Op 27 juni 2013 is er een uitspraak van de Brusselse arbeidsrechtbank. Ali verliest het proces en moet € 1100 rechtsplegingsvergoeding betalen. De rechter oordeelt dat Ali geen geloofwaardige bewijzen aanbracht van zijn tewerkstelling en volgt op elk punt de visie van de werkgever. Op 23 juli 2013 tekent Ali beroep aan. Het wordt opnieuw een groot probleem om een pro Deo advocaat te vinden die het dossier ter harte wil nemen.

Ali wil het hier echter niet bij laten. Hij trekt naar het Bureau juridische bijstand (BJB) en vraagt een pro Deo

De beroepsprocedure

Op 4 juni 2013 klopt Ali voor het eerst aan bij het veilig OR.C.A. loket. Hij was langs geweest bij het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO nu FEDRIS) omwille van de rugpijn die hij overhoudt aan zijn tewerkstelling. Deze rugpijn startte immers nadat hij een te zware kist optilde toen hij nog werkte voor zijn werkgever. De werkgever gaf dit arbeidsongeval natuurlijk niet aan. Ali vraagt om het te laten erkennen als een arbeidsongeval. Hij blijft immers last hebben van zijn rug. De medewerkers van het FAO (nu Fedris) kennen het veilig OR.C.A. loket en sturen Ali door. Ali vertelt in eerste instantie niks over de procedure bij de arbeidsrechtbank over zijn achterstallig loon en kaart enkel het arbeidsongeval aan.

Eenmaal Ali OR.C.A. op de hoogte brengt van het dossier over zijn achterstallig loon hielpen we hem en zijn advocate bij het indienen van een beroep. We duiden hem op de risico van een nog hogere rechtsplegingsvergoeding en het feit dat succes ver van verzekerd is. Op 12 januari 2015 doet het hof van beroep van Brussel een uitspraak in de zaak. Het vonnis wordt hervormd.

De behandeling van de bewijzen in het vonnis van eerste aanleg en het arrest in beroep staan recht tegenover elkaar. In eerste aanleg werd ieder bewijs van tewerkstelling die Ali aanbracht als onvoldoende of ongeldig beschouwd.

Ali zorgde voor een aantal getuigenissen van bureaus van de werkplaats en van ex-collega's. In eerste aanleg stelde de rechtbank dat de getuigen ongeloofwaardig waren en dat de bureaus niet konden getuigen over de tewerkstellingsrelatie. In beroep stelde de rechter dat geen enkele reden is om de getuigenissen in twijfel

te trekken. De rechter wijst er ook op dat de werkgever geen enkel tegenbewijs of -getuigenis aanbrengt. Ali had tijdens zijn werk leveringsbonnen aangenomen en enkele er zelfs van ondertekend in naam van het bedrijf van zijn werkgever. Hij had er enkele bijgehouden en legde die neer in de rechtbank. In eerste aanleg volgde de rechtbank de stelling van de werkgever dat het om gestolen documenten zou gaan en dat de handtekening van Ali een vervalsing zou kunnen zijn. De rechter in beroep stelt vast dat de werkgever nooit klacht heeft neergelegd tegen de zogenaamde diefstal van de documenten en de werkgever geen bewijs aanbrengt voor de 'vervalsing van de documenten'. De werkgever kon ook niet uitleggen wie deze documenten dan wel ondertekende. De rechter van het hof van beroep aanvaardde de leveringsbonnen als bewijs.

Meneer Ali had ook zijn eisen aangepast. Hij kon geen bewijs van tewerkstelling voorleggen voor de periode van 1 maart 2007 tot 28 maart 2009. Op 28 maart 2009 was er immers een interventie van de ziekenwagen en politie op de werkplek waarin meneer Ali werd vernoemd. Hij eiste dus het loon van 28 maart 2009 tot en met augustus 2010. De rechter wees er op dat de werknemer daardoor redelijkheid toonde.

Om die reden achtte de rechter in zijn arrest van 12 januari 2015 de tewerkstelling bewezen. Het loon werd berekend op basis van het contract dat de werkgever met hem afsloot in het kader van de tewerkstelling met een arbeidskaart B. Ali moest voor 17 maanden achterstallig loon ontvangen waarvan de €600 per maand in mindering werd gebracht. Het totaal bedrag dat hem werd toegewezen is €22.981,60 brutoloon.

Cassatieberoep

De werkgever had dit vonnis duidelijk niet verwacht en ging in cassatieberoep. De werkgever bracht in dat de bewijzen van Ali niet geldig zouden zijn. De argumentatie van de beroepsrechter werd in vraag gesteld.

OR.C.A. was bezorgd dat deze procedure er vooral op gericht was om tijd te winnen. Een procedure voor het Hof van Cassatie neemt immers veel tijd in beslag. Werkgevers die veroordeeld worden doen er alles aan om niet te moeten betalen. OR.C.A. vreesde dat de

werkgever gedurende de periode van de procedure zijn bedrijf en middelen zo zou organiseren dat er op het einde van het cassatieberoep geen middelen meer zijn in het bedrijf om de gedupeerde werknemer uit te betalen. Om die reden drong OR.C.A. bij de advocate van meneer Ali aan om bewarend beslag te laten leggen op de bezittingen van de werkgever. De procedure werd ingesteld en er werd bewarend beslag gelegd op een gebouw van de werkgever.

Het arrest van het Hof van Cassatie kwam er uiteindelijk op 12 december 2016. De beslissing en de argumentatie van de rechter van het hof van beroep van Brussel werden bevestigd. Ondertussen werden ook interesten toegevoegd aan het bedrag dat in beroep was toegewezen aan meneer Ali. Wat ervoor zorgde dat hij €29.045,02 werd toegewezen. Gezien

Conclusie

Dit is een fundamenteel arrest voor OR.C.A. Het toont in meerdere opzichten aan dat onze analyses kant én wal raken. Werknemers zonder wettig verblijf kunnen hun arbeidsrechten afdwingen voor de arbeidsrechtbank, ook al zijn ze zonder wettig verblijf of was hun tewerkstelling niet aangegeven. Bijkomend en nog belangrijker is dat zowel het hof van beroep als het Hof van Cassatie de aangebrachte bewijzen van de werknemer als rechtsgeldig erkennen. Zowel de getuigenissen van de burens en de oud-collega's, als de leveringsbonnen. De rechter in beroep maakte duidelijk dat de werkgever moest bewijzen dat het zou gaan om gestolen of vervalste documenten.

Dit dossier toont eveneens het belang aan van het bewarend beslag. Hadden we dit niet gedaan dan was het waarschijnlijk dat, zelfs na een positief arrest, het loon nooit effectief gevorderd had kunnen worden.

Om die reden maken we ons zorgen over de nieuwe pro Deo wetgeving. Deze zal het leggen van bewarend beslag door een werknemer zonder wettig verblijf immers bemoeilijken. Verder zijn er ook nog andere constructiefouten in de nieuwe pro Deo regeling waar we verder in dit verslag op terugkomen.

het geld al op een geblokkeerde rekening staat door het bewarend beslag, staat het vast dat meneer Ali zijn loon zal ontvangen. De werkgever moest ook € 4.950 gerechtskosten betalen.

Gezien de arbeidsauditeur niet tussenkwam in dit dossier moet de werkgever echter geen boetes betalen. OR.C.A. communiceerde dit vonnis wel aan de diensten van de RSZ zodat zij op basis van het arrest de nodige achterstallige bijdragen aan de sociale zekerheid kunnen terugvorderen van de werkgever. Ze informeerden OR.C.A. dat dit arrest hen die mogelijkheid gaf en dat ze dit dus ook zullen doen. Hadden we dit vonnis niet zelf gecommuniceerd aan de RSZ dan waren ze niet op de hoogte en zouden ze deze bedragen nooit eisen.

We hopen dat dit arrest arbeidsauditeurs en sociaal inspecteurs motiveert om volop rekening te houden met de bewijzen aangebracht door werknemers zonder wettig verblijf en op basis daarvan deze zaken voor de arbeidsrechtbank te brengen met hun volle steun. OR.C.A. pleit ervoor dat ieder vonnis waarin achterstallig loon wordt toegezegd gecommuniceerd wordt aan de RSZ ook al is er geen arbeidsauditeur actief in het dossier. Zo kan de RSZ de nodige acties ondernemen om de achterstallige sociale bijdragen te vorderen van de werkgever en de werknemer kan beroep doen op de sociale zekerheidsrechten die op deze manier zijn opgebouwd. Daar wordt iedereen beter van.

We willen tenslotte de aandacht vestigen op Ali zelf. Hij bleef moedig volharden om zijn arbeidsrechten te bekomen. Ondanks de problemen om een advocaat te vinden die zijn dossier ter harte nam, ondanks de lange procedure, ondanks zijn preciaire overleven zonder wettig verblijf. **Zijn eerste klacht dateert van oktober 2010. Pas zes jaar later in december 2016 is er ten slotte duidelijkheid.** Ali was op iedere zitting aanwezig en verdedigde ten opzichte van de rechtbank vaak zelf zijn visie. In het arrest van het hof van beroep

werd verwezen naar de verduidelijkingen die hij tijdens de zitting aanbracht. De procedure voor het erkennen van het arbeidsongeval loopt nog. Hij verloor het in eerste aanleg maar ging in beroep.

Opnieuw blijkt dat de effectieve aanwezigheid van de werknemer zonder wettig verblijf, een fundamentele bijdrage levert aan de zitting voor de rechtbank en aan het vonnis van de rechter. **OR.C.A. blijft er dan ook voor pleiten werknemers zonder wettig verblijf gedurende de procedure niet uit te wijzen. Het verkleint immers de kans van de werknemer zonder wettig verblijf om zijn arbeidsrechten af te dwingen.**

Het is jammer dat twee jaar tewerkstelling van 1 maart 2007 tot 28 maart 2009 niet meer te bewijzen viel. De werkgever zou niet 17 maanden maar 41 maanden achterstallig loon hebben moeten betalen. **OR.C.A. blijft werknemers informeren en motiveren om bewijzen bij te houden van hun tewerkstelling zodat in geval van problemen de werknemer zijn achterstallig loon kan vorderen.**

Jammer genoeg blijkt in dit dossier opnieuw de nefaste impact op het leven van werknemers zonder wettig verblijf die beroep deden op artikel 2.8.B van de regularisatiecampagne van 2009. OR.C.A. en andere partners in het middenveld hadden gewaarschuwd dat dit criterium voor problemen ging zorgen. Al vlug na de inwerkingtreding van de campagne kwamen de verwachte problemen naar boven. De slachtoffers waren steeds weer werknemers zonder wettig verblijf die uitgebuit bleven door hun werkgever maar nu verborgen achter een legale tewerkstelling. Op het einde van de rit verloren velen van hen opnieuw hun verblijf door hun malafide werkgever. **De oproep van OR.C.A. aan beleidsmakers om een oplossing te vinden voor het verblijfsrecht van de slachtoffers van het criterium 2.8.B viel tot vandaag in dovenmansoren.**

4. AU-PAIRJONGEREN IN BELGIË

4.1 EU- au pairs of clandestine dienstboden?

“Au pair” is niet zomaar een woord of een synoniem van “nanny”, “babysit” of “inwonende dienstbode”. Het gaat om een officieel verblijfsstatuut in het kader van een cultureel uitwisselingsprogramma dat geregeld wordt door een specifiek koninklijk besluit. Het gastgezin en de au pair moeten beide bepaalde voorwaarden naleven voordat de aanvraag voor een au pair-plaatsing goedgekeurd wordt. Als de kandidaat-au pair een derdelander is, wordt bij de goedkeuring van de aanvraag, een arbeidskaart toegekend aan de geïnteresseerde. Alleen dan is er sprake van een “au pair plaatsing” en kan de jongere beschouwd worden als een “au pair”.

De regelgeving rond de au pair-plaatsing en het proces om een arbeids- en verblijfskaart te bekomen als au pair is in principe bedoeld voor derdelanders, niet voor Europese burgers. Er is eigenlijk geen specifieke voorziening in de wetgeving voor EU-jongeren. Als zij au pair in België willen worden, moeten zij een andere manier vinden om hun verblijf in orde te brengen.

EU-burgers kunnen gemakkelijk een verblijfsrecht bekomen in België (zij hebben geen visum of arbeidskaart nodig) maar als zij meer dan 3 maand in België willen blijven, moeten zij aan bepaalde voorwaarden voldoen en hun verblijf communiceren aan de gemeente om hun verblijfsrecht officieel te laten erkennen in de vorm van een elektronische identiteitskaart voor EU-burgers.

Wij constateren in de praktijk dat als een Unieburger “officieel” naar België wil komen als au pair, er een au pair-modelcontract wordt getekend met het gastgezin om zich te laten registreren bij de gemeente. Zij worden geregistreerd als “studenten” of als “economisch niet-actieve Unieburger”, niet als “au pairs” (maar ook in dit geval zijn de algemene voorwaarden van een au pair-plaatsing van toepassing). In de praktijk gebeurt het echter dat de gemeente de naleving van deze voorwaarden niet altijd strikt controleert.

Ana, uit Spanje, liet zij zich registreren in Antwerpen via het tekenen van een au pair modelcontract met een gastgezin. Hoewel het gastgezin verplicht is om een verzekering af te

sluiten voor alle medische kosten van de au pair (geneesmiddelen, consultaties en hospitalisatie), werd in dit geval de Europese ziekteverzekeringskaart van Ana gebruikt als bewijs dat de verzekering in orde was. “Het gezin zei tegen mij dat zij geen verzekering zouden afsluiten voor mij aangezien ik Europeaan was en dat mijn eigen mutualiteit voldoende was voor mijn inschrijving. En tijdje later werd ik erg ziek en moest ik dringend naar de dokter. Ik heb zelf mijn medicatie en consultatie betaald. Mijn gastgezin heeft mij niet terugbetaald. Ik zou normaal gezien een deel terug krijgen van mijn mutualiteit, maar niet veel eigenlijk.”

Volgens de wettelijke voorwaarden, moet het gastgezin altijd alle medische kosten op zich nemen via het aansluiten van een verzekering die deze kosten en de eventuele repatriëring dekt.

Een ander voorkomend probleem is dat de geregistreerde EU-au pairs een identiteitskaart type “E” voor Unieburgers krijgen. Deze identiteitskaart is geldig voor 5 jaar maar een au pair-plaatsing mag maximum een jaar duren. In de praktijk gebeurt dus dat zij meer dan een jaar blijven werken bij het gastgezin als “au pair”, terwijl er vanaf de eerste gepresteerde dag van het tweede jaar geen sprake meer is van een au pair-plaatsing maar van een echte arbeidsrelatie als inwonende dienstbode. De zogenaamde “au pair” is dus een echte werknemer die aan de slag is in het zwart (met recht op het legaal minimumloon).

Nina uit Polen werd geregistreerd in Brussel bij een gastgezin. “Na mijn eerste jaar als au pair in Brussel, heeft mijn gastgezin gevraagd om mijn verblijf als au pair bij hen te verlengen. Zij waren heel tevreden van mijn werk. Ik kreeg 450€ zakgeld per maand in mijn eerste jaar voor mijn tweede jaar was er geen verhoging mogelijk omdat dat niet te betalen was volgens mijn gastgezin. Ik durfde ook niet om hierop aan te dringen. Ik bleef iets meer dan 2 jaar bij het gezin.”

De registratie als “student” of als “economisch niet-actieve Unieburger” wordt gebruikt door een aantal gastgezinnen om de plaatsing van hun EU-au pairs meer formeel te maken maar het gaat over een kleine minderheid. Wij merken dat de meeste EU-burgers naar België komen zonder contract of ze tekenen een contract dat niet voldoet aan de regelgeving. Zij worden dus nergens geregistreerd en er is geen officiële

instelling op de hoogte van hun verblijf in ons land. In dit geval is er geen sprake van een au pair plaatsing maar van een tewerkstelling van een inwonende dienstbode zonder wettig verblijf als zwartwerker. Zij zijn bovendien uitgebuite werknemers aangezien zij alleen maar een derde van het legale minimumloon ontvangen².

4.2 Niet EU- au pairs met een vrijstelling van toeristenvisum

Hoewel een au pair juridisch gezien geen werknemer is, moet het gastgezin toch een arbeidskaart “B” aanvragen voor elke niet-EU au pair. Als de arbeidskaart toegekend wordt, is de taak van het gastgezin de arbeidskaart te bezorgen aan de au pair zodat hij/zij een visum kan aanvragen bij de Belgische ambassade of het consulaat in het land van oorsprong om naar België te kunnen reizen.

De algemene principe bepaalt dat de aanvraag voor een arbeidskaart “B” alleen kan ingediend worden als de derdelander nog in het buitenland is (dit om de vermijden dat buitenlanders naar België komen om werk te zoeken) maar deze voorwaarde is niet van toepassing als de buitenlander vrijgesteld is van een arbeidsmarktonderzoek, zoals dat het geval is bij au pairs en andere bijzondere categorieën werknemers. Dat betekent dat in theorie alle kandidaat-au pairs meteen naar België zouden kunnen komen, om van hieruit de aanvraag voor een arbeidskaart te doen. Dit is in de praktijk heel moeilijk voor au pairs die onderdanen zijn van een land met een visumplicht als toerist. Ze moeten sowieso een visum aanvragen en het is makkelijker om te wachten tot de arbeidskaart is toegekend en dan de aanvraag voor een visum als au pair in te dienen.

Voor derdelanders afkomstig van een land waar een vrijstelling van een toeristenvisumplicht geldt is het wel mogelijk om naar België te reizen als toerist en vanaf hier het proces voor het bekomen van een arbeidskaart te starten. Dit kan echter voor heel wat problemen zorgen voor de “au pair”:

Ramona, een Braziliaans meisje is in contact gekomen met een gastgezin uit Vlaams Brabant, die dringend een au pair nodig hadden. Zij wilden niet wachten tot de toekenning van de arbeidskaart om haar te ontvangen (vóór Ramona, hadden zij al enkele Braziliaanse au pairs bij hen thuis ontvangen en zij wisten dus dat dit wel mogelijk was). Ramona reisde naar België en het gastgezin zou zo snel mogelijk de aanvraag voor een arbeidskaart indienen. Na bijna drie maanden, is de relatie tussen Ramona en het gastgezin slechter geworden en zij besloot om te veranderen van gezin. Na ons advies nam Ramona contact met de gemeente om eerst te verifiëren dat het eerste gastgezin de aanvraag had ingediend. Blijkbaar hadden zij dit nooit gedaan. Toen haar situatie duidelijker was, was het onder-tussen al te laat om officieel au pair te worden bij een tweede gezin, aangezien haar drie maanden verblijf als toerist al voorbij was. Ze had dus geen wettig verblijf meer en een aanvraag indienen vanuit België was niet meer mogelijk.

In dit geval heeft het gezin die Romana uitnodigde om naar België te komen uiteindelijk geen aanvraag ingediend. Wij hebben andere dossiers gehad waar de aanvraag toch ingediend werd, maar waar - om welke reden dan ook - het gastgezin de aanvraag procedure heeft stopgezet.

² Minimum zakgeld voor een au pair: 450€ per maand het minimumloon voor een voltijdse dienstbode in 2016: 1560,09€ per maand.

Zolang ze nog geen arbeidskaart B hebben, is er geen sprake van een au pair plaatsing. Hoewel de jongeren “au pairs” genoemd worden, zijn zij aan het werken als dienstboden in het zwart. Hoewel de kandidaat-au pairs naar België kunnen komen en vanuit hier het aanvraagproces beginnen, mogen zij niet werken tot het moment dat de arbeidskaart toegekend wordt. Zij mogen blijven als gasten bij het gastgezin maar ze mogen geen taken uitvoeren. Het is dus niet zo raar dat de au pairs instructies krijgen van het gezin om te liegen tijdens de afspraak bij de gemeente in het kader van het aanvraagproces om een arbeidskaart te bekomen. Want als de gemeente constateert dat de kandidaat-au pair al aan het werk is, wordt de arbeidskaart geweigerd.

Wij hebben vastgesteld dat deze praktijk gestimuleerd wordt door gastgezinnen maar ook door de au pair bureaus³.

Conclusie

OR.C.A. blijft ijveren voor het afschaffen van het au pair statuut. Het systeem is niet langer een uitwisselingsproject maar een verborgen arbeidsmigratiekanaal. Als er nood is aan de diensten die nu van au pairs gevraagd worden, dan is het nodig de aanwerving van buitenlands huispersoneel te faciliteren en beter te regelen. Een volwaardig arbeidsmigratiebeleid waardoor werkgevers wettelijk beroep kunnen doen op huishoudpersoneel is nodig. OR.C.A. heeft gewerkt aan een voorstel. Het is op onze website te vinden. De behoefte aan culturele uitwisseling van jongeren moet opgevangen worden binnen het jeugdwerk en geregeld worden door de Gemeenschappen.

Magda uit Brazilië vertelt: “De meesten van ons komen naar België als toeristen omdat de gastgezinnen niet willen wachten. We worden overtuigd door hen en door het agentschap dat dat geen probleem is. Er zijn zelfs agentschappen die alleen op deze manier werken met au pairs van mijn land.”

Wij merken dat vooral Braziliaanse jongeren vaak slachtoffers worden van deze praktijken. Maar ook andere nationaliteiten komen voor zoals Mexico, Chili en de V.S. Dit gebeurt zo vaak dat wij een specifieke infographic hebben gemaakt om potentiële slachtoffers te waarschuwen.

³ Al in 2015 hebben wij verslag gegeven van de praktijken binnen de au pair-agentschappen en het feit dat zij geen officiële erkenning moeten aanvragen en dat zij niet gecontroleerd worden door de inspectie diensten (zie OR.C.A. jaarverslag 2015)

5. DIPLOMATIEK PERSONEEL

5.1 Het indienen van een klacht bij de ‘Commissie van Goede Diensten’

In 2013 werd een ‘Commissie van Goede Diensten’ opgericht om de geschillen tussen het diplomatiek personeel en hun werkgevers op te lossen. De Commissie bestaat uit leden van de inspectie Toezicht op de Sociale Wetten, de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse zaken, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Directie Internationale Betrekkingen van de FOD Financiën, de Sociale Inspectie van de FOD Sociale Zekerheid en de vakorganisaties.

Als een klacht ingediend wordt bij de Commissie, wordt deze onderzocht door het secretariaat. Ze wordt daarna behandeld op de maandelijkse vergadering van de Commissie. Er wordt dan een eerste brief opgesteld ter attentie van de werkgever⁴. Als er geen reactie volgt, wordt er een tweede en zelfs een derde brief verzonden. Dus de bemiddeling gebeurt vooral schriftelijk. Als de werkgever de feiten ontkent of niet reageert, dan volgt de Commissie het dossier niet verder op en geeft als advies aan de werknemer om de zaak voor de arbeidsrechtbank te brengen.

Rachid heeft geen wettig verblijf in België als in 2009 de regularisatiecampagne wordt gelanceerd. In die regularisatieperiode kon je met een arbeidsovereenkomst in de hand een regularisatievraag indienen op basis van het criterium 2.8.B. Hij klopt aan bij het consulaat van zijn thuisland. Deze beloven het nodige te doen om hem via een arbeidskaart B te regulariseren. Als één van de werknemers van het consulaat ziek valt, mag hij al in september 2010 beginnen werken. Ze wachten zijn regularisatie dus niet af en nemen hem meteen in dienst alhoewel hij nog altijd geen wettig verblijf heeft. Hij wordt aangegeven aan de sociale zekerheid en werkt dus ‘in het wit’ maar zonder wettig verblijf.

Als Rachid een jaar later een brief krijgt van DVZ dat hij aan de voorwaarden voldoet van criterium 2.8.B. en dat als er binnen de drie maanden een werkgever een arbeidskaart B voor hem aanvraagt hij wettig verblijf kan bekomen klopt hij

aan bij de verantwoordelijke van het consulaat. Die belooft het nodige te doen maar bezorgt niet alle documenten voor de aanvraag. Het consulaat antwoordt niet op de vraag om de ontbrekende stukken in te dienen en de aanvraag voor een arbeidskaart B wordt daarom geweigerd. Het consulaat ziet in dat de tewerkstelling van Rachid niet aan alle regels voldoet en ontslaat hem eind maart 2012.

Rachid werkte al die tijd met een contract van chauffeur. In realiteit werkt hij in de week overdag voor de ambassade als bediende en 's avonds en in het weekend als chauffeur van de consul als die hem nodig had. Bij zijn ontslag bleven een deel van het loon, de ontslagpremie en het vakantiegeld onbetaald. Het feit dat hij betaald werd als chauffeur, terwijl hij vaak werk deed als bediende op het consulaat, zorgde er natuurlijk voor dat hij niet het correcte loon kreeg.

Begin januari 2016 klopt Rachid aan bij het Veilig OR.C.A. loket. OR.C.A. neemt contact op met ‘de commissie voor goede diensten’. Deze commissie werd speciaal opgericht voor werknemers die in dienst zijn in diplomatieke kringen. De Commissie richt een schrijven aan het consulaat om het achterstallig vakantiegeld te eisen. Alle andere elementen werden beoordeeld als onbewijsbaar of verjaard. Het consulaat antwoorde in eerste instantie dat deze eis onterecht was. Toen de commissie in een tweede schrijven de nodige bewijzen aanleverde kwam er geen antwoord en derde brief van de commissie voor goede diensten bleef eveneens onbeantwoord. Rachid werd geadviseerd dat hij indien gewenst een burgerlijke zaak kon indienen bij de arbeidsrechtbank. De duur van de procedure, de kans op het moeten betalen van een rechtsplegingsvergoeding en de onzekerheid dat de ambassade zou uitbetalen na een positief vonnis ontmoedigen hem en hij besluit te berusten.

Ahmad werkte als bediende voor de ambassade van zijn land. Hij werkte 7 dagen op 7 en werd

⁴ De werkgever van het diplomatiek personeel is 1) de ambassade zelf en de werknemer is dus personeel van de zendstaat of 2) een diplomaat (ambassadeur, consul of voorzitter van een erkende internationale organisatie) en in dit geval is de werknemer een privé bediende van de diplomaat en geen personeel van de ambassade.

betaald onder het minimumloon. Toen hij en zijn collega's protesteerden en hun arbeidsrechten wilde opeisen veranderde zijn jobinhoud. In plaats van administratief medewerker werd hij plots chauffeur en bewaker. Toen het protest bleef voortduren kreeg hij geen toegang meer tot de ambassade. Hij kreeg geen ontslag en zijn S-kaart (bijzondere identiteitskaart) werd niet ingetrokken. Hij mocht niet meer op zijn werk komen en werd ook niet meer betaald. Ahmad klopt aan bij de 'Commissie voor goede diensten'. Maar die slaagde er met briefwisseling niet in om een oplossing te vinden voor het conflict. Ahmad ging uiteindelijk klacht neerleggen bij de inspectiediensten en vroeg begeleiding aan de vakbond. De arbeidsinspecteur die zijn dossier opvolgde liet hem weten dat hij het dossier door gaf aan een collega, omdat hij werd bedreigd door de ambassade. Het dossier blijft aanslepen en zijn verblijfssituatie is onduidelijk. De ambassade kon immers op ieder moment zijn S-kaart intrekken, waardoor Ahmad zonder wettig verblijf in België zou zijn. De vakbond volgt dit dossier verder op.

De getuigenissen van Ahmad en Rachid gaan over personeel van de ambassade en de werkgever is in deze gevallen de zendstaat zelf. Via ons veilig OR.C.A. loket kwamen wij in contact met werknemers die aangeworven waren als privé bedienden van een diplomaat en niet als personeel van de ambassade. Het gaat vooral over dienstboden, chauffeurs, butlers, ...

Mariluz werkte voor een Zuid-Amerikaanse ambassadeur als privé dienstbode. Zij werkte daar van april 2015 tot april 2016. Zij heeft geen vertaling gekregen van het Belgisch modelcontract dat de Directie Protocol gebruikt om de tewerkstelling goed te keuren. Zij kreeg in plaats daarvan een contract in het Spaans, dat opgesteld was op basis van de wetgeving van de zendstaat met clausules die niet voldeden aan de minimum standaard van de Belgische wetgeving. Zij kreeg een loon lager dan het wettelijke minimumloon en werd het bovendien betaald in dollars en niet in euro. Het loon veranderde per maand afhankelijk van de koerswisseling van

de dag (ongeveer 900-950€ per maand). Bovendien heeft zij haar eigen medische verzekering betaald. In april 2016 kreeg Mariluz ontslag en moest zij haar bijzondere identiteitskaart teruggeven aan de werkgever. Aangezien zij als inwonende dienstbode werkte, moest zij onmiddellijk de woning van de ambassadeur verlaten. De werkgever weigerde ook het vliegticket van Mariluz te betalen.

OR.C.A. nam contact met de Commissie om het achterstallig loon, de betaling van de vliegticket en het vakantiegeld te eisen. Er werd een eerste brief verzonden naar de ambassadeur. De werkgever heeft de feiten in het algemeen ontkend en niets betaald. Aangezien Mariluz geen wettig verblijf, geen onderdak en geen inkomsten meer had, besloot zij om haar vliegticket zelf te betalen met haar spaargeld en terug te keren naar haar land. OR.C.A. volgde het dossier verder op. De Commissie stuurde nog twee brieven zonder reactie van de werkgever. De Commissie kon niets meer doen en heeft het dossier afgesloten in december. Rest ons de zaak voor de arbeidsrechtbank te brengen.

Mariluz werkte als inwonende dienstbode. We kwamen ook in contact met Fayaz die ook als privé bediende heeft gewerkt:

Fayaz werkte van 2005 als kok voor de ambassade van zijn land. Hij wordt op 1 mei 2014 ontslagen. Hij ontvangt geen ontslagvergoeding en moest meteen zijn kamer op de ambassade verlaten. Fayaz wou zijn rechten afdwingen en trok naar de Dienst Protocol, die hem doorverwees naar de 'commissie van goede diensten'. De commissie stelde vast dat er veel te veel loon werd afgehouden voor betalingen in natura, met name het slaapvertrek voor de werknemer. Ze berekende dat er nog €44.600 achterstallig loon moest worden betaald en de ontslagpremie. De ambassade antwoordt dat de man werd tewerkgesteld als privé-bediende van vijf opéévolgende ambassadeurs. De werknemer moest zich dus richten tegen elke individuele ambassadeur en niet tegen de ambassade. Gezien de ambassadeurs niet langer in België verbleven, werd verder niks ondernomen. De ambassade maakte

in haar brief de opmerking dat Fayaz zich volgens hen ondertussen zonder wettig verblijf in België verbleef en het land moest worden uitgezet. Ze willen zelfs instaan voor de kosten van repatriëring naar hun land. OR.C.A. werd pas

gecontacteerd toen Fayaz in 2016 naar een gesloten centrum werd overgebracht om te worden uitgewezen. Jammer genoeg was er niks meer mogelijk.

5.2 Het diplomatiek huishoudpersoneel en de sociale zekerheid

Het statuut van het diplomatiek huishoudpersoneel, of beter gezegd de particuliere bedienden, wordt gedefinieerd door de verdragen van Wenen inzake het diplomatiek verkeer en het consulaire verkeer als *een persoon die in de huishoudelijke dienst is van een lid van het personeel van de zending/het consulaat en niet in dienst van de Zendstaat*⁵. De werkgever is dus de ambassadeur, de consul of de voorzitter van een erkende internationale organisatie.

De verdragen van Wenen bepalen, naast andere voorrechten, een vrijstelling van de registratie bij de sociale zekerheid in de Ontvangende Staat voor diplomaten. Deze vrijstelling is ook van toepassing op de particuliere bedienden als 1) zij geen onderdaan zijn of geen duurzaam verblijf hebben in de Ontvangende Staat en 2) zijn geregistreerd bij de sociale zekerheid van de Zendstaat of van een derde Staat⁶.

De Circulaire Nota van 31 augustus 2015 van de Directie Protocol van FOD Buitenlandse Zaken bepaalt de voorwaarden die nageleefd moeten worden door de werkgever en de werknemer zodat de Directie Protocol de tewerkstelling van een particuliere bediende kan goedkeuren. Op basis van de voorwaarden van deze circulaire nota, mag de kandidaat-werknemer geen Belgische nationaliteit, geen onwettig verblijf of geen tijdelijk of duurzaam verblijf hebben. Het gaat altijd over buitenlandse werknemers die nog niet in België zijn en naar ons land zullen komen via de toekenning van een bijzondere identiteitskaart uitgereikt door de Dienst Protocol.

In verband met de sociale zekerheid, bepaalt de circulaire nota dat de werkgever (de diplomaat) in staat moet zijn om te bewijzen dat de betrokken werknemer geregistreerd is 1) bij de sociale zekerheid van het land van herkomst of van een andere staat, of 2) bij de Belgische sociale zekerheid of 3) verzekerd is door een privé verzekering in België of elders. Dit wil zeggen dat een privé verzekering voldoende is voor de goedkeuring van de tewerkstelling. Hoewel - op basis van deze circulaire nota - de toegang tot de Belgische sociale zekerheid mogelijk is, is in de praktijk is de privé verzekering de enige optie.

Via de Circulaire Nota van de Directie Protocol van 01 augustus 2014 werd gecommuniceerd aan de diplomatieke zendingen, dat vanaf 1 september 2013 houders van een bijzondere identiteitskaart zich niet langer kunnen laten inschrijven bij de Belgische ziekenfondsen. Vanaf die datum moet de houder van een bijzondere identiteitskaart verzekerd worden in de Zendstaat of via een privé verzekering. Dit werd ook gecommuniceerd aan de verzekeringsinstellingen door de Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering via de omzendbrief VI van 24 november 2014.

In de praktijk wordt de tewerkstelling van de particuliere bedienden goedgekeurd via het afsluiten van een privéverzekering. Deze verzekering moet betaald worden door de werkgever maar in de praktijk is het de werknemer die de verzekering betaalt.

5 - Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer (18-04-1961) Art. 1 (h) - Verdrag van Wenen inzake consulaire verkeer (24-04-1963) Art. 1 (i)

6 - Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer Art. 33.2 - Verdrag van Wenen inzake consulaire verkeer Art. 48.2

Mary van de Filipijnen werkt al 10 jaar bij een diplomaat van een erkende organisatie: “Vroeger was ik geregistreerd bij de sociale zekerheid maar enkele jaren geleden werd dit stop gezet. Ik bouw dus geen pensioenrechten meer op want ik ben niet meer geregistreerd in een sociale zekerheidssysteem. Mijn baas zei tegen mij dat als ik bij hem wilde blijven werken, ik mijn eigen verzekering moet gaan betalen. Anders zou hij iemand anders vinden als werknemer die dit zou willen doen. Elk jaar wordt ik ouder en niet alleen moet ik zelf mijn eigen medische kosten betalen maar ik zal ook geen pensioen hebben als ik stop met werken.”

De Conventie C189 betreffende het waardig werk voor het huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), werd door België geratificeerd op 10 juni 2015 en is van kracht sinds 10 juni 2016. Deze Conventie bepaalt dat het huishoudpersoneel echte werknemers zijn en dat zij van dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten genieten zoals de andere werknemers. De sociale zekerheid-bescherming moet dus ook gegarandeerd worden voor het huishoudpersoneel op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden als voor andere werkers⁷. In België is de registratie bij de sociale zekerheid voor alle dienstboden verplicht en dat is niet anders voor het diplomatiek huishoudpersoneel, aangezien de regelgeving in verband met het dienstbodestatuut ook van toepassing is voor deze soort werknemers.

Teresa komt uit Zuid-Amerika en ze werkt bijna al 4 jaar met een ambassadeur: “Volgens mijn baas ben ik geregistreerd in de sociale zekerheid van zijn land maar hoe kan dat? Ik kom van een ander land en ik werk niet in zijn land, maar hier in België. Ik ben niet geregistreerd in de sociale zekerheid van mijn eigen land en het lijkt mij logisch om geregistreerd te worden hier in België, maar blijkbaar kan dat niet. Mijn baas trekt elke maand een stuk van mijn loon af om mijn sociale zekerheid te betalen in zijn land, maar hoe ga ik hiervan kunnen genieten? Bovendien moest ik mijn eigen medische verzekering betalen. Hij zei dat er een massa mensen zijn die deze job kunnen doen als ik niet wil.”

Aangezien de IAO Conventie C189 voornamelijk een mensenrechtenconventie is en op basis van het juridische principe dat een latere wet primeert over eerdere wet, moet de toepassing van deze conventie altijd voorgaan.

Interpretatie van O.R.C.A.

1. De vrijstelling en de niet-toegang tot de Belgische sociale zekerheid leidt in de praktijk tot sociale dumping en is in strijd met de IAO Conventie C189 als het diplomatiek huishoudpersoneel geen of een minder gunstige SZ-bescherming heeft dan het andere huishoudpersoneel. De tewerkstelling van een particuliere bediende zou nooit goedgekeurd mogen worden alleen op basis van een privé verzekering die op de koop toe meestal betaald wordt door de werknemer zelf.
2. Op basis van de IAO Conventie C189, moet de Directie Protocol niet alleen controleren dat de werknemer geregistreerd is bij de sociale zekerheid van een andere Staat maar moet ook controleren dat deze SZ-bescherming even gunstig is als de Belgische sociale zekerheid. Zo niet moet de werknemer geregistreerd worden bij de Belgische sociale zekerheid of moet de Dienst Protocol de tewerkstelling weigeren.

⁷ Conventie C189 IAO art. 17

6. EVOLUTIE VAN DE THEMA'S AANGEKAART IN HET OR.C.A. JAARVERSLAG 2015

In het OR.C.A. jaarverslag 2015 stonden we stil bij de problematiek van arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf. U zal verder lezen dat we in 2016 een record aantal meldingen kregen van **arbeidsongevallen** van werknemers zonder wettig verblijf. Fundamenteel is er niks veranderd aan de situatie zoals beschreven in het jaarverslag van 2015. OR.C.A. blijft echter inzetten op overleg met de betrokken partners en beleidsmakers om de positie van de slachtoffers van arbeidsongevallen te verbeteren. Hopelijk kunnen we u daarover goed nieuws melden in het jaarverslag van 2017.

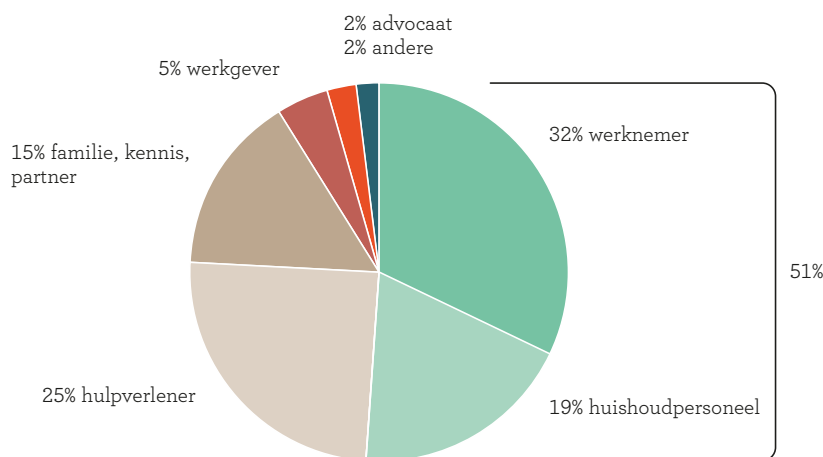
In de fenomeenanalyse van dit jaarverslag kon u vaststellen dat we af en toe slagen in het bekomen van achterstallig loon. We zijn er nog lang niet, maar we kunnen vandaag vaststellen dat de jarenlange strijd van OR.C.A. vruchten begint af te werpen. OR.C.A. hoopt dat we in volgende jaarverslagen niet alleen mogen melden dat er in individuele dossiers successen werden geboekt, maar dat er structurele oplossingen voorzien zijn om vordering van lonen en de effectieve uitbetaling ervan beter te regelen.

HET VEILIG OR.C.A. LOKET

Het veilig OR.C.A. loket was telefonisch te bereiken op maandag en dinsdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur. Hulpvragers konden ons ook bereiken via e-mail en Facebook.

Dit jaar ontvingen we **290 hulpvragen**. Dit is een opvallende daling in vergelijking met 2015 waar we 335 hulpvragen kregen. We kunnen dit niet wetenschappelijk duiden. Door analyse en gesprekken kunnen we echter het vermoeden uitspreken dat de aanslagen in Brussel en Zaventem van 22 maart 2016 een rol speelden. Het lijkt er op dat werknemers zonder wettig verblijf door de grote aanwezigheid van politie en het leger in Brussel werden afgeschrikt zich kenbaar te maken. Waren ze bang voor extra controles door politie? Of voor nieuwe aanslagen? Ging het over angst voor reacties van het publiek naar 'de vreemdelingen'? Of speelde nog iets helemaal anders? Vooral in het OR.C.A. WORK project met huispersoneel, viel de impact van de aanslagen op.

Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller (n=287)



Werknemers zonder wettig verblijf zelf blijven de grootste groep die ons contacteert. Al maken die voor het eerst “maar” 51% van de oproepen en e-mails uit. Dat blijkt als je de categorie werknemers optelt met de categorie huishoudpersoneel. Of deze daling in vergelijking met andere jaren duidt op angst van werknemers om ons te contacteren is natuurlijk niet duidelijk. Of zijn er meer hulpverleners die OR.C.A. leerden kennen waardoor het percentage verschuift? Bij het huishoudpersoneel is er bij de hulpvragen geen daling merkbaar. Komt dit door de nauwere band die er is met deze groep door het OR.C.A. WORK project?

Het **aantal hulpverleners** dat ons contacteert kent een lichte stijging terwijl de categorie familie, kennis, partner, ... ongeveer gelijk blijft. Werkgevers blijven ons bellen met de vraag hoe ze mensen op een legale manier in dienst kunnen nemen. Een opvallende nieuwkomer zijn **advocaten**. Ze lijken de weg te vinden naar OR.C.A. als ze een dossier van geschonden arbeidsrechten van een werknemer zonder wettig verblijf voor zich krijgen. In de categorie anderen vinden

we oproepen terug van de vakbonden, inspectiediensten, politie, ...

Van 294 hulpvragers waren er 170 mannen en 124 vrouwen, een verdeling die we al een aantal jaren vaststellen. Het overgrote deel van de dames werken als huishoudpersoneel, 36 vrouwen waren in een andere sector actief. Slechts 7 mannen die ons contacteerden werkten als huishoudpersoneel.

Grafiek 2: Herkomst van de werknemer (n=265)

Noord-Afrika	67
Midden en Zuid-Amerika	62
Azië	40
Sub-Sahara Afrika	26
Nieuwe EU-Lidstaten	23
Belg en EU-15	21
Europa niet EU en Turkije	16
Midden-Oosten	8
Noord-Amerika	2

Dit jaar kreeg het veilig OR.C.A. loket hulpvragen van **56 verschillende nationaliteiten**. De grootste groep hulpvragers komen uit de Noord-Afrikaanse regio. Als we dit verder analyseren dan springt de groep van 49 Marokkanen in het oog. Bij de groep Midden en Zuid-Amerika zijn er 35 Brazilianen waarvan 11 aan de slag zijn als huishoudpersoneel. Bij de groep uit Azië vinden we 27 Filipijnen terug waarvan 25 werken als huishoudpersoneel.

De verrassende vierde is **Spanje** met 13 hulpvragen. Van deze groep zijn er 10 aan de slag als "au pair". Eerder in dit jaarverslag duiden we de problematiek van EU au pairs. De laatste nationaliteit die er uit springt zijn de Roemenen (12). Bij deze groep blijft het voornamelijk gaan over werknemers die het slachtoffer zijn van schijnzelfstandigheid. Als we de hulpvragen van Unieburgers in één groep onderbrengen komen we op 44 hulpvragen. We mogen concluderen dat het vrij verkeer van werknemers dat hoog staat aangeschreven in de idealen van de EU voor de werknemer onderaan de sociale ladder blijkbaar gepaard gaat met veel onduidelijkheid en problemen.

Grafiek 3: Leeftijd werknemers (n=101)



We registreerden leeftijd van 101 hulpvragers. De verdeling van de leeftijdsgroepen blijft hetzelfde als vorig jaar. Wat opvalt is dat de groep tussen 18 en 25 jaar enkel bestaat uit huishoudpersoneel. Dit is natuurlijk voor een groot stuk te verklaren door au pairs die contact

opnamen met het veilig OR.C.A. loket. **De grootste groep blijft de groep tussen 26 en 35 jaar.** Een leeftijdscategorie waarin men zijn professioneel en familiaal leven opbouwt.

Grafiek 4: Aankomstjaar in België (n=93)



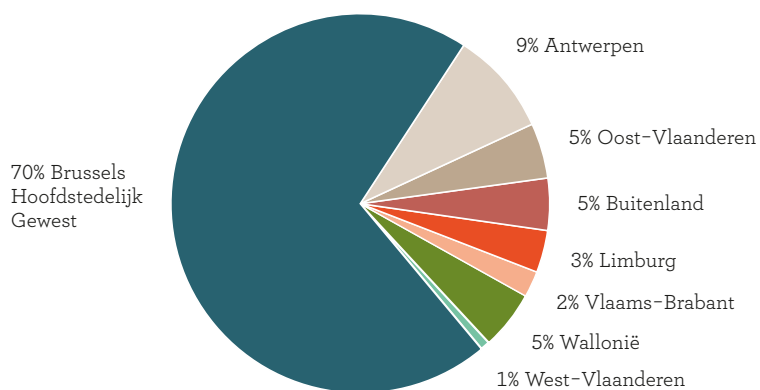
Elk jaar gaan nieuwe werknemers zonder wettig verblijf aan de slag gaan op onze informele arbeidsmarkt. Het valt op dat heel wat werknemers die het veilig OR.C.A. loket contacteren, verklaren pas in 2016 te zijn aangekomen.

We willen even stilstaan bij dit cijfer. Vaak wordt in het publieke debat aangebracht dat we 'aanzuigeffecten' van nieuwe migranten moeten voorkomen en dat we alles moeten zetten op effectieve grensbewaking. Hoewel terdege wordt ingezet of 'afschrikingsstrategieën' blijven nieuwe mensen zonder wettig verblijf zich in België vestigen, terwijl alles wat van ver of van dicht 'lijkt op een aanzuigend effect' al werd uitgescha-

keld. De uitvinders van het 'aanzuigeffect' moeten hun logica herzien en een analyse maken van het migratievraagstuk zonder beroep te doen op migratiemythes.

Als OR.C.A. nagaat wie onze doelgroep is en welke nationaliteiten zich daarbij manifesteren, dan gaat het niet om Syriërs of Irakezen die nog altijd de grootste groep asielaanvragers zijn. We kunnen enkel vaststellen dat arbeidsmigranten uit alle landen blijven afzakken naar België om te werken. Als de overheid de legale weg naar de arbeidsmarkt zo goed als onmogelijk maakt, dan floreert de informele arbeidsmarkt.

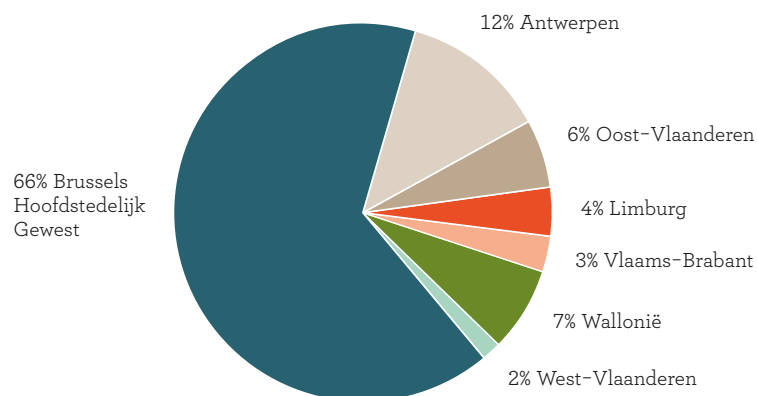
Grafiek 5: Verblijfplaats van de werknemer (n=175)



De groep die ons contacteert is vooral woonachtig in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit jaar gaat het om een hoger aandeel op het totaal van de hulpvragers. De maatschappelijke zetel van OR.C.A. is gevestigd in Brussel en is gekend bij de Brusselse hulpverleningsorganisaties. Als het gaat om het opstarten van een dossier arbeidsongeval of loondiefstal vragen we de betrokken werknemers om bij ons langs te komen. Het is logisch dat de stap om dit te doen vanuit Limburg of West-Vlaanderen veel groter is dan voor ie-

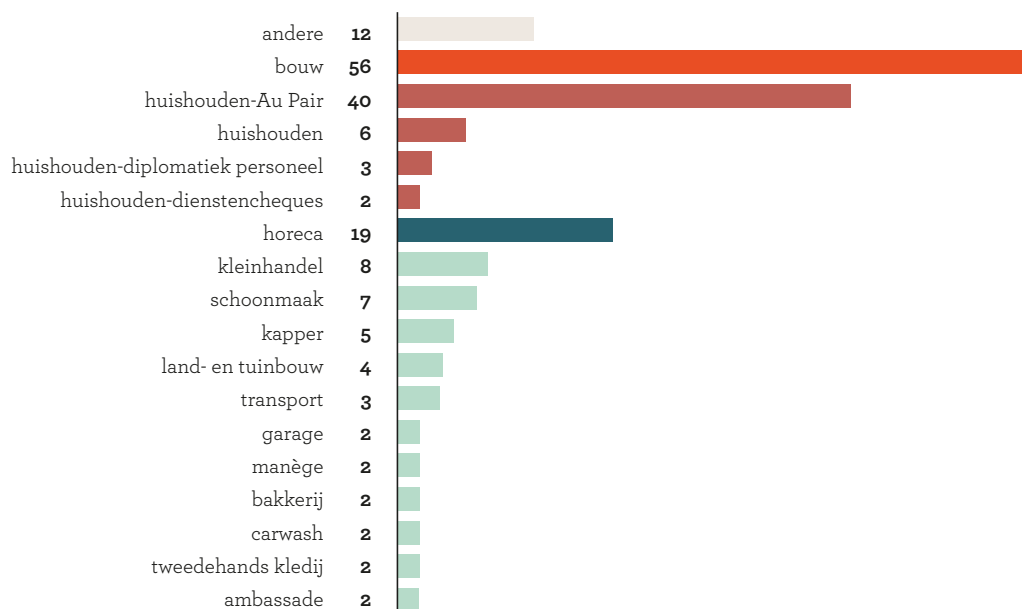
mand die in Brussel woont. Met de steden Antwerpen en Gent zijn de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen het best vertegenwoordigd. De oproepen uit Wallonië komen voornamelijk uit Luik, Henegouwen en Namen. Hulpvragers die in het buitenland verblijven contacteren ons voornamelijk met de vraag hoe ze legaal in België kunnen komen werken. Soms gaat het om iemand die in België werkte maar niet correct werd betaald en alsnog zijn loon wil ontvangen.

Grafiek 6: Plaats van tewerkstelling van de werknemer (n=137)



De plaats van tewerkstelling blijft voornamelijk het Brussels Hoofdstedelijk Gewest al merken we in verhouding met de vorige grafiek dat men ook buiten Brussel gaat werken. Opnieuw zien we de provincie Antwerpen en Oost-Vlaanderen op de tweede rij. We zien iets meer tewerkstelling in Wallonië dan in de vorige grafiek over de verblijfplaats. Vaak gaat het om mensen die in Brussel wonen maar die gaan werken in Waals-Brabant.

Grafiek 7: Sector van tewerkstelling (n=177)



Een opvallend cijfer uit deze tabel is de schoonmaaksector. Die valt voor het eerst – weliswaar nipt - uit de top vier. Kleinhandel neemt zijn plaats in. Bouw, horeca en huishoudpersoneel blijven daarentegen trouw op post. Als we alle verschillende vormen van huishoudarbeid optellen dan komt ze in de buurt van het aantal dossiers in de bouwsector.

Het feit dat jongeren die via het au pair systeem naar België komen, hier op de tweede plaats staan is alarmerend. Deze voornamelijk jonge meisjes zijn duidelijk slecht geïnformeerd en weten niet waar ze onafhankelijk informatie kunnen bekomen. Vaak zijn ze ook geïsoleerd omdat de enige connectie die ze hebben in België het gastgezin of au pairagentschap is. Gelukkig vinden een aantal hun weg naar het veilig OR.C.A. loket. In de fenomeenanalyse eerder in de jaarverslag las u al meer over deze problematiek.

Hoewel de overheid initiatieven nam om het zwartwerk tegen te gaan in de bouw en de horeca, merken de dit niet in onze cijfers. Beide sectoren blijven in onze top drie staan. Misschien zien we de komende jaren een grotere impact.

In de groep andere vinden we dit jaar schoonheidspecialist, textiel, afvalverwerking, verpleegkundige, huishoudpersoneel als kok, ... terug.

Grafiek 8: Thema van de hulpvraag (n=284)

Loondiefstal	74
Mogelijkheid om legaal te werken	59
Problemen in een legale arbeidssituatie	34
Andere	33
Arbeidsongeval	22
Algemene vraag naar rechten	18
Problemen met regularisatie	9
Problemen bij schijnzelfstandigheid	7
Onduidelijke vraag	6
Administratieve problemen met werkvergunning	4
Controles door politie en inspectie	4
Wit werk zonder wettig verblijf	3
Vragen in verband met zelfstandig werk	3
Sociale zekerheidsrechten	2
Vraag naar werk	2
Mensenhandel	2
Ontslag	1
Inschrijven als werkzoekende	1

Loondiefstal blijft veruit het grootste probleem waarvoor werknemers zonder wettig verblijf het veilig OR.C.A. loket contacteren. Wat ons zorgen baart, is dat de groep arbeidsongevallen jaar na jaar stijgt. Nooit eerder hadden we in één jaar tijd zoveel meldingen van arbeidsongevallen. Hopelijk heeft dit enkel te maken met naambekendheid van OR.C.A.

Het is opvallend dat de vraag naar mogelijkheden om legaal te werken nu al jaren op de tweede plaats komt. Het geeft aan dat werknemers zonder wettig verblijf op een correcte manier willen participeren aan de Belgische arbeidsmarkt. Dit is voor hen echter onmogelijk. Onze top drie wordt vervolledigd door de werknemers

die problemen hebben in een legale tewerkstelling. Hier gaat het niet om mensen zonder wettig verblijf maar met een precair verblijf, namelijk mensen die werken met een arbeidskaart A, B of C. We verwijzen opnieuw naar meisjes die werken als au pair. Deze groep vinden we onder andere terug in de categorie “Algemene vraag naar rechten” en “Problemen in een legale arbeidssituatie”.

Grafiek 9: Behandeling van de hulpvraag (n=280)

Informatie bezorgd	143
Doorverwezen	42
Klant niet meer bereikbaar	39
Klachtneerlegging	25
Klant stopt het dossier	14
In behandeling	12
Mensenhandel	3
Bemiddeling/opvolging	1
Bemiddelen vakbond	1

Het overgrote deel van hulpvragen aan het veilig OR.C.A. loket betreft informatieve vragen. Een aantal dossiers wordt doorverwezen omdat de hulpvraag niet binnen de competentie valt van het veilig OR.C.A. loket. In 39 cases konden we de klant niet meer bereiken na een initiële vraag. Als we contact verliezen met de klant is dit vaak vrij vroeg na het eerste contact. In een aantal dossiers heeft de klant al een klacht ingediend, maar slagen we er niet meer in om hem te informeren over het resultaat.

Dit jaar hebben we de optie “klachtneerlegging” duidelijker ingevuld. Als de klant een klacht neerlegt wordt het vanaf nu ingedeeld bij de optie klachtneerlegging zo lang de procedure loopt. Vroeger kwamen deze dossiers terecht onder de optie “In behandeling”. Als na het indienen van de klacht de klant het dossier stopt of niet langer bereikbaar is valt het dossier onder deze categorie.

Er zijn dus nog 25 dossiers waarin dit jaar een klacht werd ingediend bij TSW of de SI in behandeling. Een aantal van deze dossiers werd ondertussen doorgestuurd naar het AA en zijn daar nog in onderzoek. In een aantal dossiers vermoeden we dat het dossier valt onder de criteria mensenhandel. We nemen dan contact op met één van de gespecialiseerde centra mensenhandel en verwijzen door.

In drie gevallen werd het dossier door hen verder opgevolgd als een dossier mensenhandel. We merken dat de gespecialiseerde centra mensenhandel steeds vaker dossiers doorverwijzen naar het veilig OR.C.A. loket. Dit gaat om werknemers zonder wettig verblijf die zich bij hen aanmelden maar waarvan de uitbuiting niet voldoet aan de criteria mensenhandel of om werknemers die eerst werden opgenomen in de procedure mensenhandel, maar waarvan tijdens het onderzoek blijkt dat deze piste niet verder werd aangehouden.

HUISHOUDPERSONEEL

1. HET PROJECT OR.C.A. WORK

Ons empowermentproject, OR.C.A. WORK, bestaat nu 7 jaar en het richt zich tot al het huishoudpersoneel in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest. In het kader van dit project, kunnen de deelnemers hun taalkennis verbeteren, geïnformeerd worden over hun arbeidsrechten als huishoudpersoneel en deelnemen aan sociaal-culturele activiteiten.

Onze doelgroep bestaat vooral uit arbeidsmigranten van de Filipijnen en Latijns-Amerika. Elk jaar vinden migranten van andere nationaliteiten hun weg naar onze werking. Alle huishoudelijke werknemers zijn welkom in ons project ongeacht hun verblijfsstatus (met of

zonder wettig verblijf) of arbeidsstatuut (dienstboden, dienstencheques werknemers, diplomatiek huishoudpersoneel, huisbedienden of au pairs). Hoewel de huishoudelijke sector vooral een vrouwelijke sector is, zijn er ook een aantal mannen die participeren aan onze activiteiten.

De activiteiten vinden plaats op zondag in het centrum van Brussel en gaan voornamelijk door in het Engels en in het Spaans. Er is een projectverantwoordelijk die, behalve tijdens de verlofperiodes, altijd aanwezig is en wordt gesteund door negen vrijwilligers (3 taalleerkrachten en 6 animatrices).



1.1 Terroristische aanslagen in Brussel en hun effect op onze werking

De aanslagen in Brussel op 22 maart hebben een zeer negatief effect gehad op het aantal deelnemers aan onze activiteiten. Vóór die datum, ontvingen wij gemiddeld een 22 deelnemers per zondag. Na de aanslagen daalde de aanwezigheid tot een gemiddelde van 7 deelnemers. De aanwezigheid bleef zeer laag gedurende vier maanden na de aanslagen. De situatie was zo slecht dat er in die periode op bepaalde zondagen

geen enkele deelnemer aanwezig was. Daarom besloten wij om de reguliere activiteiten stop te zetten in juli en augustus. In plaats daarvan, spraken wij af met kleine groepjes om enkele uitstappen en ontmoetingen te organiseren.

Tijdens de dagen na de aanslagen kregen wij veel berichtjes van onze deelnemers. Zij probeerden alle

onnodige verplaatsingen te vermijden omwille van angst voor andere aanslagen. We moesten een uitstap – gepland op 27 maart - naar Ieper annuleren. De weken verstreken en onze groep was niet meer bang voor mogelijke nieuwe aanslagen maar wel voor de willekeurige controles en de grote aanwezigheid van soldaten en politieagenten in de stad. Toen het angstgevoel (door de aanslagen of door de veiligheidsdiensten) voorbij was, had de groep al heel veel lessen

gemist en leek het hen nutteloos om de rest van de lessen nog te volgen. We hernamen daarom pas onze activiteiten in september.

In de voorbije jaren en vóór deze gebeurtenissen hadden wij elke jaar nieuwe aanwezigheidsrecords bereikt maar in 2016 ontvingen wij bijna 40 deelnemers minder dan in 2015.

1.2 Continuïteit van de zondagse activiteiten

A. Franse lessen

De Franse lessen worden nog altijd begeleid door 3 vrijwilligers die actief zijn als leerkrachten: 2 voor het niveau beginners en 1 voor het niveau gevorderden. Voor onze les gebruiken wij een vast tekstboek maar wij geven de leerkrachten de vrijheid om extra materiaal te gebruiken als dit nodig is. De leerkrachten stellen zelf het studieprogramma op. Hoewel wij een duidelijke structuur willen geven aan onze lessen, is deze structuur flexibel genoeg om de lessen aan te passen op basis van de interesses en feedback van de groep.

Door de specifieke aard van de huishoudelijke sector (zondagswerk is mogelijk voor dienstboden), moeten wij rekening houden met de eventuele afwezigheid van de deelnemers voor de planning van de lessen: het studieprogramma moet flexibel genoeg zijn zodat de mensen die afwezig zijn geweest door werk, nog altijd in staat zijn om de volgende lessen zonder veel problemen te volgen.

Aangezien wij de lessen tijdelijk hebben stilgelegd tijdens de zomerperiode, hebben wij de lessen weer gelanceerd in september via een "Back to School Day". Hoewel wij geen officiële taalschool zijn, worden wij toch door onze deelnemers op die manier gepercipieerd. Wij vinden het interessant om deze perceptie te gebruiken om het project een impuls te geven en het aanwezigheidsniveau van het voorjaar weer te bereiken. Deze strategie was succesvol en het aantal deelnemers is weer gestegen.

B. Informatieve sessies

Al in 2015 beslisten wij om de informatieve sessies per taalgroep te geven (afwisselend in het Engels en in het Spaans) omdat de groep te groot was geworden om de sessies tegelijkertijd in twee talen te geven. Werken in twee talen was moeilijk omdat de helft van de groep bezig was met andere discussies terwijl de andere helft moest wachten op de vertaling. Dit bracht geen goede dynamiek en het empowermenteffect verdween.

In het voorjaar 2016 gaven wij enkele informatieve sessies in verband met de verschillende arbeidsstatuten van de huishoudelijke sector in België. Voor deze sessies, maakten wij gebruik van onze infographic Who's who in Belgium?

In het voorjaar hebben wij een aantal gesprekken gehad met de groep in verband met de taken die zij in de praktijk moeten uitvoeren op de werkplaats. Uit deze besprekingen blijkt dat veel van hen andere taken uitvoeren die niet thuishoren in hun "officiële" takkenpakket: veel van onze deelnemers werken als dienstboden of via dienstencheques en zij mogen alleen manuele taken uitvoeren (poetsen, koken, afwassen, enz.) maar in de praktijk worden zij gevraagd om zorgtaken uit te voeren en voor de kinderen te zorgen. Dit mag niet maar dit is ook niet vreemd in een sector waarin veel werknemers onvolledige of misleidende informatie krijgen. Het is daarom belangrijk dat zij goed begrijpen dat de huishoudelijke sector in België bestaat uit verschillende arbeidsstatuten met verschillende soorten taken.



Domestic Workers in Belgium Who's Who?



	Private Dom. Worker	Titres Services	Diplomatic Dom. Worker	Nanny & Babysitter	Au Pair
Is an employee?	YES	YES	YES	YES	NO
Who is the employer?	Private person	Authorized agency	Diplomat	Private person	Host family (not employer)
Minimum Wage	9,47€ hour 1560€ month	10,28€ hour	1560€ month	9,30€ hour 1531€ month	450€ month (Pocket money)
Working hours	38 hrs. max.	38 hrs. max.	38 hrs. max.	38 hrs. max.	4hrs/day 20hrs/week
Social Security	W/papers: YES No papers: NO	YES	NO (BUT: private insurance)	YES + 8hrs.or more/ week No papers: NO	NO (BUT: medical insurance)
Insurance vs. accidents	YES (even without papers)	YES	YES	YES (even without papers)	YES
Tasks	Manual tasks	Limited allowed tasks	Manual tasks	Non-manual tasks	Only light domestic tasks
Who pays transportation costs ?	Employer 100% (Public transport)	Employer % depending of the route	Employer 100% (Public transport)	Employer % depending type public transport	Au pair or host-family (depending of the agreement)
Complaint in case of abuse?	YES (even without papers)	YES	YES	YES (even without papers)	YES



In 2016 maakten wij opnieuw gebruik van OR.C.A. WORK the Game, een gezelschapsspel dat wij ontwikkeld hebben in 2015 om het leren van de arbeidsrechten gemakkelijker te maken voor onze groep. Voor de ontwikkeling van dit spel hebben wij ons geïnspireerd op Monopoly. Elke speelronde stelt een jaar werk voor (voor meer informatie zie het OR.C.A. jaarverslag 2015).

Tijdens de meeste zondagen van het najaar, organiseerden wij verschillende infosessies in verband met de bewijsmiddelen die zij kunnen verzamelen over hun tewerkstelling, om te garanderen dat zij een sterk dossier kunnen opbouwen in het geval dat zij een klacht willen indienen tegen de werkgever. Veel van onze deelnemers zijn bang om een klacht in te dienen omdat zij hun job niet willen verliezen ("a bad job is better than no job at all") maar als zij toch (willekeurig) ontslag krijgen van de werkgever, hebben zij geen bewijzen om toch een deel van het achterstallig loon te kunnen recupereren. Daarom proberen wij constant duidelijk te maken dat het verzamelen van bewijzen van groot belang is, zeker vóór zij problemen hebben.

C. Sociaal culturele activiteiten

Als sociaal-culturele activiteiten organiseren wij uitstappen in Brussel en naar andere steden, zodat de deelnemers meer kunnen leren kennen over de Bel-

gische cultuur. Als wij bezoeken brengen naar musea, betaalt OR.C.A. zowel het toegangsticket als het treinticket (indien nodig). Soms wordt er wel een kleine tussenkomst gevraagd aangezien wij maar over een beperkt budget beschikken.

Daarnaast organiseren we ook feestmomenten in ons eigen vergaderlokaal om bepaalde gelegenheden te vieren. Wij nemen deel aan feesten die de Filipijnse-en Latijns-Amerikaanse zelforganisaties organiseren naar aanleiding van bepaalde feestdagen in het land van oorsprong. Als wij zelf een feestje organiseren brengt iedereen iets mee om te eten en/of om te drinken. OR.C.A. voorziet extra drankjes en eten en de bijbehorende versiering van de zaal.

Af en toe organiseren wij bovendien een bespreking van films of tv-reeks die iets hebben te maken met de thematiek van het huishoudpersoneel.

Tijdens de zomerperiode organiseerden wij enkele uitstappen in kleine groepen zodat wij het contact met de doelgroep niet zouden verliezen tijdens de zomer. Deze uitstappen dienden als "catch-up" momenten en wij konden op een informele manier spreken met de deelnemers over hun angst en bezorgdheden. Hiermee probeerden wij duidelijk te maken dat ons project nog altijd een veilige plaats is en dat en dat zij op elk moment welkom zijn om de lessen te hernemen.



Een overzicht van de Sociaal-culturele activiteiten georganiseerd in 2016 kunt u terug vinden in bijlage 1 van dit jaarverslag.

D. Empowerment via fotolessen

Sinds enige tijd merkten wij op dat enkele dames van onze groep een groeiende interesse in fotografie hadden. Al in 2014 brachten wij een bezoek aan een fototentoonstelling van Vivian Maier in Gent. Vivian Maier werkte gedurende 40 jaar als huishoudhulp en tijdens haar vrije tijd nam zij straatfoto's van New York en Chicago. Tegenwoordig wordt zij beschouwd als een van de beste street photographers ter wereld. Zij is een sterk rolmodel voor onze groep en een duidelijke voorbeeld dat huishoudelijke werkers ook talenten en creatieve vaardigheden hebben.

Met Vivian Maier als inspiratie én omdat fotolessen een sterke empowerment middel is en veel belangstelling in onze groep opwekte, gingen wij op zoek naar een leerkracht die een reeks fotolessen kon begeleiden voor onze groep in het najaar.

Wij vonden onze leerkracht in de persoon van Faye Pynaert. Faye is een professionele fotografe gespecialiseerd in foto-reisreportages en portretten. Haar fotoreportages verschenen in kranten zoals Het Laatste Nieuws en De Morgen. Zij is bovendien docente in de Lucas School of Arts in Brussel.

Naast een eerste kennismoment tussen de leerkracht en onze groep hebben wij 4 sessies voorzien voor de fotolessen. Aangezien de lessen zouden plaatsvinden tegelijkertijd met de Franse lessen, hebben wij een zaal gehuurd van onze collega's van Voyaach in de buurt van Sint-Katelijne.

De lessen gingen door op 9 en 23 oktober, 20 november en 4 december met een groep van 15 deelnemers. Per sessie werden verschillende thema's en oefeningen voorzien en in het begin van elke les controleerde de groep de foto's die genomen werden in de vorige sessie met feedback van de deelnemers en de leerkracht. Wat er in welke les werd besproken vindt u terug in bijlage 1.

Elke deelnemer werkte met zijn eigen fototoestel. De meesten hadden een gewone camera in bezit, maar velen ook een professioneel toestel. De leerkracht heeft ook haar eigen fototoestel meegebracht en elke deelnemer had de kans om te werken met de professionele camera's.

Voor het einde van de lessen, heeft OR.C.A. drie geprinte foto's per deelnemer betaald als geschenk. Zij werden gevraagd welke foto's zij graag wilden hebben: een foto die zij zelf genomen hebben of een kopie van het eigen portret. De meeste hebben voor een kopie van het eigen portret gekozen.



Wij zijn van plan om een tentoonstelling te organiseren in ons lokaal zodat de rest van de groep (de studenten van de Franse les) de foto's van hun collega's kunnen bewonderen. In 2017 zullen wij op zoek gaan naar initiatieven waar wij de foto's van onze groep kunnen tentoonstellen voor een bredere publiek. Ondertussen krijgt u een voorproefje in dit jaarverslag.

E. Vrijwilligers

Voor onze zondagse werking, werken wij nog altijd samen met een vrijwilligersteam van 8 à 9 personen waarvan 3 leerkrachten.

De leerkrachten zorgen voor de Franse lessen in twee niveaus (2 leerkrachten voor het niveau beginners en een leerkracht voor de gevorderden), terwijl de animatrices meehelpen met de praktische aspecten van de werking (de groep elke zondag ontvangen, drankjes en hapjes voor de koffiepauze klaarzetten, meegaan naar uitstapjes en outreaching acties).

F. Aantal deelnemers OR.C.A. WORK

In 2016 heeft OR.C.A. WORK een totaal van 110 deelnemers bereikt, waarvan 54 uit de Filipijnen, 50 uit Latijns-Amerika en 6 van andere nationaliteiten. Elk jaar stijgt het aantal Latijns-Amerikaanse deelnemers

in verhouding tot de Filipijnse deelnemers. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat de Filipijnse kerk verhuisd is naar een andere locatie (Outreaching acties).

Deelnemers tussen 2012 - 2016 per nationaliteit

NATIONALITEIT	2012	2013	2014	2015	2016
Filipijnen	53	92	121	74	54
Latijns-Amerika	33	27	14	60	50
Andere	0	8	14	14	6
Totaal	74	127	149	148	110

Zoals eerder vermeld was 2016 een moeilijk jaar voor onze werking door de effecten die de aanslagen in Brussel heeft gehad op ons project. Dit jaar hebben wij 38 deelnemers minder bereikt dan in 2015. Het voorjaar was de meest problematische periode qua aanwezigheid. In het najaar is de aanwezigheid weer gestegen tot het normale niveau.

In het jaarverslag komen we vaak terug op de situatie van au pair jongeren. Uit onderstaande tabel blijkt duidelijk dat we deze jongeren maar moeilijk bereiken op de OR.C.A. WORK werking op zondag. De meeste contacten gebeuren dus via het veilig OR.C.A. loket.

Totaal deelnemers in 2016 per verblijf en arbeidsstatuut

Totaal HP zonder wettig verblijf	64
Dienstboden	58
Andere (werkzoekende, andere sector)*	6
Totaal HP met wettig verblijf	41
Geregistreerde dienstboden	8
Dienstencheques werknemers	20
Diplomatiek HP	10
Au Pair	1
Andere (werkzoekende, andere sector)*	2
Onbekende (geen gegevens)**	5
Algemeen Totaal	110

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

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

Deelnemers in 2016 per nationaliteit

Filipijnen	54
met Spaanse nationaliteit	1
Latijns-Amerika (Spaanstalige)	47
met Spaanse nationaliteit	11
Brazilië	3
Marokko	3
Algerije	1
Thailand	1
onbekend	1
totaal	110

G. Outreaching acties

Zoals vorige jaren, hadden we ook in 2016 een nauwe en vruchtbare samenwerking met de Filipijnse Chaplaincy in Brussel. Na het vertrekken van de vorige voorzitter, hebben wij onze goede relatie voortgezet met vader Rowan Lopez als interim voorzitter en nadien met vader Carmelo Hurlador die de functie als vaste voorzitter op zich heeft genomen.

In 2016 verhuisde de Filipijnse Chaplaincy van de Sint-Remikerk in Molenbeek naar de Kerk Sint-Maria Moeder Gods in Vorst. In deze nieuwe locatie mochten we van vader Carmelo ons project voorstellen en brochures verspreiden tussen de mensen van de gemeenschap. De afstand tussen deze nieuwe kerk en ons lokaal is groter en de verbindingen met het openbare vervoer zijn wat moeilijker. Daarom is de aanwezigheid van de Filipinas een beetje gedaald in verhouding tot de Latijns-Amerikaanse deelnemers. In 2017 zullen wij meer bezoeken brengen aan de kerk en ook een samenwerking beginnen met de protestante Filipino kerken en de Engelstalige Afrikaanse zelforganisaties.

Wat de outreaching acties bij de Latijns-Amerikaanse gemeenschap betreft, werden wij uitgenodigd om deel te nemen aan een aantal latino feestjes in de Rijkela-

renkerk. Daar zijn wij in contact gekomen met nieuwe potentiële deelnemers en konden wij onze brochures verspreiden.

Bij de Latinas is het verspreiden van onze OR.C.A. WORK-Passport door de deelnemers zelf het belangrijkste kanaal om nieuwe mensen te bereiken. De huidige deelnemers van onze activiteiten verspreiden deze brochures tussen hun kennissen en vrienden en op deze manier worden zij "ambassadrices" van ons project.

Op 11 september werden wij uitgenodigd door de presentatrice Kelly Mercado om deel te nemen aan het radioprogramma Palabra de Mujer (Vrouwenwoord). Palabra de Mujer is een programma van de Franstalige radiozender Radio Air Libre en is gericht naar de Spaanstalige vrouwelijke gemeenschap van Brussel waar verschillende thematieken in verband met vrouwenrechten aan bod komen. Op die dag hebben wij gesproken over onze zondagse werking voor het huishoudpersoneel, over de verschillende arbeidsstatuten van de sector en de manier waarop OR.C.A. het huishoudpersoneel kan bijstaan zodat zij hun rechten kunnen afdwingen.

De sociale media als outreachingsmiddel

De OR.C.A. WORK facebookpagina telt momenteel meer dan 800 vrienden en is ondertussen niet alleen een belangrijk outreachingsmiddel geworden maar het meest gebruikte kanaal voor onze doelgroep om het veilig OR.C.A. loket te contacteren. In principe is onze facebookpagina bedoeld voor huishoudpersoneel en au pairs maar ook voor collega's van andere ngo's en vzw's.

Op onze "open wall" posten wij regelmatig belangrijke informatie die bedoeld is voor een breed publiek zoals informatie over onze werking en over de arbeidsrechten van het huishoudpersoneel. Als wij meer specifieke informatie willen verspreiden tussen onze vrijwilligers en de deelnemers van onze activiteiten, gebruiken wij "secret groups". Als het over individuele begeleiding gaat, dan communiceren wij via privé berichtjes met de klanten. Als de klant een meer specifieke vraag stelt, dan vragen wij een telefoonnummer om terug te bellen om meer gedetailleerde informatie te geven. Aangezien Facebook heel goed heeft gewerkt voor het bereiken van ons doelpubliek, hebben wij besloten om

vanaf december ook WhatsApp te gebruiken als communicatiemiddel. Voor onze klanten hebben Facebook en WhatsApp een lagere drempel dan een gesprek via telefoon. Dankzij de sociale media is het ons gelukt om mensen te bereiken die via de traditionele outreaching-kanalen bijna onmogelijk te contacteren zijn, zoals bijvoorbeeld au pairs die uit verschillende landen komen en weinig contact hebben met de bestaande zelforganisaties in België.

2. AU PAIR

In het najaar van 2013 begonnen wij au pair jongeren actief te bereiken als doelgroep. Sindsdien hebben wij meer dan 120 dossiers behandeld. In 2016 hebben 49 au pairs ons gecontacteerd via het veilig OR.C.A. loket en één daarvan heeft regelmatig deelgenomen aan onze zondagse activiteiten.

De meest voorkomende problemen in een au pair plaatsing:

- De au pair meer dan 4u/dag of 20u/week laten werken
- Het minimum zakgeld van 450€ wordt niet correct of onvolledig betaald
- Meer taken laten uitvoeren dan toegelaten onder hun statuut
- De au pair wordt aan de deur gezet
- Het gastgezin voorziet geen medische verzekering

Tot nu toe blijft OR.C.A. de enige organisatie die deze doelgroep actief bereikt en neutraal en duidelijk informeert. Wij constateren dat de au pair-agentschappen die actief zijn in België geen officiële toestemming moeten vragen om als agentschap te kunnen werken. Dat betekent dat zij niet gecontroleerd worden door een dienst en dat binnen deze bedrijven veel slechte praktijken voorkomen. Zij zijn bedrijven met winstoogmerk en in geval van conflicten tussen de au pair en de gastgezinnen, kiezen zij altijd de kant van de klant (in dit geval het gastgezin).

OR.C.A. informeert de doelgroep in verband met de legale voorwaarden van een au-pair plaatsing en indien nodig staan wij de klant bij met het indienen van een klacht en volgen het dossier verder op als de klant al terug is in het land van oorsprong. Momenteel hebben wij twee lopende dossiers die behandeld worden door de rechtbank.

Au pair dossiers				
2013	2014	2015	2016	totaal
8	36	32	49	125

2.1 Au pairs bereiken en informeren via infographics

Aangezien de traditionele outreaching kanalen (brochures, infosessies, zelforganisatie, ...) weinig effectief zijn om deze doelgroep te bereiken, gebruiken wij Facebook als ons hoofd communicatiekanaal. Dit heeft te maken met het specifieke profiel van een au pair: in de meeste gevallen gaat het niet om een arbeidsmigrant, die onmiddellijk hulp gaat zoeken bij een migrantenorganisatie of bij een sociale dienst, maar over middenklasse jongeren die echt van plan waren om de Europese cultuur te ontdekken. (Er zijn ook mensen die dit systeem gewoon gebruiken om naar Europa te migreren maar dit is een heel beperkte groep).

Op Facebook zijn er een aantal "Au pairs in Belgium"-groepen waarvan OR.C.A. lid is geworden. In het begin publiceerden wij berichtjes met informatie maar na een tijdje begonnen wij infographics te verspreiden om onze publicaties in deze groepen meer visueel en aantrekkelijker te maken.

In het begin, verspreidden wij infographics met algemene informatie over de voorwaarden van een au pair-plaatsing maar aangezien wij meer expertise hebben opgebouwd rond het thema, hebben wij meer gedetailleerde infographics gemaakt met informatie die zich focust op specifieke gevallen zoals bijvoorbeeld de problematieken met de EU-au pairs, de niet-EU-au pairs vrijgesteld van een toeristenvisum (zoals eerder besproken in dit jaarverslag) of de situatie van de au pairagentschappen in België (Besproken in het OR.C.A. jaarverslag 2015).

Aangezien wij een groot succes hebben gehad met het gebruik van Facebook en infographics, zijn wij van plan om vanaf volgend jaar te werken met deze doelgroep via WhatsApp.

Are you an 
EU Au Pair
in Belgium?

You don't need a visa

But **You** **Need** to
 sign a Belgian
Au pair contract

EU-Au pairs must register their residence

For a legal stay in Belgium as an au pair, you must register your Belgian au pair contract in the City Hall. If you don't, after 3 months you will have NO regular residence.



Au pair or exploited domestic worker?

Without a contract, you are NOT an au pair. You are a domestic worker working in black and your employer is paying you only a third of your minimum wage without social security.

Nobody knows you are here

If you don't register your contract in the City Hall, nobody will know that you are here and you'll be more exposed to abuses. The labor inspection will have more difficulties to help you.



A cultural exchange program?

The host-family must provide certain amenities and the au pair should learn a language and discover the Belgian culture. This will be harder to enforce without a contract.

Insurance must be paid by your host-family

By signing a model contract, your host-family is compelled to provide you with an insurance to cover ALL your medical expenses. If necessary your repatriation must be also covered.



Remember!

With or without contract you still have rights. If your host-family is being abusive, you can file a complaint in the labour inspection.

We can help you with it!



www.orcasite.be



ORCA
WORK

3. NETWERKING EN ONTMOETINGEN

3.1 Dokters van de Wereld

OR.C.A. werkt samen met Dokters van de Wereld (DvW) in het kader van het project “Avec Elles”. Gedurende de voorbije jaren heeft DvW regelmatig verschillende informatieve sessies georganiseerd voor onze groep huishoudpersoneel.

In 2016 is de nieuwe fase van het project gestart: Peer education voor het huishoudpersoneel. Deze nieuwe fase had als doel om kleine groepen van 4 à 7 perso-

nen een vorming rond gezondheid te geven zodat zij daarna zelf de informatie zouden kunnen verspreiden in hun vrienden-en kennissenkring.

In het najaar heeft Dokters van de Wereld een bijzondere vorming georganiseerd voor onze vrijwilligers en in 2017 gaat OR.C.A. vorming geven aan de vrijwilligers van DvW.

3.2 Conferentie Peruaanse Migratie in België

In September werden wij uitgenodigd door het Huis van Latijns-Amerika in Brussel om deel te nemen aan een discussietafel in het kader van de voorstelling van een onderzoek rond de Peruaanse migratie in België. Het gaat over de verschillende culturele-en administratieve hindernissen waarmee deze migranten geconfronteerd worden om toegang te krijgen tot de Belgische arbeidsmarkt.

De stafmedewerker huishoudpersoneel van OR.C.A. ging in discussie met de medewerkers van de juridische dienst van Hispano-Belga vzw en de auteurs van het onderzoek.

3.3 Ontmoetingsmoment in de Friedrich-Ebert-Stiftung

In het najaar werd OR.C.A. uitgenodigd door de Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) om deel te nemen aan een ontmoetingsmoment met twee onderzoeksters uit Brazilië en Costa Rica die een studiereis voorbereiden in verband met het arbeidsmigratie-en asielzoekersbeleid in de Europese Unie.

In het kader van het eerste bezoek van de Asian Inter-Parliamentary Caucus on Labor Migration, organiseerde de International Catholic Migration Commission (ICMC) samen met de Friedrich-Ebert-Stiftung en Migrant Forum in Asia een ontmoetingsmoment tussen de Caucus en verschillende Brusselse organisaties. In de context van dit onderzoek probeerden de onderzoekers dieper in te gaan op de specifieke situatie van de arbeidsmigranten en huishoudpersoneel in België.

Het was de derde keer dat OR.C.A. uitgenodigd wordt om deel te nemen aan een initiatief georganiseerd door FES. In 2012 namen wij deel aan een discussietafel in het kader van de ratificatie van de IAO Conventie C189 voor het huishoudpersoneel en in 2015 namen wij deel aan een ontmoetingsmoment met de Asian Inter-Parliamentary Caucus on Labor Migration.



foto: Dokters van de Wereld - fotograaf: Kristof Vadhno

3.4 United nations Secretary General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment

De Verenigde Naties in samenwerking met UNWomen en de Europese Commissie hebben een European High-Level Panel on Women's Economic Empowerment georganiseerd op 16 december. Het hoofddoel van dit Consultatie-panel was om een groep Europese specialisten samen te brengen om te discussiëren en aanbevelingen te doen in het kader van de 2030 Agenda for Sustainable Development en het rapport Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment.

De High-Level Panel heeft zich gefocust op 3 sleutelkwesties in het economisch empowerment van vrouwen:

- Gelijke beloning voor gelijk werk
- Werk-privé beleid
- Eerlijke arbeidsvoorwaarden voor het huishoudpersoneel

De stafmedewerker huishoudpersoneel van OR.C.A. heeft deelgenomen aan dit High-Level Panel als een van de sprekers van de werkgroep arbeidsvoorwaarden voor het huishoudpersoneel, samen met mevrouw Claire Hobden (Internationale Arbeidsorganisatie) en mijnheer Lamine Diallo (Directoraat-Generaal Werk en Sociale Zaken van de Europese Commissie).

3.5 Andere initiatieven

- In het najaar werd de stafmedewerker huishoudpersoneel van OR.C.A. uitgenodigd door de Arteveldehogeschool in Gent om op te treden als externe beoordelaar in een bachelorproef met als thema het vrijwilligerswerk in een sociale werking voor huishoudpersoneel.
- Op 27 november, kreeg OR.C.A. WORK een bezoek van mevrouw Phara de Aguirre en een filmploeg van VRT. Dit in het kader van een reportage over de aankomst van onze leerkracht Farouk Hasbani in België als vluchteling uit Syrië en het begin van een nieuwe leven voor hem en zijn familie. De filmploeg gaat Farouk gedurende de volgende 5 jaar volgen om zijn integratieproces vast te leggen.

- Gedurende het hele jaar werden we gecontacteerd door studenten van de Vrije Universiteit Brussel, KU Leuven en Universiteit Gent in het kader van hun

onderzoek in verband met vrouwelijke arbeidsmigratie en het huishoudelijke sector in België.

4. OR.C.A. STUDIEDAG: “HUISARBEID IN BELGIË: VAN VERSCHILLENDE STATUTEN NAAR MEER ARBEIDSRECHT”



Het thema van onze studiedag van dit jaar was huisarbeid en de verschillende arbeidsstatuten van de sector. Wij kozen voor dit thema naar aanleiding van de implementatie van de IAO Conventie C189 betreffende het waardige werk van huishoudpersoneel die geratificeerd werd door België in 2015.

Met deze studiedag probeerden wij een debat op te starten over de huidige situatie en knelpunten van de huishoudelijke sector in België: de verschillende statuten met verschillende arbeidsvoorwaarden en lonen, de groeiende vraag vanuit de werkgevers en het onaangepaste arbeidsmigratiebeleid, de effectieve implementatie van de Conventie en het misbruik van andere systemen om goedkope arbeidskrachten in dienst te nemen.

Er waren 36 deelnemers. De studiedag vond plaats in Brussel in de voormiddag waren er drie workshops:

- Dienstencheques: Wat mag en wat mag niet?** Begeleid door Mevrouw Grace Papa, Secretaris ACV Voeding en Diensten.

- Wat met ander huishoudpersoneel?** (nanny, babysit, gouvernante, butler). Begeleid door Mijnheer Franky Blomme, Sociaal inspecteur-directiehoofd, Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten.

- Het misbruik van de au pair-plaatsing.** Begeleid door Omar García, Stafmedewerker huishoudpersoneel OR.C.A.

Na de workshops werd er een namiddagdebat georganiseerd in verband met de implementatie van de Conventie C189 in België. Na een inleiding rond het dienstbodenstatuut en de aanpassingen in de wetgeving die nog moeten gebeuren om de conventie volledig te implementeren, debatteerden Issam Benali (Voorzitter Algemene Central ABVV), Inge Gielis (ACV Voeding en Diensten) en Jan Knockaert (Coördinator OR.C.A.) rond deze thematiek. Het debat werd gemoderd door Bert Gabriëls.

OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

Het thema arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf is nog steeds vrij onbekend. OR.C.A. blijft inzetten op het informeren en de ontwikkeling van haar netwerk. In 2016 organiseerden we een studiedag die focuste op de thematiek van huishoudpersoneel zoals u hier al eerder kon lezen. Natuurlijk beperkten we ons niet enkel tot deze studiedag.

1. OR.C.A. DEBATTEN EN VORMINGEN

OR.C.A. wordt regelmatig gevraagd deel te nemen aan debatten of om een vorming te verzorgen. De ideale gelegenheid om de deelnemers te informeren over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. OR.C.A. gaat daarom graag in op deze vragen. We werden gevraagd voor 14 debatten en vormingssessies. Daardoor bereikten we minstens 388 deelnemers. Een

gedetailleerde lijst van deze ontmoetingen vindt u terug in bijlage 2. OR.C.A. is blij met deze erkenning uit het werkveld van haar expertise. We hopen dat de federale overheid in de toekomst deze erkenning ook officieel maakt niet enkel inhoudelijk maar ook financieel.

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

De thematiek van werknemers zonder wettig verblijf kent vele aspecten. OR.C.A. onderhoudt nauwe contacten met Medimmigrant waarmee ze de werkvloer deelt. Daarnaast hadden we in 2016 overleg met deze organisaties:

- OR.C.A. is de enige organisatie in België die specifiek actief is rond de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf. Daarom is het belangrijk om in contact te blijven met de organisaties in Franstalig België. Dit doen we onder andere met ons overleg met CIRÉ. Dit jaar ontmoeten we hen op 20 januari, 2 maart, 15 april, 17 mei, 26 juni, 20 september en 2 december.
- Ghapro vzw en Pas op vzw klopten bij OR.C.A. aan om meer te weten te komen over de huidige mogelijkheden voor sekswerkers om op een legale manier te werken. Omdat dit niet meteen in de expertise van OR.C.A. ligt, namen we contact op met de RSVZ en TSW om samen in gesprek te gaan op 21 september.

- PILnet is een internationale organisatie die in heel Europa actief is en een netwerk van pro bono advocaten wil opzetten. Ook in België wil men er mee van start gaan. Gezien de bezorgdheid die heerst over de nieuwe pro Deo wet, ging OR.C.A. met hen in overleg op 26 oktober.

- OR.C.A. werd gecontacteerd door Professor dokter Stef Adriaenssens van de KULeuven Campus Brussel. We gingen in overleg om te kijken of het mogelijk was om middelen te vinden om een onderzoek op te zetten in het kader van de OR.C.A. thematiek. Meer bepaald het huishoudpersoneel.

OR.C.A. had niet alleen contact met onderzoekers maar ook met studenten die interesse hebben in onze doelgroep en doelstellingen. OR.C.A. probeert op zoveel mogelijk op dergelijke vragen in te gaan.

3. OR.C.A. EN DE VAKBONDEN

Arbeidsrechten en vakbonden horen samen als de aarde en de maan. OR.C.A. blijft vaststellen dat de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf eerder laag staan op de prioriteitenlijst van de vakbonden. Er zijn in Franstalig België enkele positieve initiatieven. Zo is de CSC/ACV Brussel-Halle-Vilvoorde al jaren actief in het ontwikkelen van een vakbondswerking voor werknemers zonder wettig verblijf. Het engagement van de betrokken beroepskrachten is lovenswaardig. OR.C.A. blijft hopen dat ACV-CSC dit thema nauwer ter harte neemt en deze werking ook in andere steden en regio's overneemt. In Wallonië zien we al een paar initiatieven in Vlaanderen hebben wij geen weet van gelijkaardige werkingen.

Bij het ABVV en FGVB stellen we hetzelfde vast. Langs Franstalige kant zijn er een aantal personen die het thema opvolgen en op de kaart willen zetten al lijkt er in hun takenpakket steeds minder tijd te zijn. We zien geen breed draagvlak. Van initiatieven of ontwikkelingen in Vlaanderen bij het ABVV zijn we niet op de hoogte.

We waren blij verrast met het initiatief van zowel ACV-CSC als ABVV-FGVB om een gezamenlijke actie op te zetten met CIRÉ en OR.C.A. ter gelegenheid van 18/12 Internationale dag van de migrant. De fractieleiders van het federaal parlement werden uitgenodigd om met ons in overleg te gaan op 19 december. We wilden hen een aantal vragen voorleggen over hoe ze de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf wilden aanpakken in de toekomst. De PS, Ecolo-Groen en CDH kwamen langs met een volksvertegenwoordiger. SP.a en PTB/PVDA stuurden een medewerker. MR en CD&V bleken die dag verhinderd en beloofden op een later moment het gesprek aan te gaan.

We hopen dat dit initiatief het begin mag zijn van een nieuwe inzet van alle vakbonden op de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf. We zullen het resultaat van deze contacten zeker verder opvolgen.

We willen ook nog vermelden dat OR.C.A. haar visie over arbeidsmigratie toelichtte aan het ABVV en ACV op 17 oktober. Dit op uitnodiging van 11.11.11. die eind 2017 haar campagnethema wil focussen op migratie. Het OR.C.A. voorstel dient ter inspiratie voor de standpunten rond arbeidsmigratie.

4. OR.C.A. INTERNATIONAAL

België is niet het enige land dat wordt geconfronteerd met uitbuiting van werknemers zonder wettig verblijf. We willen daarom op de hoogte blijven van de evoluties op internationaal vlak.

- OR.C.A. engageert zich als lid van het dagelijks bestuur en de Raad van Bestuur van PICUM. Er waren dit jaar 4 vergaderingen van het dagelijks bestuur. De Raad van Bestuur komt twee keer twee dagen samen. OR.C.A. was op de Algemene Vergadering van 11 juni.
- Het European Economic and Social Committee organiseerde op 6 en 7 april het European Migration Forum. Er werd in debat gegaan over een langetermijnaanpak voor een duurzame arbeidsmigratie en succesvolle integratie. OR.C.A. was één van de vele organisaties die deelnamen aan de discussie.
- FLEX (VK), FairWork (NL) en ADPARE (RO) organiseerden op 20 en 21 april de conferentie 'Proactive identification and support for people trafficked for labour exploitation' in Londen. Dit kadert in een project dat ze hadden opgezet om potentiële slachtoffers van mensenhandel omwille van economische uitbuiting proactief te kunnen identificeren. OR.C.A. was één van de genodigden en aanwezig op 19 september tijdens het overleg in Brussel.
- De werkwinkel over arbeidsrechten die PICUM jaarlijks organiseert vond plaats op 10 juni en in het najaar op 20 en 21 oktober. Op 20 oktober bespraken we de stand van zaken van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf in de Europese Unie. De folder 'Undocumented migrant workers: guidelines for developing an effective complaints mechanism in cases of labour exploitation or abuse'

werd voorgelegd. Op 21 oktober was er een gezamenlijke werkwinkel met de European Trade Union Confederation (ETUC) en de PICUM werkgroep. Het werd een boeiende uitwisseling van methodieken en ervaringen voor het organiseren van werknemers zonder wettig verblijf.

- De Verenigde Staten publiceren jaarlijks het “Trafficking in Persons” rapport. In dit rapport gaan ze na hoe alle landen ter wereld het probleem van mensenhandel aanpakken. Hoewel OR.C.A. strikt genomen enkel vermoedelijke slachtoffers mensenhandel doorverwijst, vond de ambassade van de VS in België het nuttig om op 21 december met OR.C.A. in gesprek te gaan.

4.1 Global Forum on Migration and Development (GFMD)

OR.C.A. nam voor het tweede jaar deel aan de civil society days van het GFMD van 8 tot 10 december in Dhaka, Bangladesh. We waren blij verrast met onze selectie als één van de 300 genodigden van de 750 kandidaten uit de NGO wereld.

OR.C.A. nam deel aan de werkwinkel “Recruitment and global supply chains”. Veel aandacht werd besteed aan de aanwervingsmechanismen bij arbeidsmigratie. Wereldwijd merkt men immers dat aanwervingsbureaus die de werknemers aan de werkgevers koppelen vaak hun positie misbruiken. België kent dit probleem minder omdat arbeidsmigratie naar België enkel voor hoogopgeleiden mogelijk is. Voor lager opgeleiden ligt de lat zo hoog dat men zo goed als geen arbeidsmigratie kent naar België. In het OR.C.A. voorstel naar een coherent arbeidsmigratiebeleid besteden we wel aandacht aan de problemen die kunnen ontstaan met aanwervingsbureaus in het kader van een open arbeidsmigratiebeleid.

Tijdens de voorstelling van de resultaten van de Open Society Days aan de deelnemende landen werd ook de aandacht gevestigd op een “effective complaints mechanisms”. Een aandachtspunt dat onder andere door OR.C.A. werd aangekaart tijdens de werkwinkel.

Naast de conferentie was de confrontatie met de inwoners van Dhaka even boeiend. Bij ieder gesprek bleek dat ze zelf of iemand van hun familie ergens in de wereld aan de slag is als arbeidsmigrant. Jammer genoeg vaak met de gekende problemen. Praktijk en theorie lagen tijdens deze conferentie dicht bij elkaar.

OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK

OR.C.A. heeft via het veilig OR.C.A. loket een unieke kijk op de impact van het beleid, inspectie methodieken, vervolgingsbeleid,... op de informele arbeidsmarkt. Vanuit deze vaststellingen stelt OR.C.A. voorstellen op om een beleid te ontwikkelen dat een reëel resultaat geeft op de werkvloer en waar arbeidsrechten van de werknemers bovenaan staan. Dit jaar gingen we onder andere het gesprek aan over een ander arbeidsmigratiebeleid; en dit in samenwerking met de migratiecoalitie en over de problemen met het au pairstatuut.

1. CONTACTEN IN 2016

In deze context had OR.C.A. contact met de volgende beleidsmakers.

Om onze voorstellen en bezorgdheden over te brengen gingen we langs bij de kabinetten van:

- Federaal Minister van werk, Kris Peeters
- Minister van Justitie, Koen Geens
- Staatsecretaris van Gelijke kansen van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest, Bianca Debaets

OR.C.A. ging het gesprek aan met volksvertegenwoordigers die actief zijn in de verschillende parlementen. Zo waren er ontmoetingen met CD&V, Open VLD en NV-A. De thema's die we voorlegden waren het au pairsysteem, arbeidsmigratiebeleid, arbeidsongevallen, ...

Naast politici en kabinetten hadden we ook overleg met administraties en inspectiediensten.

- Raad van Arbeidsauditeurs
- Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ)
- Bureaux d'aide juridique in Brussel (BAJ)
- Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD)
- Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO nu Fedris)
- Toezicht op de sociale wetten (TSW)
- Orde van Vlaamse Balies (OVB)

2. ZORGWEKKENDE ONTWIKKELINGEN IN HET BELEID

Tot twee keer toe zag OR.C.A. zich het afgelopen jaar genoodzaakt om – samen met anderen – naar het Grondwettelijk Hof te stappen tegen beslissingen van het federaal beleid. De ene maatregel dateerde al van 2013 en beperkte de toegang tot maatschappelijke dienstverlening van arbeidsmigranten. De andere wetgeving dreigt de toegang tot het pro Deo systeem voor werknemers zonder wettig verblijf te bemoeilijken.

Dit jaar werd echter ook de wet goedgekeurd die zwartwerk strafbaar maakt in hoofde van de werknemer. Ook deze wet zou problematisch kunnen zijn voor werknemers zonder wettig verblijf.

2.1 Zwartwerk voortaan strafbaar in hoofde van de werknemer

“Zwartwerk” is geen juridische term maar wordt in de volksmond gebruikt als men het heeft over “niet aangegeven arbeid”. We gebruiken de term “zwartwerk” in onze communicatie als we van oordeel zijn dat dit voor het brede publiek duidelijker is.

A. Wat zegt de wet?

Het gaat om de wet die op 29 februari 2016 door de federale kamer van volksvertegenwoordigers “wet tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en houdende diverse bepalingen van sociaal strafrecht”⁸ werd goedgekeurd. Deze wet werd gepubliceerd in het Staatsblad op 21 april 2016 en is in werking getreden op 1 mei 2016. Artikel 32 van deze nieuwe wet voegt het artikel 183/1 toe aan het Sociaal Strafwetboek dat stelt dat met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, eenieder die arbeid verricht in ondergeschikt verband, zonder aangegeven te zijn terwijl dit verplicht is en de werknemer wetens en willens dit werk uitoefent wetende dat deze niet aangegeven is. Dit wil dus zeggen dat de werknemer die in het zwart werkt en voor zover de voorwaarden voorzien in het Sociaal Strafwetboek zijn vervuld, een administratieve boete kan krijgen van €80 tot €800.

De wet vermeldt twee voorwaarden die samen moeten vervuld zijn om in aanmerking te komen voor een boete ingeval van zwartwerk:

- de werknemer werkt “wetens en willens” in het zwart
- tegen de werkgever werd een PV opgesteld voor de niet aangegeven tewerkstelling.

Er is een wettelijke uitzonderingen. Zij betreft echter enkel de werknemers die al op een andere manier bestraft zijn voor het feit dat ze in het zwart werken. Mensen met een vervangingsinkomen (bijv. een werkloosheidsuitkering) die betrappt zijn op zwartwerk, verliezen deze uitkering maar krijgen geen extra boete. Men straft hen dus geen tweemaal.

B. Wat betekent deze nieuwe wet voor werknemers zonder wettig verblijf?

De werknemers zonder wettig verblijf vallen niet onder de hierboven genoemde uitzonderingen. Zij lopen dus een risico op een boete van €80 tot €800 maximum. Want:

- Werknemers zonder wettig verblijf hebben nooit recht op een vervangingsinkomen.

⁸ Wet van 29 februari 2016 tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en houdende diverse bepalingen van sociaal strafrecht. Belgisch Staatsblad 21 april 2016.

- Het begrip “wetens en willens” is vatbaar voor discussie. Werknemers zonder wettig verblijf kunnen op geen enkele manier een legaal inkomen bekomen. Zijn ze dan “willens” in het zwart aan het werk of ligt dit buiten hun verantwoordelijkheid. Een discussie die -in geval van beroep tegen de administratieve beslissing- in de rechtbank zal beslist worden. Een andere vraag die zich stelt is of de werknemer op de hoogte was van het feit dat hij in het zwart werkte. Hoe gaat de inspectie bewijzen dat het “wetens” was en dat hij dus wist dat hij in het zwart werkte.
- Het uitschrijven van een PV in hoofde van de werkgever behoort tot de bevoegdheid van de sociaal inspecteur. Als er voldoende elementen in het dossier aanwezig zijn, wordt er een PV opgesteld. Dat de werknemer dan een persoon zonder wettig verblijf is, maakt daarbij geen verschil uit.

C. Wat waren de bedenkingen van OR.C.A.?

OR.C.A. maakte zich al voor de stemming van het wetsontwerp grote zorgen over de impact op de bereidheid van werknemers zonder wettig verblijf om klacht neer te leggen tegen hun werkgever. Als zij bij het neerleggen van een klacht meteen ook een boete toegestuurd krijgen, maar helemaal geen garantie op het bekomen van achterstallig loon, wie zou dan nog klacht neerleggen?

Die bezorgdheid over het wetsontwerp bleek gerechtvaardigd en werd gedeeld door het federaal migratiecentrum Myria en Pag-Asa (als vertegenwoordiger van de gespecialiseerde centra voor slachtoffers van mensenhandel). Samen legden we onze bezorgdheden voor aan de beleidsmakers.

Een aantal beleidsmakers zagen in dat het wetsontwerp zou leiden tot minder klachten tegen malafide werkgevers en mensenhandelaars. Toch slaagden zij er niet in het wetsontwerp nog te amenderen. In de toepassing ervan wordt nu toch nuance aan de dag gelegd.

D. Hoe zal de wet in de praktijk werken?

Gelukkig leidde onze alarmkreet van voor de stemming tot een overleg erna, met de bevoegde administraties. Er werden volgende beslissingen genomen inzake de administratieve uitvoering ervan:

- Als een werknemer (met of zonder wettig verblijf) zelf klacht indient bij een sociaal inspecteur, dan loopt de werknemer in principe geen risico, gezien de sociaal inspecteur gebonden is door het beroepsgeheim. Dit wil zeggen dat hij/zij de gegevens van de werknemer niet doorgeeft aan de dienst Administratieve Geldboeten. Dus enkel de werkgever kan een boete krijgen.
- Als er geen PV wordt opgesteld naar aanleiding van een klacht van de werknemer (bijvoorbeeld een controle op de werkvloer), en wanneer alle elementen van de inbreuk aanwezig zijn, zal de sociaal inspecteur beslissen, krachtens zijn appreciatiebevoegdheid, of hij al dan niet proces-verbaal zal opstellen tegen de werknemer in het zwart. Wordt een dergelijk proces-verbaal opgesteld, heeft de Directie van de Administratieve Geldboetes de beslissingsbevoegdheid om al dan niet een administratieve geldboete op te leggen. Zij zal onder meer nagaan of:
 - de werknemer een (potentieel) slachtoffer van mensenhandel is,
 - de werknemer werd uitgebuit (deze term wordt niet gedefinieerd).
 Wanneer blijkt dat de werknemer tot één van de twee groepen behoort, zal men geen boete uitschrijven voor de werknemer.

- Als de procedure wordt opgestart door de Dienst Administratieve Geldboeten, omdat deze niet op de hoogte is van het feit of de niet aangegeven werknemer een slachtoffer van mensenhandel is of werd uitgebuit, wordt een brief aan de werknemer verstuurd om hem te verzoeken zijn verweermiddelen in te dienen. Hierin wordt vermeld dat:
 - De werknemer (zonder wettig verblijf) die denkt slachtoffer te zijn van mensenhandel contact kan opnemen met één van de centra voor slachtoffers mensenhandel.
 - De werknemer zonder wettig verblijf die denkt slachtoffer te zijn van economische uitbuiting kan contact opnemen met Myria of OR.C.A.
- Als de werknemer blijkt slachtoffer te zijn van mensenhandel of van economische uitbuiting zal die geen boete krijgen.

E. Wat te doen bij een controle door de inspectiediensten op de werkvloer?

OR.C.A. stelt aan de werknemers zonder wettig verblijf voor om – in hun eigen voordeel - de volle waarheid te vertellen over hun tewerkstelling. Alleen dan zal die kunnen aantonen dat hij/zij slachtoffer mensenhandel is of uitgebuit wordt.

OR.C.A. is van mening dat malafide werkgevers deze nieuwe wet, met het risico op een boete, zullen gebruiken om werknemers ervan te overtuigen te verklaren dat ze maar één dag voor hen werken. Deze verklaring heeft voor de werknemer echter geen enkele meerwaarde. Als de werknemer die raad van de werkgever opvolgt zal hij zijn rechtmatig loon moeilijk kunnen opeisen.

F. Onze conclusie

Wegens de praktische akkoorden afgesloten met de federale kabinetten, de inspectiediensten en de Directie van de Administratieve Geldboeten, meent OR.C.A. dat het weinig waarschijnlijk is dat een werknemer zonder wettig verblijf een boete zal krijgen wegens zwartwerk.

Als een proces-verbaal wordt opgesteld tegen de werknemer, heeft hij nog de mogelijkheid aan te tonen tijdens de administratieve procedure dat hij werd uitgebuit of een (potentieel) slachtoffer is van mensenhandel. Gezien de realiteit op de informele arbeidsmarkt, zal het aspect van 'uitbuiting' op bijna iedere werknemer zonder wettig verblijf van toepassing zijn.

Toch blijven we bezorgd over deze wet. Het feit dat hij bestaat is immers een extra element die werknemers zonder wettig verblijf doet twijfelen om klacht neer te leggen. Zo werd bijv. kort na de media-aandacht voor deze wet al een e-mail verspreid onder mensen zonder wettig verblijf die stelde dat men vanaf nu nog voor men een klacht kan neerleggen tegen zijn werkgever eerst een boete moet betalen. OR.C.A. heeft meteen gereageerd en de initiatiefnemers van de e-mail de ware toedracht meegedeeld. Of we hiermee deze foute informatie helemaal hebben kunnen ondervangen is natuurlijk niet duidelijk.

2.2 De nieuwe pro Deo wet

Vele organisaties die werken met mensen in armoede vrezen dat de nieuwe pro Deo wet⁹ die van kracht is sinds 1 september 2016, zal leiden tot een beperking van de toegang tot justitie voor mensen met beperkte bestaansmiddelen. OR.C.A. deelt deze zorg voor haar doelgroep. Uit de ervaring met de dossiers die we via het veilig OR.C.A. loket binnen krijgen, blijkt dat je een laagdrempelige toegang moet hebben tot het rechtssysteem om je rechten effectief te kunnen afdwingen. Het is dus essentieel dat werknemers zonder wettig verblijf toegang hebben tot een pro Deo advocaat en rechtsbijstand.

A. Wat zegt de nieuwe pro Deo wet?

De “wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de juridische bijstand” voert heel wat aanpassingen door wat betreft de toegang tot het pro Deo systeem. Het blijft het Bureau Juridische Bijstand (BJB) dat beslist of je recht hebt op een pro Deo advocaat. De regels tot toekenning waarop ze zich moeten baseren zijn echter gewijzigd. We halen hier enkele veranderingen aan:

- Er wordt een vorm van remgeld ingevoerd. Dit wil zeggen dat de persoon die beroep doet op een pro Deo advocaat toch iets moet betalen. Zo word er verwacht dat bij de aanstelling van de advocaat €20 wordt betaald en per aanleg nog eens €30. Dus bij eerste aanleg €30 als tegen de beslissing in eerste aanleg beroep wordt aangetekend nog eens €30.

Op deze regel zijn wel een aantal uitzonderingen voorzien. Zo moet men bij een asielaanvraag of in een procedure tot erkenning als staatloze deze bijdrage niet betalen. Mensen zonder wettig verblijf zijn niet vermeld in de lijst van uitzonderingen. Er is wel nog de uitzondering als “je beschikt over geen enkel bestaansmiddel”. Hoe de verschillende BJBs dit zullen interpreteren voor werknemers zonder wettig verblijf is niet duidelijk.

- Vroeger moest het BJB nagaan of je inkomen te hoog was om recht te hebben op een pro Deo advocaat. De nieuwe wet past dit aan en heeft het nu over bestaansmiddelen. Onder deze bestaansmiddelen begrijpt men onder andere “eender welke hulp verkregen door een derde”. Dit wil dus zeggen als iemand zonder wettig verblijf die een kamer gratis ter beschikking krijgt van een vriend; het BJB kan beslissen dat het huurgeld dat je normaal voor een dergelijke kamer zou moeten betalen in rekening wordt gebracht bij het berekenen van je bestaansmiddelen.

- Als je op het einde van de procedure je rechtszaak wint en je krijgt een geldsom toegewezen, dan kan het BJB beslissen dat een deel van die geldsom naar de advocaat moet gaan. De geldsommen waarmee rekening wordt gehouden zijn de geldsommen die mochten zij bestaan hebben op de dag van de aanvraag, de begunstigde niet hadden toegestaan te voldoen aan de voorwaarden om te genieten van juridische tweedelijnsbijstand.

Als een werknemer zonder wettig verblijf er dus in slaagt om zijn achterstallig loon na een lange procedure terug te vorderen, dan kan het dus zijn dat het BJB beslist dat een deel van dit gerecupereerde loon de advocaat toekomt.

- Advocaten die werken als pro Deo krijgen punten toegewezen per dossier. Vroeger kregen ze per punt €25 als vergoeding. De waarde van het punt is in de nieuwe wetgeving onduidelijk. De advocaat heeft dus geen idee hoeveel hij zal verdienen voor het werk dat hij doet. De procedure voor het berekenen van dit bedrag is voorzien maar zal pas na enige tijd klaarheid scheppen. Het idee achter de wet is dat dit €75 per punt wordt; maar of dit ook het geval zal zijn, is onduidelijk.

Dit zijn maar een paar van de wijzigingen die zijn doorgevoerd en die elk op zich nog verdere analyse verdienen. In het kader van het OR.C.A. jaarverslag 2016 lijkt ons dit echter niet opportuun. Wel willen we blijven stilstaan bij een andere wijziging die zich specifiek richt op mensen zonder wettig verblijf.

⁹ De wet van 6 juli 2016 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de juridische bijstand. Belgisch Staatsblad. 14 juli 2016.

B. Toegang tot rechtsbijstand voor werknemers zonder wettig verblijf

Artikel 17 van de nieuwe wet voegt het volgende element toe voor personen zonder wettig verblijf die beroep willen doen op rechtsbijstand.

“e) alle vreemdelingen die op onregelmatige wijze in België hun verblijfplaats hebben onder voorwaarde dat zij een poging hebben ondernomen hun verblijf in België te regulariseren, dat hun vordering hoogdringend is en dat het gaat om vragen betreffende de uitoefening van een fundamenteel recht”

Dit artikel werd toegevoegd om te voldoen aan de veroordeling die België opliep in het arrest Anakomba voor het Europees Hof van de Rechten van de Mens¹⁰. Het arrest Anakomba veroordeelde België omdat artikel 668 van het Gerechtelijk Wetboek kosteloze rechtsbijstand voor personen in onwettig verblijf in België uitsloot. Dit hield echter een schending in van het recht op toegang tot een onafhankelijke en onpartijdige rechtbank (artikel 6 EVRM) en van het recht op gelijke behandeling (artikel 14 EVRM)¹¹.

De bijkomende voorwaarde “onder voorwaarde dat zij een poging hebben ondernomen hun verblijf in België te regulariseren” wordt toegevoegd met als argumentatie dat de persoon die beroep wil doen op rechtsbijstand een link met België moet aantonen. De verplichting om een band met België aan te tonen stellen we niet in vraag, maar dit kan ook door het effectief verblijf in België te staven, al is het onwettig. De vraag om een poging tot regularisatie te bewijzen zal waarschijnlijk aanleiding geven tot extra regularisatieaanvragen voor het verblijf in het kader van de artikelen 9bis en 9ter van de Vreemdelingenwet. Dit terwijl deze aanvragen weinig tot geen kans op slagen hebben en bovendien betalend zijn. Op deze manier worden mensen zonder wettig verblijf uitgesloten van rechtsbijstand.

C. Wat betekent dit in de praktijk?

Als OR.C.A. een dossier van loondiefstal opvolgt kan in het beste geval de arbeidsauditeur het dossier voorleggen aan de arbeidsrechtbank. De arbeidsauditeur dagvaardt echter nooit voor achterstallig loon. De werknemer moet dus beroep doen op een pro Deo advocaat, want zelf beschikken ze niet over de nodige middelen om een advocaat te betalen. We laten hier even in het midden of gezien de andere elementen in de nieuwe wet hij er in zou slagen een pro Deo advocaat te bekomen.

Als de werknemer wil dagvaarden om zijn achterstallig loon te verhalen, moet hij de dagvaardingskosten betalen. Vroeger kon hij beroep doen op rechtsbijstand om deze kost te dragen. Door de aanpassing voorzien in artikel 17 van de wet zal dit niet meer kunnen als hij nog nooit een regularisatieaanvraag indiende. Hij kan zijn arbeidsrechten niet afdwingen en de malafide werkgever moet nooit het loon betalen dat hij normaal had moeten betalen.

Met een beetje geluk heeft de arbeidsauditeur toch gedagvaard voor achterstallig loon. Dan stelt het probleem zich echter op het einde van de procedure. Als de werkgever immers niet spontaan overgaat tot de betaling van het loon die de rechter de werknemer toekent, dan moet de gedupeerde werknemer een deurwaarder inschakelen om het vonnis te betekenen en af te dwingen. Maar opnieuw zal dit niet mogelijk zijn omdat hij nog nooit een regularisatieaanvraag deed en dus niet aan de voorwaarden kan voldoen om rechtsbijstand te krijgen.

¹⁰ Cour Européenne des droits de l'homme. Affaire Anakomba Yula C. Belgique. N°45413/07 de 10 mars 2009.

¹¹ <http://unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/toegang-tot-kosteloze-rechtsbijstand-voor-vreemdelingen-in-onwettig-verblijf>

D. Conclusie

Men zou kunnen stellen dat de werknemers zonder wettig verblijf dan maar een regularisatieaanvraag had moeten indienen. OR.C.A. heeft er altijd naar gestreefd om mensen correct te informeren en te behoeden voor overbodige procedures en valse hoop. Betekent deze extra voorwaarde voor rechtsbijstand dat wij in onze hulpverlening werknemers zonder wettig verblijf moeten adviseren om een pro-forma regularisatieaanvraag in te dienen? Of moeten wij – met andere woorden de Dienst Vreemdelingzaken overstelpen met nieuwe aanvragen die wellicht enkel leiden tot een grotere werklast?

We kunnen ons niet voorstellen dat dit het doel is van deze nieuwe wet. **De negatieve neveneffecten zijn drieledig:** (1) de werknemers dienen minder klachten in tegen malafide werkgevers (2) malafide werkgevers lopen minder risico op effectieve veroordelingen (3) de wet zet aan tot het indienen van pro forma regularisatieaanvragen.

OR.C.A. nam contact op met het Kabinet Justitie en richtte een schrijven aan de leden van de commissie Justitie van het Federaal parlement. Jammer genoeg kwamen er geen aanpassing in het wetsontwerp. Omdat OR.C.A. ervan overtuigd is dat deze wetgeving in het algemeen en voor haar doelgroep een fundamenteel probleem creëert voor het afdwingen van haar rechten besliste ze om verdere stappen te zetten. Zo traden we in overleg met het Platform Recht voor iedereen die organisaties en burgers die bezorgd zijn over deze nieuwe wet verenigd. OR.C.A. besliste om samen met 20 andere organisatie beroep in te dienen bij het Grondwettelijk Hof tegen deze nieuwe wet. Dit beroep wordt begin 2017 ingediend. OR.C.A. hoopt op deze manier de toegang tot het recht voor haar klanten te vrijwaren.

2.3 Arbeidsmigranten uitgesloten van maatschappelijke dienstverlening van het OCMW

De regering Di Rupo voegde met het artikel 20 van de programmawet van 28 juni 2013 het artikel 57 sexies toe aan de OCMW wet. Werknemers die een arbeidskaart B ontvingen door de regularisatie campagne van 2009 konden door dit nieuwe artikel geen beroep doen op het OCMW. Ze werden zo de eerste groep met wettig verblijf die bovendien had bijgedragen aan de sociale zekerheid die per definitie werden uitgesloten van de maatschappelijke dienstverlening van het OCMW.

De wet was duidelijk gericht tegen werknemers die hun arbeidskaart B hadden bekomen na de regularisatiecampagne van 2009. Dit waren immers de enige werknemers die een arbeidskaart B kregen binnen artikel 9bis. De regularisatiecampagne had verschillende criteria, het criteria 2.8.B gaf de mogelijkheid aan mensen zonder wettig verblijf een verblijf te bekomen via een belofte van werk van een werkgever. U kunt meer informatie terug vinden over de voorwaarden en de talrijke problemen met criteria 2.8.B van de regularisatiecampagne in de OR.C.A. jaarverslagen van 2009 tot en met 2014.

A. Wat zegt de wet?

Dit nieuwe artikel stelde: “In afwijking van de bepalingen van deze wet is de maatschappelijke dienstverlening door het centrum niet verschuldigd aan de vreemdeling die gemachtigd werd tot een verblijf op basis van artikel 9bis van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen, omwille van een arbeidskaart B of een beroepskaart.”

B. Wat betekent dit in de praktijk?

Een werknemer met een arbeidskaart B kan - als hij voldoende dagen heeft gewerkt binnen een bepaalde referentieperiode en zijn job verliest - aankloppen bij de diensten voor een werkloosheidsuitkering. Heb je niet voldoende dagen gewerkt om het recht te openen op werkloosheidsuitkering dan kun je bij het OCMW terecht voor maatschappelijke dienstverlening. Deze

maatschappelijke dienstverlening kan bestaan uit financiële steun, voedselpakketten, ...

De groep mensen die op deze manier geregulariseerd werd is beperkt en was per definitie aan het werk gedurende een zeker periode van hun verblijf. Voor iemand die werkte met een arbeidskaart B zou deze steun echter beperkt zijn in de tijd omdat hij zijn verblijfskaart verliest als hij geen nieuwe werkgever vindt. Een arbeidskaart B en de bijhorende verblijfskaart A zijn immers maar een jaar geldig. Als ze niet voor het einde van de duur van hun verblijfskaart een nieuwe werkgever vinden, wat zeer gecompliceerd was (zie vorige jaarverslagen), verliezen ze opnieuw hun recht op verblijf. De bijkomende vragen aan het OCMW door de groep die slachtoffer werden van deze wetgeving zijn dus beperkt. Als men zijn verblijf verliest heeft men enkel toegang tot dringende medische hulp en niet tot andere aspecten van de maatschappelijk dienstverlening van het OCMW.

We waren dan ook verbaasd dat deze specifieke regel werd ingevoerd voor deze groep die op het moment dat ze deze steun aanvragen zeer kwetsbaar zijn en alle energie willen steken in het zoeken van een nieuwe werkgever. De meerwaarde van de regelgeving leek beperkt en eerder bedoeld om deze groep het leven moeilijk te maken dan om structureel te besparen.

C. De rechtbank verwerpt de wet!

Na een vernietigingsberoep door een aantal zorgverstrekkers heeft een arrest van het Grondwettelijk Hof van 1 oktober 2015¹³ deze bepaling vernietigd in zoverre dat het artikel toeliet om dringende medische hulp aan die categorie van personen te weigeren. In theorie blijft het artikel dus wel gelden voor het weigeren van steun maar is er toegang tot dringende medische hulp.

In een tweede arrest¹⁴ van het Grondwettelijk Hof, maar ditmaal in het kader van een prejudiciële vraag, heeft het Hof geoordeeld dat een weigering van steun zoals bedoeld in de OCMW-wet een schending uitmaakt van artikel 23 van de Grondwet. Het probleem met dit arrest is dat het een antwoord is op een prejudiciële vraag. Dit zorgt ervoor dat artikel 57sexies niet

meer in de wetgeving staat maar niet geannuleerd werd en dus blijft bestaan in de rechtsorde.

De POD Maatschappelijke Integratie heeft een omzendbrief betreffende artikel 57sexies rondgestuurd op 22 januari 2016. In deze omzendbrief is er enkel sprake van het vernietigingsarrest van het Hof, niet tegenstaande het feit dat beide arresten op dezelfde dag werden uitgesproken. Praktisch gezien betekent dit dat de POD MI de instructie geeft aan de OCMW's om enkel dringende medische hulp toe te kennen aan geregulariseerde migranten (gbis) op basis van werk maar om verdere maatschappelijke dienstverlening te weigeren.

D. Conclusie

Hoewel het Grondwettelijk Hof duidelijk maakt dat de wet in strijd is met de grondwet wordt deze wet nog steeds toegepast door OCMW's. Om hier definitief een halt aan toe te roepen, moest binnen de zes maanden na de publicatie van het arrest betreffende de prejudiciële vraag een vernietigingsberoep zijn ingesteld. Een vernietiging zou artikel 57sexies simpelweg en definitief uit de rechtsorde verwijderen. CIRÉ, Medimmigrant en OR.C.A. stelden dit vernietigingsberoep in. In mei 2017 zou het Grondwettelijk Hof hier een arrest in moeten vellen. Gezien haar eerdere arresten lijkt de kans zeer groot dat ze onze visie volgt.

Als je een verblijf bekam op basis van een arbeidskaart B dan kan je je verblijf na vijf jaar omzetten naar een permanent verblijf. De groep werknemers die in 2016 nog onder de betwiste wet viel was dus klein en uitdovend. Toch vond OR.C.A. het belangrijk om deze wet aan te vechten voor het Grondwettelijk Hof. Het is voor OR.C.A. onaanvaardbaar dat arbeidsmigranten die bijdragen aan het systeem net zoals iedere andere werknemer in het land niet van dezelfde rechten kan genieten. Deze groep viseren net op het moment dat ze in een precare situatie terecht komen creëert enkel bijkomende problemen. Zowel voor de werknemer als de samenleving.

¹³ Arrest nummer 131/2015 van het Grondwettelijk Hof van 1 oktober 2015 rolnummer 5798.

¹⁴ Arrest nummer 133/2015 van het Grondwettelijk Hof van 1 oktober 2015 rolnummer 5905.

2.4 Algemene conclusie

Hoewel OR.C.A. verder blijft inzetten op zijn contacten met de beleidsmakers op politiek en administratief vlak, voelen we ons steeds vaker genoodzaakt naar de rechtbank te stappen. Het is zorgwekkend om vast te stellen dat men via kleine of grote aanpassingen aan de wetgeving aan de rechten van de zwakkeren in de samenleving knibbelt. De manier waarop de beperking van de toegang tot maatschappelijke dienstverlening van het OCMW werd voorgelegd roept vragen op. Een klein artikel in een programmawet met een impact op een kleine groep. Was dit een testcase om te zien hoe ver men kan gaan in het inperken van de rechten van onze medeburgers met een migratie achtergrond?

OR.C.A. IN DE MEDIA

Over werknemers zonder wettig verblijf leven heel wat vooroordelen bij de publieke opinie. OR.C.A. vindt het belangrijk om de verhalen van deze werknemers naar buiten te brengen. Om deze taak te vervullen was OR.C.A. in contact met de pers. Dit resulteerde in een aantal artikels.

- OR.C.A. riep aan de hand van een persbericht 29 februari uit tot “De schrikkelidag van de schijnzelfstandige” we richten zo de aandacht op de vele werknemers die in een schijnzelfstandigen statuut zijn geduwd en de mogelijkheden die de overheid heeft om hier op in te grijpen.
- De Morgen publiceerde op 19 maart het artikel “Zonder papieren ben je weerloos tegen corrupte agenten” naar aanleiding van de onthullingen over mistoestanden bij de Antwerpse politie. OR.C.A. deelde de ervaringen die haar hulpvragers melden.
- Op de website van MO* magazine verscheen op 2 juni het artikel ‘Syriërs zullen waarschijnlijk niet de nood voelen om in het zwart te werken. Afghanen wel’. Voor dit artikel werd de coördinator van OR.C.A. uitgebreid geïnterviewd.
- In het zomernummer van MO* magazine werd het thema van huishoudpersoneel aangekaart. In het artikel ‘Mensen denken dat je hier voor toch niets moet kunnen’. OR.C.A. deelde haar ervaring vanuit haar werking rond huishoudpersoneel.
- De Standaard publiceerde op 21 juni het artikel ‘Werken als een beest voor kost en inwonen’ ook dit artikel bracht de thematiek van huishoudpersoneel onder de aandacht. Opnieuw voorzag OR.C.A. de nodige informatie van op de informele werkvloer.
- Op 4 juli verstuurdde OR.C.A. het persbericht ‘Gewond door een arbeidsongeval. In levensgevaar door de lange procedure?’ dit naar aanleiding van het publiceren van haar Jaarverslag 2015.
- Belga publiceerde op basis van dit persbericht het artikel ‘Geef clandestiene migranten verblijfsstatuut bij ernstig arbeidsongeval’ dit werd overgenomen op dredactie.be, hln.be en demorgen.be
- Bruzz publiceerde het artikel ‘Grove nalatigheid werkgevers bij arbeidsongevallen met illegalen’ op hun website.
- En op de website van MO* verscheen ‘Een clandestien ongeluk komt nooit alleen’
- La libre.be vertaalde het naar ‘Les accidents fantômes des travailleurs illégaux’
- Op haar website publiceerde Bruzz op 8 september het artikel ‘Werken aan 5 euro per dag ‘Schering en inslag in Brussel’ waarin OR.C.A. aan het woord kwam.
- In de december editie van de Newsletter van La Strada international verscheen het opiniestuk ‘The Employers Sanctions Directive - a blessing for undocumented migrant workers?’ van de hand van de OR.C.A. coördinator.

OR.C.A. zal in 2017 blijven investeren in contacten met de pers het is immers noodzakelijk om de samenleving te informeren over de situaties die zich voordoen in de informele economie. We hopen op deze manier het bewustzijn van de consequenties van het betalen voor diensten en goederen in het zwart te verhogen. Bijkomend hopen we zo het draagvlak te vergroten om op politiek vlak de thematiek de nodige aandacht te geven.

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

1. DE OR.C.A. MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

In 2016 startte Jan Knockaert aan zijn zesde jaar als coördinator van onze organisatie. Zijn collega Omar García zette zich voor het vierde jaar op rij in voor ons OR.C.A. WORK project die zich richt naar huishoudpersoneel.

Gilles Salem van de Arteveldehogeschool startte in het najaar zijn stage bij OR.C.A. hij volgt de opleiding Sociaal Werk. De confrontatie met de OR.C.A. werking en doelgroep was een verrijkende en boeiende ervaring. We willen hem graag bedanken voor zijn inzet en bijdrage aan de OR.C.A. werking.

Essentieel voor het OR.C.A. WORK project zijn de vrijwilligers. We willen hier graag onze vrijwilligers be-

danken voor hun waardevolle bijdrage. Het afgelopen jaar waren dit Lucía Bisio, Joke Coopman en Gesa Wellman. In de loop van het jaar namen we afscheid van Francisca Rissland, Leila Marzo, Raquel Prieto, Marina Lynch en Fabienne Morren die een nieuwe uitdaging aangingen. We willen van harte bedanken voor de inzet van het afgelopen jaar.

Natuurlijk moeten we ook de lesgevers van de Franse les bedanken Sarah Messahel zette haar engagement verder. Caroline Sinnaeve en Laura-Lucía Phillebeaux gaven hun taken dan weer door aan Virginie Van der Wees en Farouk Al Hasbani.

2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

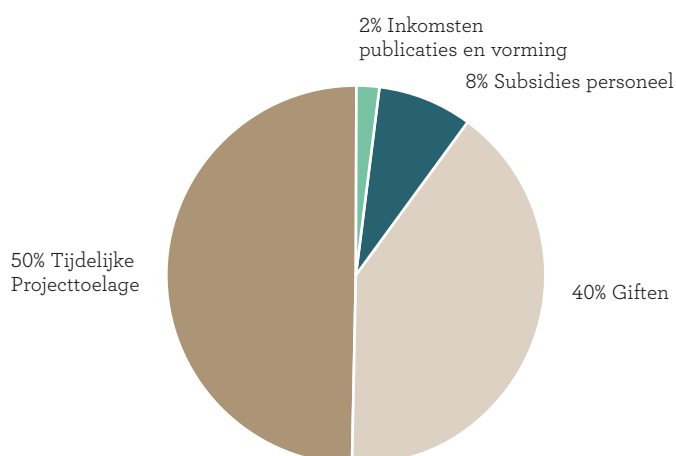
Het OR.C.A. bestuur kwam vijf maal samen in 2016 en bestaat uit: Voorzitter is Didier Vanderslycke, ondervoorzitter Sabine Craenen. Daniël Alliet, Maria Arredondo, Godelieve Bockaert, Iris Denolf, Bert D'Hondt, Geert Matthys en Ronnie Tack vervolledigen het bestuur. Na vele jaren als lid van de raad van bestuur gaf Godelieve Bockaert aan haar OR.C.A. engagement wat terug te schroeven. Ze blijft lid van de algemene vergadering maar stopt haar engagement binnen de Raad van Bestuur.

De Algemene vergadering bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marie-Paul Moreau, Marieke Koning, Machteld D'hondt en Anne Six. Anne Six en Marianne Buyck gaven aan hun engagement stop te zetten. OR.C.A. bedankt hen voor hun inzet. De Algemene vergadering kwam in 2016 samen op dinsdag 16 april.

3. FINANCIËN

Jammer genoeg bracht 2016 geen verandering in de financiële ondersteuning van OR.C.A. Structurele ondersteuning blijft een streefdoel waar we ieder jaar op inzetten. Zo blijven we in contact met het Federaal kabinet werk over het KB voorzien in de wet van 11 februari 2013¹⁵. Jammer genoeg is bijna vier jaar nadat de wet van kracht werd het KB nog steeds niet ondertekend. Ondertussen wordt OR.C.A. wel aangesproken door verschillende overheidsinstanties omwille van haar expertise en wordt er naar OR.C.A. doorverwezen in een aantal publicaties van de overheid. We hopen dat deze erkenning voor het werk van OR.C.A. in 2017 ook zal leiden tot structurele steun.

Gelukkig kon OR.C.A. wel rekenen op de steun van een aantal privé-partners en giften. Zo kregen we in 2016 opnieuw de steun van Welzijnzorg. De steun van het fonds sociaal fonds 323 zorgde er voor dat we onze OR.C.A. WORK werking voor huishoudpersoneel konden verder zetten en verdiepen. Verder kregen we nog een aantal giften die het mogelijk maakte om ook dit jaar onze werking te blijven doorzetten.



¹⁵ 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.

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 RECHTEGIDS



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.

*Zestelig 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: **Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder wettig verblijf: een handleiding uit de praktijk** legt aan de hand van enkele casussen uit, welke stappen gezet moeten worden na een ongeval, wat de rol is van het Fonds voor Arbeidsongevallen en wat de te volgen procedures zijn. In de tekst wordt ook stil gestaan bij mogelijke knelpunten.

*(Enkel nog beschikbaar in het Frans)
Prijs: €10 (exclusief verzendingskosten)*

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



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 3 (exclusief verzendingskosten)

WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN EN HUN ARBEIDSRECHTEN: EEN JURIDISCHE HANDLEIDING



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 10 (exclusief verzendingskosten)

PLANNEN VOOR 2017

- OR.C.A. gaat na een grondige evaluatie die werd uitgevoerd in 2016 aan de slag met een hernieuwing en doorstart van haar werking. De doelgroep van de OR.C.A. werking wordt uitgebreid. Om dit duidelijk te maken kiest ze een nieuwe naam en ontwikkelt een nieuwe huisstijl (logo, website, ...).
- OR.C.A. zorgt voor een kwaliteitsvolle dienstverlening via het veilig OR.C.A. loket.
- OR.C.A. blijft politieke voorstellen verder ontwikkelen over werknemersbescherming van kwetsbare arbeidsmigranten en het arbeidsmigratiebeleid, en legt ze voor aan de verantwoordelijke politici, sociale partners en middenveldorganisaties.
- OR.C.A. zet verder in op regionale studiedagen om de netwerking tussen partners in de werknemersbescherming van kwetsbare arbeidsmigranten te versterken. In 2017 gaat deze door in Leuven voor de provincies Limburg en Vlaams-Brabant.
- OR.C.A. onderzoekt – in overleg met relevante partners - de mogelijkheden om in de nabije toekomst een studiedag op te zetten over slachtoffers van schijnzelfstandigheid.
- OR.C.A. ontwikkelt een fondsenwervingsstrategie naar privé partners en fondsen. Daarnaast blijft ze onderzoeken of een structurele ondersteuning van de overheid mogelijk is.
- OR.C.A. wil de jurisprudentie over het afdwingen van arbeidsrechten van kwetsbare arbeidsmigranten ontsluiten en sterker inzetten op de juridische afdwingbaarheid van de dossiers en klachten die aangemeld worden bij het veilig OR.C.A. loket. Van zodra voldoende middelen beschikbaar zijn wordt een jurist aangeworven.
- OR.C.A. volgt de verdere ratificatie op van de IAO-conventie 189 voor de rechten van het huispersoneel in België.
- OR.C.A. ontwikkelt in het kader van haar werking met huispersoneel extra aanbod in aanvulling op de lessen Frans.
- OR.C.A. bouwt verder expertise op inzake het misbruik in het kader van het au pair statuut, door au pairjongeren bij te staan.

TOT SLOT

Wie de jaarplanning goed heeft nagelezen, heeft opgemerkt dat OR.C.A. in 2017 een doorstart wil maken. Wij zullen – ook met een nieuwe verenigingsnaam – duidelijker aangeven wie onze doelgroepen zijn, waar en waarvoor wij ons bijzonder willen inzetten en wat we verwachten van de overheden.

Wij hebben u ondertussen nodig om de werknemersbescherming in België en haar Gewesten/Gemeenschappen te versterken. Ons juridisch fonds stelt ons in staat om met bijzondere klachten een gerechtelijke procedure te starten. Het veilig OR.C.A Loket is een barometer voor de zeer grote informele arbeidsmarkt. Met onze werking willen we de beschermende wetten voor werknemers in praktijk brengen én zorgen dat alle werkgevers hun sociale zekerheidsbijdragen betalen. Wie wil dat niet toejuichen?

BIJLAGEN

Bijlage 1: Tijdslijn van de zondagse activiteiten OR.C.A. WORK in 2016

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
JANUARI		
10	Franse lessen/ Infosessie: wie is wie?	19
17	Franse lessen/OR.C.A. WORK The Game	28
24	Franse lessen/OR.C.A. WORK The Game	24
31	Tussentijdsexamen	31
FEBRUARI		
7	Sociaal-culturele activiteit: Deelname Boliviaans feest	13
14	Franse les/ Sociaal-culturele activiteit: Sint Valentijnsfeest	22
21	Franse lessen/ Gesprek: onze hoofdtaken (Spaans)	22
28	Franse lessen/ Gesprek: onze hoofdtaken (Engels)	27
MAART		
6	Franse lessen/Infosessie: bewijzen	19
13	Peer Education met Dokters van de Wereld	8
27	Uitstap naar Ieper geannuleerd door de aanslagen	-
APRIL		
3	Franse lessen	3
10	Sociaal-culturele activiteit: bespreking TV Serie "Devious Maids"	5
17	Franse lessen	12
24	Franse lessen	8
MEI		
8	Franse lessen	3
22	Franse lessen	4
29	Franse lessen	4

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
JUNI		
5	Franse lessen	0
12	Sociaal-culturele activiteit: bezoek Filipijns onafhankelijkheidsfeest	11
19	Franse lessen	8
20	Franse lessen	18
26	Peer Education met Dokters van de Wereld	5
JULI		
3	Franse lessen	1
10	Franse lessen/Au pair infosessie	0
17	Lessen geannuleerd, Sociaal-culturele activiteit: uitstap Gentse Feesten	11
24	Activiteiten geannuleerd	-
31	Lessen geannuleerd, Sociaal-culturele activiteit: uitstap Trammuseum	3
AUGUSTUS		
7	Lessen geannuleerd, Sociaal-culturele activiteit: uitstap naar Latijns-Amerikaansfeestje	5
14	Activiteiten geannuleerd	-
21	Activiteiten geannuleerd	-
28	Activiteiten geannuleerd	-
SEPTEMBER		
4	Welcome Back Day	25
11	Franse lessen	23
18	Franse lessen/Foto lessen	31
25	Franse lessen	34
OKTOBER		
2	Vorming Dokters van de Wereld voor OR.C.A. vrijwilligers	-
9	Franse lessen/Foto lessen (Lezen van fotoliteratuur; oefeningen met licht in portretten; composition in streetphotography; monteren van studiolampen)	35
16	Franse lessen/Infosessie: bewijsmiddelen	27
23	Franse lessen/Foto lessen (Monteren van studiolampen; portretten met wit achtergrond)	31
30	Sociaal-culturele activiteit: Bezoek Train World Museum	24

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	DEELNEMERS
NOVEMBER		
6	Franse lessen/ Infosessie: bewijzen	19
20	Franse lessen/ Foto lessen (Portretten met wit achtergrond; Street photography)	18
27	Franse lessen/Infosessie: dienstencheques	23
DECEMBER		
4	Franse lessen/Foto lessen (Portretten met zwarte achtergrond)	24
11	Franse lessen	17
18	Sociaal-culturele activiteit: Kerstfeest	30
TOTAAL 42 ACTIVITEITEN		

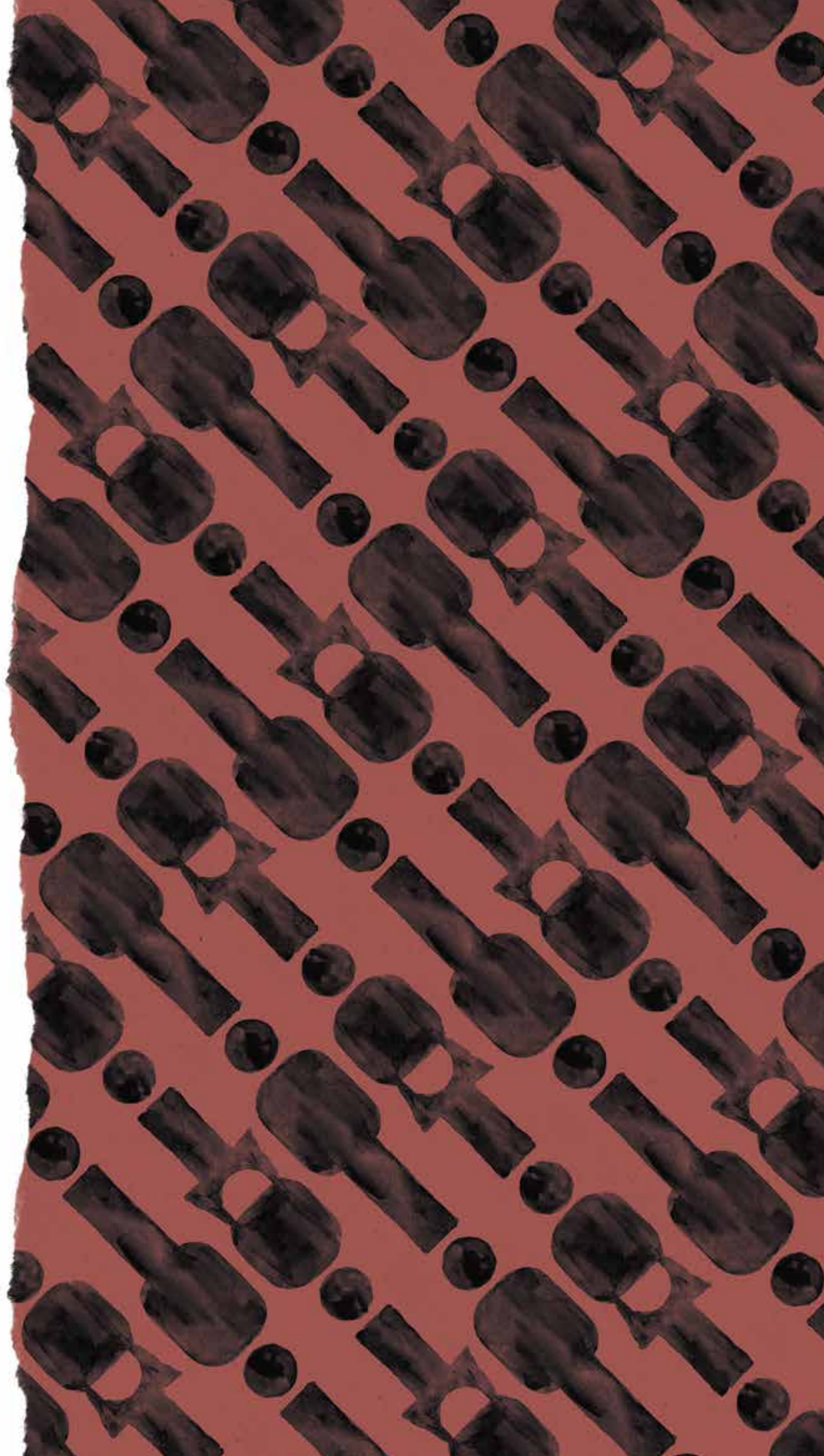
Bijlage 2: overzicht van debatten en vormingen waar OR.C.A. aan deelnam.

- Camelia, Brussels emancipatiehuis vroeg OR.C.A. een vorming over arbeidsrechten te geven op 2 februari voor 15 mensen zonder wettig verblijf.
- Op 11 februari verzorgde OR.C.A. een vorming over de gevaren van schijnzelfstandigheid aan 11 deelnemers van de Roemeense inburgeringscursus van Bon/Brussel.
- De cel georganiseerde misdaad – Dienst Mensenhandel van de administratie van Justitie vroeg OR.C.A. om mee te werken aan het ontwikkelen van de brochure: “Je hebt een asielaanvraag ingediend en wilt aan het werk?” Deze brochure legt uit wanneer een asielzoeker mag werken en wanneer niet. Maar waarschuwt hen ook voor de gevaren van malafide werkgevers als men zijn verblijf verliest en dus zonder wettig verblijf aan het werk is. Het opzet is het voorkomen dat werknemers die in de asielprocedure zitten slachtoffer zijn van uitbuiting. De brochure is beschikbaar in het Nederlands, Frans en Engels en kan worden gedownload op de OR.C.A. website. Ze wordt momenteel ook vertaald naar het Arabisch.
- “The Little Housemaids of Bamako” werd vertoond op 17 maart in het kader van het Afrika Film Festival in Leuven. OR.C.A. werd door het ABVV gevraagd om een nabespreking te geven. Voor de 27 aanwezigen linkten we de situatie van de meisjes in de hoofdstad van Mali aan de situatie van onze werking met huispersoneel in Brussel.
- De Brusselse Erasmus hogeschool vroeg OR.C.A. een gastcollege te verzorgen op 21 maart aan haar derdejaars studenten Sociaal Juridische Dienstverlening. Het werd een boeiend gesprek met 10 studenten.
- VIVES hogeschool Kortrijk organiseerde voor het studiegebied Sociaal Agogisch Werk, een internationale week. Op 24 maart verzorgde OR.C.A. voor 50 deelnemers een vorming over undocumented migrant workers.
- Le Monde des Possibles organiseerde in Luik op 1 april een debat in het kader van hun L'Ecole des solidarités. OR.C.A. werd gevraagd deel te nemen aan het panel en de discussie aan te gaan met de 60 personen uit het publiek. Dit publiek bestond voornamelijk uit asielzoekers en mensen zonder wettig verblijf.
- In-Gent nodigde OR.C.A. uit om op 26 april vijf Russischtalige deelnemers te informeren over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- In de lente editie van Mo* magazine werd er aandacht besteed aan de informele economie. OR.C.A. werd uitgenodigd om op 8 juni haar visie te geven tijdens: “Mo* talks: Europa op weg naar meer zwart werk?” In aanwezigheid van een totaal aanwezigen gaf OR.C.A. de nodige duiding en probeerde te antwoorden op de vele vragen.
- ‘De Migratiecoalitie’ nodigde op haar denkdag van 22 september Joseph Cherubin uit. Als Haïtiaanse werknemer in de Dominicaanse Republiek werd hij geconfronteerd met heel veel uitbuiting. Hij startte een organisatie op om zijn collega’s te steunen. OR.C.A. werd gevraagd om voor de 25 deelnemers aan deze werkwinkel de situatie in België te vergelijken met die in Haïti.
- De Erasmus Hogeschool in Brussel organiseert samen met de Hogeschool Leiden op 9 november haar jaarlijks debat over asiel en migratie voor een 100 tal studenten. OR.C.A. was opnieuw een deelnemer aan het panel.
- OR.C.A. formuleerde haar bezorgdheid over de nieuwe pro Deo wet. We werden uitgenodigd om op 24 november aan de 32 studenten Publiek Procesrecht van de Universiteit Antwerpen daarover duiding te geven. Het werd een verrijkende ervaring voor beide partijen.
- Atlas Integratie & inburgering Antwerpen organiseerde op 25 november een trefdag voor haar leerkrachten en trajectbegeleiders. OR.C.A. verzorgde voor 13 deelnemers een werkwinkel over arbeidsrechten van mensen zonder wettig verblijf en wat te doen bij schijnzelfstandigheid.

- ADDE in Brussel organiseert jaarlijks een 5 daagse vorming over vreemdelingenrecht. Op 1 december was het thema "Travail et aide sociale des étrangers". OR.C.A. werd uitgenodigd om een vorming te verzorgen over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.



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



© OR.C.A. vzw - 2017



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