

OR.C.A. VZW. JAARVERSLAG 2010





# INHOUD

<b>INLEIDING</b>	4
<b>1. OR.C.A. WERKT MET DE DOELGROEP</b>	5
1.1 Aanleiding voor het project huishoudpersoneel	5
1.2 De voorbereidingen van het W.O.R.K.-project	6
1.3 Het opstarten van het W.O.R.K.-project	7
1.3.1 Forum Theater	7
1.3.2 Een permanentie voor huishoud-st-ers	8
1.3.3 Outreaching: Wie probeerden we te bereiken?	8
1.4 Een nieuwe wending voor het W.O.R.K.-project	9
1.5 De International Labour Organisation (ILO) en 'domestic work'	10
1.6 Het vervolg van het W.O.R.K.-project en de voorbereidingen voor de deelname aan de campagne van Welzijnszorg	11
1.7 Het toonmoment voor huishoud-st-ers	12
1.8 Nieuwe manieren om promotie te maken en met de doelgroep in contact te blijven	12
1.9 Hindernissen en belangrijke lessen in het werken met groepen van huishoud-st-ers	13
1.9.1 Een andere arbeidsrechtencultuur	14
1.9.2 Outreaching - Het bereiken van de huishoud-st-ers	15
1.9.3 De promotie van de W.O.R.K.-activiteiten	16
1.9.4 Gebrek aan continuïteit	16
1.9.5 Het identificeren en opleiden van leiderschapsfiguren binnen de migrantengemeenschap	16
1.9.6 Overoutreaching?	17
1.10 Tijdslijn van de W.O.R.K.-activiteiten in 2010	18
<b>2. OR.CA. IS EEN HELPDESK EN BIJDT HULPVERLENING</b>	19
Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller	19
Grafiek 2: Nationaliteit van de werknemers	20
Grafiek 3: Verblijfplaats van de werknemer	21
Grafiek 4: Plaats van tewerkstelling	22
Grafiek 5: Sectoren van tewerkstelling	23
Grafiek 6: Thema vraag	24
2.1 Behandeling van de Hulpvragen	25
Grafiek 7: Behandeling van de hulpvragen	25
2.2 Loondiefstal	26
2.3 Klacht	26
<b>3. OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK</b>	27
3.1 Publicaties	27
3.2 Studienamiddag	28
3.3 Vakbonden	28
3.4 Andere Organisaties	29
3.5 Vertegenwoordiging	29
<b>4. OR.CA. ZET IN OP BELEIDSWERK</b>	31
4.1 Veilig loket	31
4.2 Taskforce	31
4.3 Huishoudpersoneel	31
<b>5. OR.CA. KOMT OP VOOR WERKNEMERSRECHTEN VAN MENSEN ZONDER PAPIEREN IN DE MEDIA</b>	32
<b>6. FINANCIËLE STEUN EN PERSONEELSOMKADERING</b>	33
<b>7. PLANNEN VOOR 2011</b>	34
<b>BESLUIT</b>	35

## INLEIDING

Medio 2010 nam OR.C.A. afscheid van Sabine Craenen, na vijf jaar bijzonder pionierswerk in onze organisatie. Ze zocht en vond een andere plaats om te werken en voor haar engagement. Een nieuwe coördinator trad aan en werkte zich snel en deskundig in. Bovendien kon OR.CA. in 2010 voor het eerst aan de slag met een tweede voltijdse medewerkster in het kader van onze doelgroepwerking naar huishoudpersoneel. Dit alles zorgde voor een nieuwe dynamiek binnen de organisatie. Dat is ook te merken in het jaarverslag dat voorligt. Wij hopen u met wat volgt voldoende zicht te geven op de uitgevoerde werken en het werk in uitvoering.

## 1. OR.C.A. WERKT MET DE DOELGROEP

OR.C.A. vzw heeft verschillende wegen aangelegd om het pad van de doelgroep – werknemers zonder papieren – te kruisen. Vormingssessies en veelvuldige contacten langs de helpdesk zijn twee van die wegen. Twee jaar geleden ging OR.C.A. zich echter bijzonder interesseren voor het huishoudpersoneel. Een zeer verborgen groep werknemers met een bijzondere werkgevers/werknemersrelatie. Naast onze contacten met de doelgroep langs de helpdeskwerking was het werken met de doelgroep huishoudpersoneel een prioriteit in 2010. Ook voor de komende jaren is dat de optie. We beschrijven onze werking met de huishoud-st-ers hier omstandig, omdat het de eerste keer is dat een proces van samenwerking met huishoudpersoneel zonder wettig of met een precair verblijf, zo uitvoering kan worden omschreven. Meer dan een verslag is het ook een eerste stap naar methodiekontwikkeling.

### **1.1 Aanleiding voor het project huishoudpersoneel**

In 2009 onderzocht OR.C.A. de legale werkmogelijkheden voor buitenlandse huishoud-st-ers en de behoeften en wensen van zowel werkgevers als de huishoud-st-ers. Het onderzoeksrapport “Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken” werd een werkstuk van 75 bladzijden waarin alle mogelijke aspecten van het werk van huishoudpersoneel belicht werden. OR.C.A. formuleerde een aantal beleidsaanbevelingen over legale werkmogelijkheden voor het buitenlands huishoudpersoneel en maatregelen om ze meer bescherming te bieden.

De resultaten van dit onderzoek werden voorgesteld op 27 april 2010 in het kader van een rondetafelconferentie in samenwerking met en op uitnodiging van de Koning Boudewijnstichting, die het onderzoek financierde. Op het rondetafelgesprek ‘Naar legaal werk voor huishoudbedienden zonder papieren’ waren heel wat partners en experts aanwezig: vakbonden, inspectiediensten, de Nederlandstalige vrouwenraad, NGO’s, kabinetsmedewerkers en administraties, ... Het werd een vruchtbaar en inspirerend gesprek dat ons heeft aangezet om ook in de toekomst verder beleidsmatig te werken rond dit thema.

Door dit onderzoek heeft OR.C.A. gaandeweg nauwe contacten opgebouwd met een aantal migrantengemeenschappen waar velen actief zijn als huishoud-st-er. De beste contacten bouwden we op met de Filipijnse en de Spaantalgige Latijns-Amerikaanse gemeenschap in Brussel. We merkten toen zeer duidelijk dat het huishoudpersoneel moeilijk zelf de weg vindt naar OR.C.A. Door hun geïsoleerde werkplaats zijn zij nog minder beschermd dan andere werknemers zonder papieren. Vooral de inwonende huishoudsters zijn zeer kwetsbaar voor misbruik.

Huishoud-st-ers zonder papieren zijn volledig overgeleverd aan de goodwill van hun werkgevers. Ook voor de buitenlandse huishoudsters met een verblijfskaart gekoppeld aan werk (arbeidskaart B, au pair statuut of diplomatieke identiteitskaart) is het moeilijk om hun rechten af te dwingen. Hun legaal verblijf hangt immers volledig af van hun arbeidscontract bij die ene werkgever. Deze huishoud-st-ers zijn vaak bereid om veel te verduren op het werk uit angst hun job te verliezen en zo hun legaal verblijf op het spel te zetten. Bovendien zijn er voor deze werknemers geen formele kanalen om een andere legale werkgever te vinden.

Ook was al eerder gebleken dat de verschillende wettelijke verblijfsstatuten voor buitenlands huishoudpersoneel zeer kwetsbare statuten zijn. Buitenlandse huishoud-st-ers die legaal werken in ons land komen op die manier gemakkelijk in de clandestiniteit terecht. Via onze dienstverlening merkten we dat verscheidene huishoud-st-ers zonder papieren ooit legaal werkten en gaandeweg hun statuut zijn verloren. Zowel legale huishoud-st-ers als huishoud-st-ers zonder wettig verblijf kunnen daarom in een precare werksituatie zitten of terecht komen. Met dit project wilden we daarom alle buitenlandse “huishoudsters in een precare arbeidssituatie” bereiken.

Na de afronding van ons onderzoek gingen we op zoek naar nieuwe middelen om te kunnen blijven investeren in het werken met deze groep. De bedoeling van ons project was om enerzijds de drempel naar de hulpverlening te verlagen, en de huishoud-st-ers te informeren en te empoweren over hun arbeidsrechten. Op die manier zou OR.C.A. ook meer informatie kunnen vergaren over de specifieke problemen, hindernis-

sen en vragen van buitenlandse huishoud-st-ers over hun werksituatie. Anderzijds wilden wij de collectieve problemen die zij als werknemers delen bespreekbaar maken op een manier die hen aanspreekt en niet te zwaarwichtig is. We hoopten dat een dergelijke organisatie een opstap zou kunnen betekenen naar meer formele organisatie, bijvoorbeeld doordat de huishoudsters aansluiting zouden vinden bij de vakbonden. Deze "collectieve" aanpak was zeer nieuw voor OR.C.A. aangezien onze opgebouwde expertise bestond uit het tussenbeide komen in individuele dossiers om aan specifieke vragen van werknemers zonder papieren te beantwoorden, bijvoorbeeld in het geval van loondiefstal.

Onderhandelingen op ILO-niveau (International Labour Organisation) over de situatie van 'domestic workers' hebben dankzij de mobilisatie van domestic workers wereldwijd geleid tot het ontwerp van een internationaal instrument om de arbeidsrechten van deze werknemers beter te beschermen. Dit internationaal gebeuren was voor OR.C.A. een belangrijke aanzet om de buitenlandse huishoudsters met precair verblijf in België enigszins bij dit besluitvormingsproces te betrekken.

Bij dit proces werden de vakbonden ABVV en ACV (de dienstencheque sector) actief betrokken. Omdat heel wat huishoudsters zonder papieren, een groot deel uitmaken van de huishoudelijke sector in België, onzichtbaar zijn en niet betrokken worden in deze onderhandelingen, achtten wij het ook belangrijk om hen een platform te bieden. Zo willen wij de kloof tussen hun ervaringen op het terrein en de internationale politiek enigszins overbruggen zodat ze zich betrokken voelen bij de discussie op internationaal niveau en het gevoel krijgen dat dit ook een impact kan hebben op hun dagelijks leven.

## **1.2 De voorbereidingen van het W.O.R.K.-project**

### **WOMEN & MEN ON RIGHTS & LIFE TALKING**

Om onze collectieve aanpak met de huishoudsters vorm te geven, informeerden we ons allereerst bij verscheidene sociale organisaties, academici en vakbonden. Op deze manier bouwden we inspiratie en expertise op voor het organiseren van migrantenvrouwen via werk.

We zochten ook informatie over verscheidene socio-artistieke methoden<sup>1</sup> om de groepsdynamiek te versterken en moeilijke zaken bespreekbaar te maken in groep, te delen en daarna collectief actie te ondernemen om hun gedeelde problemen te verbeteren.

Verscheidene organisaties in Nederland, het VK, Ierland en de VS hadden al specifieke ervaring in het organiseren van buitenlandse huishoudsters<sup>2</sup>. Na het interviewen van een aantal mensen van deze organisaties, hebben we een projectplanning uitgeschreven waarbij we via Forum Theater (of Theater van de Onderdrukten) de huishoud-st-ers aan het woord wilden laten over hun werksituatie.

Forum Theater is een speciale theatertechniek die door de Braziliaan Augusto Boal ontworpen is om problemen aan te kaarten en te analyseren en door middel van theater naar oplossingen te zoeken.

---

1 Technieken voor groeps gesprekken, Theater van de Onderdrukten, de methode "Intelligences citoyennes" van Majo Hansotte, Praatplaten over werk die vzw CEDES ontwikkelde. Ook Flora vzw ontwikkelde een dynamiek om bij groepen de focus van het individuele naar het collectieve te verleggen om een sterk groepsgevoel te creëren en zo onderlinge solidariteit te genereren en gemeenschappelijke ervaringen tot uiting te brengen.

2 In Nederland: Otradela en RESPECT, in Ierland MRCI en in de VS Domestic Workers United.

De uitkomst van dit project was op voorhand natuurlijk zeer moeilijk te voorspellen. In vergelijking met huishoudsters zonder papieren in Nederland of in Ierland staan de huishoudsters in België veel minder ver. In Ierland, het VK en Nederland zijn zij zichzelf gaan organiseren, hebben zij zelf vakbonden en NGO's gecontacteerd om hen in hun vraag naar meer bescherming te ondersteunen terwijl dat in België zeker niet het geval is. Met dit project hopen we de huishoud-st-ers op termijn ook te kunnen toeleiden naar de vakbonden. We hebben gemerkt dat onder andere taal een barrière vormt bij buitenlandse huishoud-st-ers om deel te nemen aan vakbondswerk. Vele huishoud-st-ers weten ook duidelijk niet waar een vakbond voor staat en welke bijdrage de vakbond hen kan leveren.

We gingen daarom op zoek naar organisaties en theatermakers die ervaring hadden met Forum Theater en die een planning zouden kunnen opstellen die rekening houdt met de specifieke situatie van het buitenlands huishoudpersoneel. We tastten bij verschillende sociale theatermakers de verschillende mogelijkheden af om Forumtheaterworkshops te organiseren voor de huishoud-st-ers. Meermaals werd er ons gezegd dat het belangrijk is om eerst te investeren in het creëren van een groep vooraleer we theaterworkshops aanbieden. We merkten ook – en dit werd door een aantal personen waarmee we spraken beaamd – dat het belangrijk is om aan de vraag van de huishoud-st-ers te voldoen als we met hen wilden werken. De vraag naar theaterworkshops komt niet vanuit de huishoud-st-ers zelf. Het is daarom niet onlogisch dat zij het gevoel hebben hier geen boodschap aan te hebben. Onze medewerker peilde ook bij een aantal Filipina & Latina huishoud-st-ers naar hun mening over mogelijke theaterworkshops en toen bleek al dat ze het wel een leuk idee vonden, maar hier niet gauw hun enige vrije namiddag aan zouden spenderen.

We stelden een samenwerkingsovereenkomst op met Emancipatiehuis Camelia van vzw Samenlevingsopbouw Brussel om een lokaal te huren in hun ontmoetingsplaats in het centrum van Brussel. Camelia is strategisch gelegen tussen de Filippijnse kerk en de belangrijkste Latijns-Amerikaanse kerk. Camelia organiseert tijdens de werkuren allerlei opleidingen (taallessen, informatica, kookles, naailes, etc.). De organisatie krijgt veel tweede generatie migrantenvrouwen over de vloer en wilde ook graag nieuwe migranten bereiken. Een belangrijke doelstelling was ook dat we de huishoud-st-ers die wij met onze activiteiten bereiken zo kunnen doorverwijzen naar het vast lessenpakket van Camelia. Op die manier kan OR.C.A. de drempel naar Camelia verlagen bij buitenlandse huishoud-st-ers. We merken nu achteraf inderdaad dat een aantal vrouwen die deelnamen aan het W.O.R.K.-project Nederlandse les en computerles volgen bij Camelia. Ook vinden we het belangrijk om een partner te hebben die de groep huishoud-st-ers zou kunnen opvangen indien het W.O.R.K.-project geen vervolg zou krijgen.

### **1.3 Het opstarten van het W.O.R.K.-project**

#### **1.3.1 Forum Theater**

Na deze exploratiefase planden we concreet om vanaf april driewekelijks samen te komen op zondagnamiddag. Het was zeer belangrijk om een ontmoetingsmoment te organiseren volgens hun tijdschema. Buitenlandse huishoudsters in België zijn zeer drukke werkkrachten. Ze werken lange dagen op weekdays, klussen soms ook wat bij in het weekend en gaan trouw naar de kerk op zondag. Zondag is voor hen dan ook echt een moment van ontspanning en een moment waarop ze hun vrienden binnen de gemeenschap terug zien. We besloten om onze activiteiten op zondagnamiddag te organiseren omdat dat eenvoudigweg één van hun weinige vrije momenten is.

Een theatercoach die ervaring had met Forum Theaterworkshops voor buitenlandse huishoudsters in Nederland raadde ons aan om de huishoud-st-ers naar onze activiteiten te 'lokken' door leuke, ontspannende activiteiten aan te bieden. Om die reden organiseerden we als eerste bijeenkomst een gegidste tocht door Brussel. Op termijn, eens de groep gevormd zou zijn door samen ontspannende activiteiten te doen, zouden we de huishoud-st-ers voorstellen om Forum Theaterworkshops te houden.

Tijdens onze eerste bijeenkomst daagden enkele vrouwen op, vermoedelijk ook uit solidariteit omdat zij OR.C.A. dankbaar waren voor de ondersteuning die zij eind 2009 hadden gekregen tijdens de regularisatiecampagne. Ze hadden eigenlijk al andere verplichtingen, waardoor ze vroeger zijn vertrokken en gedurende de activiteit niet helemaal ontspannen waren.

Op onze tweede W.O.R.K.-activiteit, een picknick, was de opkomst opnieuw beperkt. Desondanks werd het een boeiend gesprek waarbij de huishoudster hun eigen ervaringen uitwisselden in verband met het omgaan met werkgevers.

### **1.3.2 Een permanentie voor huishoud-st-ers**

Naast onze nieuwe collectieve aanpak ging onze individuele dienstverlening voor huishoud-st-ers uiteraard verder. Van maandag tot en met donderdag konden ze op onze helpdesk terecht met werk gerelateerde vragen en problemen. Op aanraden van buitenlandse organisaties organiseerden we vanaf april ook een permanentie op dinsdagvoormiddag in Emancipatiehuis Camelia, specifiek voor huishoudsters. Op de permanentie konden huishoud-st-ers terecht met hun vragen en konden ze op de koffie komen. We wilden hen de mogelijkheid bieden om OR.C.A. te leren kennen zonder dat ze de druk voelen om met een specifiek probleem naar ons te komen. We hadden gemerkt dat de huishoud-st-ers soms met een vaag gevoel van ongenoegen kampen zonder zelf duidelijk te weten wat een probleem vormt voor hen. Het vraagt soms wat tijd voordat zij zelf beseffen wat hun concrete zorg is, en het kan voor hen al empowerend werken om in contact te staan met hulpverleners die anders kijken naar hun werksituatie dan zijzelf. OR.C.A. ging bij verschillende sociale organisaties en in de migrantenkerken promotie maken voor deze permanentie, maar de drempel bleek hoog. Waarschijnlijk omdat de permanentie plaatsvond op dinsdagvoormiddag, een moment waarop de meesten aan het werk zijn. Een paar onder hen die een dringende vraag hadden, contacteerden ons telefonisch tijdens de permanentie-uren. Mogelijk is het praktischer voor huishoud-st-ers om een consultatie telefonisch te doen omdat zij dat kunnen doen van op hun werk. Het is ook mogelijk dat de drempel om OR.C.A. te contacteren voor de huishoud-st-ers hoger ligt wanneer zij naar ons moeten komen dan wanneer zij ons kunnen telefoneren.

Na een paar weken raakten onze vrijwilligers gedemotiveerd omdat er zeer weinig mensen naar de permanentie kwamen. Samen met de vrijwilligers zochten we tijdens de vrije momenten allerlei informatie op over cursussen en plaatsen waar mensen zonder papieren terecht kunnen. Toen later bleek dat een andere organisatie die met mensen zonder papieren werkt, de Meeting, een uitgebreide databank op poten wilde zetten en hier middelen voor hadden, gaven we onze info door opdat zij die konden integreren in hun databank. Omdat de huishoudsters hun weg niet leken te vinden naar de permanentie, werd deze vanaf juli voorlopig opgeschort.

Naar het einde van de permanentie toe – na ongeveer 2,5 maanden – merkten we wel dat er steeds meer interesse was omdat we ondertussen ook wat meer tijd hadden kunnen steken in de promotie ervan. Om echt een succesvolle permanentie uit te bouwen hadden we nog meer promotie moeten maken. Omdat de OR.C.A.-medewerker huishoudpersoneel hier niet meer tijd kon in investeren, en de permanentie bovendien niet in het bureau van OR.C.A. doorging, was het te moeilijk om met de permanentie door te gaan zonder garantie op succes.

### **1.3.3 Outreaching: Wie probeerden we te bereiken?**

In het begin van dit project besloten we om vooral binnen de Filippijnse gemeenschap promotie te maken voor onze activiteiten op zondagnamiddag. We deden dat omdat het zeer moeilijk was om met één enkele werkracht bij de verscheidene gemeenschappen promotie te maken voor onze activiteiten op zondag aangezien de kerkdiensten ongeveer op hetzelfde moment doorgaan. Bovendien dachten we dat het moeilijk zou zijn om beide gemeenschappen samen te brengen zonder dat er een gemeenschappelijke taal gesproken wordt. De meesten spreken niet voldoende Frans of Nederlands. We wilden onze activiteiten wel kunnen aanbieden in een taal die hen nauw aan het hart ligt, zoals het Engels dat is voor de Filippijnse huishoud-st-ers. We wilden met dit project zoveel mogelijk barrières wegnemen om huishoudsters te bereiken die nog niet bereikt worden door hulpverleners en vakbonden. Taal mocht dus zeker geen barrière vormen want we wilden dat de huishoudsters zich in onze groep vrijuit zouden kunnen uitdrukken. We richtten ons aanvankelijk dus vooral op de Filippijnse gemeenschap omdat er al nauwere banden waren met de Filippijnse organisaties en de Filippijnse priester, hetgeen natuurlijk niet wegneemt dat de niet-Engelssprekende huishoud-st-ers steeds welkom zijn.



Sinds 2009 hebben we geïnvesteerd in het uitbouwen van een netwerk van Filippijnse en Latijns-Amerikaanse organisaties. Ook in 2010 hebben we dat netwerk proberen te onderhouden en uitbreiden. Via deze organisaties maken we promotie voor onze activiteiten. Tegelijkertijd proberen we ook in te spelen op de vragen die zij ons stellen.

Onze banden met de Filippijnse priester zijn ook relatief goed waardoor we de gemeenschap gemakkelijk konden bereiken via de kerk. De groep kerkgangers is immers veel groter dan de groep mensen die deelnemen aan de activiteiten die de Filippijnse- en Latino organisaties organiseren. Bij de Latinogemeenschap lag het moeilijker om het vertrouwen van de priester van de grootste kerk te winnen en was het moeilijk om veel tijd te investeren in de vele kleine kerkgemeenschappen.

Een van de ideeën achter het organiseren van onze permanentie op dinsdag voormiddag bij Camelia Emancipatiehuis was ook om de verschillende nationaliteiten van huishoudsters te blijven bereiken. De permanentie zou dan tegelijkertijd als ontmoetingsplaats kunnen dienen tussen huishoud-st-ers van verschillende taalgemeenschappen.

In het najaar hebben we zowel bij de Latijns-Amerikaanse gemeenschap als bij de Filippijnse gemeenschap promotie gemaakt voor onze activiteiten op zondagnamiddag. We deden dat door flyers te verspreiden bij de verschillende kerkgemeenschappen, de gemeenschap aan te spreken in de kerken, en onze flyers via e-mail te versturen. We voorzagen activiteiten zowel in het Spaans als in het Engels die tegelijkertijd zouden doorgaan, op dezelfde locatie. Met de bedoeling dat de huishoud-st-ers uit de verschillende gemeenschappen elkaar na de activiteit bij de koffie, in een ontspannen sfeer, zouden kunnen ontmoeten en dat er op termijn een aantal gemeenschappelijke activiteiten zouden doorgaan.

#### **1.4 Een nieuwe wending voor het W.O.R.K.-project**

Na de eerste twee mager onthaalde bijeenkomsten bij de Filippijnse gemeenschap besloten we om het over een andere boeg te gooien. Op vraag van de gemeenschap organiseerden we Franse les: van Pasen tot eind juni zeven opeenvolgende zondagen. Dit om te testen of dit een betere manier was om de Filippijnse huishoud-st-ers te bereiken. Omdat we niet het nodige budget hadden, besloten we vrijwilligers in te zetten. Toen we in de Filippijnse kerk promotie gingen maken, was op een half uur tijd onze inschrijvingslijst helemaal vol en moesten we zelfs een aantal mensen op de reservelijst inschrijven. Toen de Franse les de week erna begon, en we de huishoud-st-ers aan de kerk gingen oppikken, waren er heel wat Filippijnen aanwezig. Slechts twee personen van hen hadden zich de week voordien ingeschreven. Het klassiek inschrijvingssysteem bleek dus niet efficiënt te zijn om in te schatten hoeveel mensen de Franse les zouden volgen. Tijdens de daaropvolgende weken kwamen wel meer mensen die zich hadden ingeschreven opdagen maar de meerderheid kwamen slechts sporadisch naar de les.

Op 13 Juni organiseerden we na de Franse les een bijeenkomst waarop twee huishoudsters uit Latijns-Amerika die de huishoudsters in hun thuislanden organiseren, uitgenodigd waren als sprekers. Ze kwamen praten over de ervaringen van huishoudsters in hun respectieve thuislanden, Peru en Paraguay en over de acties die zij ondernamen om de situatie van het huishoudpersoneel te verbeteren. Voor deze ontmoeting hadden we zowel bij de Filippijnse als bij de Spaanstalige Latijns-Amerikaanse gemeenschap promotie gemaakt. De aanwezige huishoud-st-ers bleken de vrouwen te zijn die ervoor net Franse les hadden gevolgd in hetzelfde lokaal, al kwam er ook één Boliviaanse vrouw. Ze waren heel geïnteresseerd in de verhalen van de activistische huishoudsters uit Latijns-Amerika; maar de meeste vrouwen legden toch de nadruk op het feit dat het hier toch veel beter is dan de situatie in Latijns-Amerika. Eén van de vrouwen raakte wel heel erg geïnspireerd door het relaas van de Latinas en stelde zich plots helemaal open. Ze vertelde over haar slechte werkgevers in Italië die haar zonder iets op straat zetten en over haar werkervaringen in België. Deze bijeenkomst is voor haar wel een trigger geweest om zich open te stellen over haar werksituatie maar er ontstond geen lange discussie met de andere huishoud-st-ers over de ervaringen die zij hier in Europa hebben als huishoud-st-er. Waarschijnlijk is daarvoor meer tijd nodig.

Eind juni vroegen we aan de huishoudsters of zij nog Franse lessen wilden volgen tijdens de zomermaanden. Dit bleek voor de meeste vrouwen een zeer drukke periode omdat zij vaak mee op reis gaan met hun

werkgevers of omdat ze andere korte jobs aannemen. We spraken af om vanaf september opnieuw Franse lessen te organiseren. Het organiseren van de Franse taallessen sluit de mogelijkheid niet uit om het thema arbeidsrechten aan te kaarten. Na de Franse les is er ruimte voor (de ILO- conferentie bijvoorbeeld).

Tijdens de zomermaanden investeerden we meer tijd in het onderhouden en verder uitbouwen van ons contact met de Latijns-Amerikaanse gemeenschap door op zondag vaak in de kerk aanwezig te zijn, naar vragen te luisteren en folders van OR.C.A. te verspreiden. Toen bleek ook dat mensen onze medewerker daar wel benaderden met vragen omdat de drempel dan echt zeer laag is. Toen we hen vroegen om ons later terug te bellen om hun situatie meer diepgaand te bespreken, deden verschillende mensen dat niet. De huishoud-st-ers bleken dus wel geïnteresseerd in individuele dienstverlening maar zien niet direct het nut van het volgen van de activiteiten. Ook al hebben ze niet onmiddellijk een vraag, toch wilden ze graag een OR.C.A.-foldertje voor het geval dat in de toekomst wel nodig zou zijn, of om moeilijke situaties in de toekomst te voorzien.

### **1.5 De International Labour Organisation (ILO) en 'domestic work'**

In aanloop van de jaarlijkse ILO-conferentie in Genève in 2010 (die dit jaar extra aandacht had voor domestic work) vulde OR.C.A. de enquête in die naar de verschillende regeringen, vakbonden en werkgeversorganisaties van huishoudpersoneel gestuurd werd om de draft tekst van het internationaal instrument voor huishoudpersoneel op te stellen. We legden in onze standpunten vooral de nadruk op de bescherming van huishoudpersoneel zonder papieren.

Op een vergadering met ACV- Voeding en Diensten en Wereldsolidariteit over de ILO bespraken we ieders werk rond 'domestic workers'. Aan het ACV, dat een stem heeft in de algemene vergadering van de ILO, gaven we input over onze standpunten. Met het ABVV hadden we ook telefonisch contact en contact via e-mail met de bedoeling om onze acties op elkaar af te stemmen.

We bezorgden onze standpunten ook aan de FOD werk. Daar vertelde men ons dat het Belgisch standpunt voor de ILO al bepaald was tijdens een vergadering met de sociale partners maar men apprecieerde onze bezorgdheid en maande ons aan om mevrouw Marisa Tomei, de verantwoordelijke voor het comité huishoudpersoneel binnen de ILO, rechtstreeks te contacteren met onze aanbevelingen met vermelding van de steun van de FOD Werk.

We gingen ook op zoek naar middelen om samen met een aantal buitenlandse huishoudsters aanwezig te kunnen zijn op de conferentie. Het bleek niet mogelijk om in één van de vakbondsdelegaties mee te gaan naar Genève. Via de internationale organisatie PICUM, waarvan OR.C.A. lid is, kregen we 3 bezoekerspasjes voor de conferentie. Onze timing was echter nogal nipt. Hierdoor was het zeer moeilijk om huishoud-st-ers te vinden die zich nog konden vrijmaken. Voor huishoudsters zonder papieren was het sowieso niet mogelijk om mee te komen naar Genève. We contacteerden dus de Filippijnse zelforganisatie Samahan en vroegen hen of zij twee leden hadden die graag een aantal dagen mee wilden naar Genève om als observator deel te nemen. We hoopten op die manier ook dat zij achteraf de leden van Samahan zouden kunnen sensibiliseren over de besprekingen in Genève en over de manier waarop de ILO-discussies het leven van de huishoud-st-ers hier zouden kunnen beïnvloeden. De OR.C.A.-medewerker huishoudpersoneel maakt de trip samen met een Filippijnse ex-huishouder en een Filippijnse vrouw die in het bestuur van Samahan zit. Tijdens de plenaire zittingen konden we enkel van achter glazen ramen observeren.

Omdat we het zeer relevant vonden om voor de huishoudsters hier in België iets tastbaars mee te nemen over wat er in Genève allemaal besproken was, filmden we een aantal discussies tijdens de conferentie en interviewden we verschillende activisten van organisaties van huishoudsters en van vakbonden wereldwijd. Onze bedoeling was om met dit materiaal een educatieve documentaire te maken om de huishoudsters in België in te lichten over de werking van de ILO en over het werk dat zij doen rond huishoudpersoneel. Samen met een consulente die instond voor de technische montagetechnieken maakte onze medewerker huishoudpersoneel deze documentaire. Er werd een versie gemaakt in het Engels en een versie in het Spaans, om op die manier de belangrijkste groepen van buitenlandse huishoud-st-ers te bereiken waarmee OR.C.A. al werkt.

De documentaire stelden we in december voor in de kerk aan het Vossenplein in Brussel. De verspreiding en de promotie van de documentaire staat op het programma voor het voorjaar van 2011. Het videomateriaal van OR.C.A. werd ook gebruikt voor een korte reportage over de ILO-onderhandelingen die Dewereldmorgen.be en Wereldsolidariteit maakten.

De twee leden van Samahan maakten ook een verslag over de ILO-discussie over domestic workers die ze terugkoppelden aan hun 'education committee'. Ze stelden aan datzelfde comité voor om een comité op te richten voor huishoudpersoneel in aanloop van de volgende ILO conferentie in 2011.

### **1.6 Het vervolg van het W.O.R.K.-project en de voorbereidingen voor de deelname aan de campagne van Welzijnszorg**

Omwille van het grote succes van de Franse lessen in het voorjaar van 2010, maar ook vooral omdat vijf huishoudsters ons vroegen naar een vervolg, organiseerden we opnieuw Franse lessen op zondagnamiddag vanaf september. Een aantal maanden voordien hadden we een actrice gevonden die al ervaring had met het geven van Franse les aan Marokkaanse vrouwen via theater. Zij zou als consulente wekelijks een Franse les geven op zondagnamiddag tot minstens eind december 2010. Zij heeft zelf een methode ontwikkeld waarbij ze vooral tracht om vrouwen te stimuleren om te spreken zonder dat ze bang zijn om fouten te maken. Volgens deze methode leren de vrouwen eerst spreken vooraleer zij leren schrijven in het Frans. De nadruk ligt op het zich verbaal uitdrukken maar in de eerste plaats op het overwinnen van het gevoel van schaamte om zich uit te drukken in een nieuwe taal die men nog niet goed beheerst. Door de schaamtedrempels te overwinnen voelen de vrouwen zich ook sterker en bewuster. Dit heeft ook een weerslag op de manier waarop zij in hun dagelijkse leven staan.

We vonden deze methode interessant omdat we zo op termijn de overstap kunnen maken van de Franse les naar de organisatie van theaterworkshops.

De Franse les herstartte en toen merkten we dat de groep erg veranderd was. Vanaf dan organiseerden we ook gedurende 6 weken een workshop "récit de vie" na de Franse les voor de Filippijnse huishoudsters en terwijl de Filippijnse huishoudsters Frans volgden konden de Latinas in het Spaans de "récit de vie" workshop volgen.

Deze workshop werd georganiseerd om de huishoudsters te helpen om hun verhaal te structureren voor zichzelf en hun verhaal te leren vertellen op een manier die aanvaardbaar is voor hen zelf (zonder dat zij het gevoel hebben dat zij zichzelf als slachtoffer moeten voorstellen), om het te delen met de groep maar ook om de huishoudsters voor te bereiden op het geven van 3 getuigenissen binnen de campagne van Welzijnszorg, op het afsluitemoment van de Wereldvrouwenmars en op een campagnedag van de Brusselse Welzijnsraad; 5 evenementen die in de loop van de maand oktober zouden plaatsvinden. Voor de workshops maakten we promotie bij de kerken door flyers uit te delen en door de activiteit te introduceren en aan te kondigen in de kerk. Er kwamen meteen heel wat mensen naar ons toe met allerlei individuele vragen die ze ons wilden stellen en die onze contactgegevens vroegen om ons later nog te kunnen contacteren. Er daagde echter niemand op voor de Spaanstalige workshop. Een paar vrouwen zeiden wel geïnteresseerd te zijn maar als puntje bij paaltje kwam, verkozen zij toch een Latinofeestje boven een informatieve workshop. Daarom besloten we na 2 weken om de Spaanse workshop af te schaffen.

De Engelstalige "Récit de vie" workshop bleek wel succesvol omdat de vrouwen bleven na de Franse les in Camelia om de workshop te volgen. Ze reageerden zelfs heel positief op deze methode, ook al was het moeilijk om hen daarna te overtuigen om een getuigenis af te leggen. Als "sans-papiers" vreesden ze dat er op deze evenementen politie zou aanwezig zijn, en dat dit hun verblijf in gevaar zou brengen. Uiteindelijk getuigde slechts één vrouw die de workshop had gevolgd. De anderen ervoeren het wel als verrijkend, maar voelden zich nog niet klaar om met hun verhaal naar buiten te treden. Het is voor hen ook niet altijd eenvoudig om hun eigen levensverhaal te structureren, laat staan om het binnen de groep te delen. Ermee naar buiten treden was logischerwijze een moeilijke stap voor de meesten onder hen. Waarschijnlijk was het ook te snel. We zochten daarom andere huishoudsters die reeds vertrouwd zijn met OR.C.A., maar niet deel-

namen aan het W.O.R.K.-project. Uit deze ervaring blijkt duidelijk dat we een heel langzaam en voorzichtig parcours moeten afleggen met deze doelgroep. Stappen die voor ons evident lijken en zijn opgenomen in onze planning, moeten op een veel trager tempo worden uitgevoerd dan voorzien. Overhaasten zou kunnen leiden tot een vertrouwensbreuk en een lagere deelname aan de activiteiten door de doelgroep.

Van de vrouwen die wel getuigden zei één van hen dat dit veel deugd had gedaan en dat ze het zeer belangrijk achtte om te durven spreken over hun situatie.

### **1.7 Het toonmoment voor huishoud-st-ers**

Met werkingsfondsen van de cel Diversiteit en Gelijke Kansen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest organiseerden we in november een toonmoment in drie verschillende kerken in Brussel. Hier toonden we de educatieve documentaire voor huishoudsters en foto's die de huishoud-st-ers zelf namen van hun dagelijkse leven hier in Brussel. In juni hadden ze tijdens de Franse les elk een wegwerpfotoestel meegekregen waarmee ze foto's mochten nemen van zaken uit hun omgeving die belangrijk zijn voor hen of die hen intrigeren. We lieten ons inspireren door de pedagogie van de Onderdrukten van de Braziliaan Paolo Freire. Die stelt dat mensen in de marge van de samenleving veel sneller bijleren wanneer zij zaken leren die direct van toepassing zijn op hun eigen leven.

Via de fototentoonstelling kreeg het publiek de kans om door de bril te kijken van de Filippijnse huishoud-st-ers in Brussel. We maakten een selectie van 30 foto's en interviewden hen over de foto's die zij hadden genomen. De foto's werden afgedrukt en begeleid van uitleg (in Engels, Frans en Spaans).

We organiseerden het toonmoment in drie verschillende kerken in Brussel (eerst in de Filippijnse kerk in Molenbeek en vervolgens in twee Latinokerken), vertrouwde trefplaatsen voor de huishoudsters zelf. Als we de foto's getoond hadden in een ruimte waar huishoud-st-ers nooit komen, dan hadden we voor hen een barrière gecreëerd. Voor een Belgisch publiek lijkt een kerk een ongewone plaats voor een dergelijk project maar de locatie was deel van ons opzet: "kijken door de bril van een buitenlandse huishoudster". Op die manier zou het publiek ook rechtstreeks in contact kunnen treden met de huishoudsters, een gelegenheid die zich anders niet aandient. Daarom werden de toonmomenten op zondagnamiddag georganiseerd, na de kerkdiensten. Op die manier zouden de lokale kerkgemeenschappen ook in contact kunnen komen met O.R.C.A. en misschien ook gesensibiliseerd worden om deel te nemen aan het W.O.R.K.-project.

De Filippijnse 'fotografes' waren erg trots op hun verwezenlijkingen! Onder de Filippijnse toeschouwers merkten we zelfs een greintje jaloezie omdat er van hen geen foto's hingen. Toen hebben we gemerkt dat dit voor hun eigenwaarde zeer belangrijk is geweest. Het was voor hen nog veel empowerender geweest als zij zelf collectief de tentoonstelling hadden uitgewerkt en voorbereid, onder begeleiding van de O.R.C.A.-medewerker. Jammer genoeg zou dit veel meer tijd en middelen in beslag genomen hebben. Die hadden we niet voorhanden.

### **1.8 Nieuwe manieren om promotie te maken en met de doelgroep in contact te blijven**

We maakten voor onze activiteiten promotie door de huishoud-st-ers via facebook uit te nodigen. We maakten ook een skype-account aan en nodigden hen via sms uit. Deze methode bleek heel efficiënt te zijn. Op die manier is het contact tussen hen en de organisatie veel constanter en voelen zij zich meer betrokken. Een bijkomende factor is dat er in diezelfde periode veel activiteiten samenvielen, waardoor we elkaar meer zagen en we ook telefonisch meer contact hadden. Bijvoorbeeld om af te spreken voor hun deelname aan de campagne van Welzijnszorg, voor het geven van de interviews voor de fototentoonstelling, en voor hun aanwezigheid op het toonmoment. Het was zeer duidelijk dat wanneer we meer contact hebben met hen, de groep hechter werd en ze makkelijker deelnamen aan de aangeboden activiteiten.

De Filippijnse gemeenschap is bovendien zeer sterk gericht op facebook. Zij maken heel vaak gebruik van dit medium. Het gebeurt nu ook steeds vaker dat we hulpvragen krijgen via facebook of dat we personen blijven opvolgen via facebook.

We merken ook wel dat het gebruik van facebook niet altijd voldoende is om promotie te maken en dicht bij de doelgroep te staan. De beste manier om dicht bij de doelgroep te staan is door hen goed op te volgen en regelmatig contact te houden. Hierdoor blijven we aanwezig in hun leefwereld en wordt de drempel niet te hoog om 'terug te keren' naar de activiteiten die we organiseren. Het is daarom belangrijk om hen op te bellen en te horen hoe de zaken gaan, of hun vragen en problemen ondertussen zijn beantwoord en opgelost. Op die manier voelen ze zich belangrijk en gerespecteerd en ontwikkelen ze ook een grotere wil om aan andere activiteiten deel te nemen. We hebben ook wel gemerkt dat huishoud-st-ers soms ook in eerste instantie willen deelnemen uit dank voor de steun die de organisatie hen heeft geboden. Dankbaarheid kan dus in die zin een motivatie zijn omdat men voelt dat O.R.C.A. in hun dagelijkse leven een verandering kan teweeg brengen. Dit creëert vertrouwen en zorgt ervoor dat ze het gevoel hebben dat het zin heeft om te investeren in hun toekomst hier, door de taal te leren, en eventueel ook door hun verhalen te delen.

### **1.9 Hindernissen en belangrijke lessen in het werken met groepen van huishoud-st-ers**

De opstart zelf was de moeilijkste stap voor de uitbouw van ons werk rond huishoudpersoneel. Het is heel belangrijk om de hindernissen te begrijpen waarmee huishoudsters geconfronteerd worden. Anders riskeert men het gevoel te krijgen dat ze niet willen georganiseerd worden. Culturele aspecten kunnen bijvoorbeeld een sterke hindernis vormen. Daarom is het belangrijk om zeer veel rekening te houden met culturele waarden, gewoonten, verwachtingen en de noden van de doelgroep. Om hier achter te komen is het belangrijk om veel contact te hebben met de doelgroep om hun leefwereld beter te kunnen begrijpen.

Een belangrijke hindernis is het feit dat vele huishoudsters geen wettig verblijf hebben, en zich daarom contact met instellingen als de vakbonden, inspectiediensten en onbekende sociale organisaties vermijden. Ze schuwen ook de politie omdat die hun verblijf in België in het gedrang kan brengen. Vaak is het voor hen niet duidelijk welke instanties 'veilig' zijn voor hen en welke niet. Via outreaching kunnen we huishoud-st-ers op de hoogte brengen van hun rechten en van de organisaties die opkomen voor die rechten, zoals de vakbonden.

Buitenlandse huishoud-st-ers die legaal werken in ons land, worden eveneens met een aantal hindernissen geconfronteerd. Gezien hun verblijf aan hun werkgever gelinkt wordt is het voor hen zeer moeilijk om voor hun rechten op te komen. Vaak zijn zij bang dat de werkgever hier achter komt of zien zij het nut hiervan niet in omdat zij niet de mogelijkheid zien om van werkgever te veranderen. De werkgever met een aantal klachten confronteren kan hun werk EN legaal verblijf dan weer in het gedrang brengen. In die zin is het voor buitenlandse huishoud-st-ers dus zeer moeilijk om zich te mobiliseren. Vaak durven huishoud-st-ers niet op een kritische manier kijken naar hun werksituatie. Dit zou frustraties bovenbrengen waarvan zij het gevoel hebben er niets te kunnen tegen doen. Door deze concrete hindernissen is er voor deze huishoud-st-ers vaak ook veel tijd nodig om op een kritische manier te kijken naar hun werksituatie.

Tijd is voor huishoud-st-ers ook zeer duidelijk een hindernis, in die zin dat hun vrije tijd beperkt is, en dus ook zeer kostbaar. Motivatie kan eveneens een hindernis zijn. Mensen die vanuit een politieke achtergrond komen waar zij steeds geconfronteerd zijn geweest met corruptie en met een systeem dat bepaald wordt door de rijken en waar zij zich altijd hebben moeten plooiën, hebben niet echt het gevoel dat zij impact kunnen hebben op hun omgeving. Zeker personen die geen hogere studies hebben gevolgd worden hiermee geconfronteerd. Hoger opgeleiden hebben hun eigen systeem al vaker in vraag gesteld en kunnen er daarom misschien makkelijker afstand van nemen. Lager opgeleide migranten uit de lagere middenklasse in de steden leggen zich makkelijker neer bij de situatie zoals ze is.

We merken ook dat huishoud-st-ers zonder papieren vaak erg gebrand zijn op het verbeteren van hun eigen situatie – en zo ook die van hun familie. Ondanks de sterke informele organisatie binnen de verschillende gemeenschappen, bij de Filipijnse gemeenschap is dat bijvoorbeeld duidelijk merkbaar. We merken veel onderlinge concurrentie en vaak te weinig solidariteit. Iedereen strijdt voor zichzelf.

De regularisatiecampagne van 2009 illustreert dit. Zo hebben veel huishoud-st-ers tijdens deze groot-schalige regularisatiecampagne van september tot december 2009 een regularisatiedossier ingediend.

Ondertussen hebben sommige huishoud-st-ers al een positief antwoord gekregen, terwijl anderen nog geen nieuws hebben. Dergelijke zaken worden als oneerlijk ervaren en kunnen binnen de gemeenschap hevige emoties losweken. De regularisatie houdt hen ook zeer sterk bezig omdat zij dit echt zien als een drempel die zij moeten overgeraken. Regularisatie symboliseert voor hen vrijheid: om hun familie in hun thuisland te bezoeken, om zich vrij te bewegen op straat en in het kluwen van Belgische organisaties, en om te bouwen aan hun toekomst. Er wordt daarom zeer vaak over de regularisatie gesproken binnen de migrantengemeenschappen.

Soms willen de huishoud-st-ers ook geen positief nieuws met elkaar delen om de anderen niet te kwetsen of geen gevoelens van jaloerie op te wekken. Dit zijn allemaal factoren die de groepssolidariteit in de weg kunnen staan en waarvan men zich bewust moet zijn om deze hindernis te overbruggen.

### **1.9.1 Een andere arbeidsrechtencultuur**

Een van de belangrijke lessen die we trokken uit dit project was dat de manier waarop wij hier in België denken over arbeidsrechten zeer verschillend is van de manier waarop de buitenlandse huishoudsters naar hun arbeidssituatie kijken.

Het overgrote deel van de buitenlandse huishoud-st-ers zijn vrouwen. Hun drijfveren om naar België te migreren zijn vaak heel erg verbonden met hun familiesituatie. Sommige migrantenvrouwen komen door scheiding in de armoede terecht en zien geen andere uitweg dan te migreren om hun kinderen een toekomst te kunnen bieden. Het gebeurt ook dat een familielid ziek is en dure verzorging nodig heeft die de familie met een lokaal inkomen niet kan betalen. Geprivatiseerd onderwijs en gezondheidszorg zijn een aantal redenen waarom vrouwen naar België migreren.

Onze individualistische visie op arbeidsrechten - ik dwing als individu mijn rechten af die door de wetgever gegarandeerd worden - kunnen voor vrouwen uit landen waar familiebanden en solidariteit primeren soms moeilijk verstaanbaar zijn. Vele huishoud-st-ers komen hier werken om hun familie financieel te steunen of om hun kinderen een goede opleiding te kunnen geven. De noden en verwachtingen van hun familieleden zijn voor hen een zeer belangrijke factor in het beoordelen van hun algemene situatie hier in België. Vaak voelen zij ook een morele verplichting tegenover hun familie om hier te blijven en geld op te sturen naar hun familie.

De huishoud-st-ers tonen vaak ook veel dankbaarheid tegenover hun werkgevers die hen naar onze normen zwaar onderbetalen. Het heeft dus weinig zin om het te hebben over arbeidsrechten binnen een strikt legaal kader als dat voor de huishoud-st-ers weinig betekenis heeft en niet aansluit op hun realiteitsbeeld. Onder deze buitenlandse huishoudsters, heerst zeker nog vaak een gevoel dat België hen veel kansen te bieden heeft, ook als ze hier enkel clandestien kunnen werken. Ze vergelijken de situatie van huishoudsters dan met andere landen van bestemming, zoals bijvoorbeeld Italië of Spanje, en komen zo tot de conclusie dat België een interessant land van bestemming is. Huishoudsters die 1000 € verdienen, ongeveer 400 € onder het wettig minimumloon, vertellen niet zelden aan familieleden en andere mensen binnen hun netwerk in hun thuisland dat er in België veel kansen zijn om werk te vinden en geld te verdienen.

Zo zijn de Filippijnse huishoudsters zeer sterk georganiseerd via informele netwerken via kerkelijke organisaties wereldwijd en via het internet. Zij zijn zich meestal heel erg bewust van de geldende marktwaarde van een huishoudster zonder papieren in de verschillende landen van bestemming.

Het is dus zeker belangrijk om hun logica en hun nationale 'arbeids'context te begrijpen om te begrijpen waarom ze migreren en wat hun verwachtingen hier in België zijn en wat ze bereid zijn te aanvaarden om met hen de dialoog over arbeidsrechten aan te gaan.

Jonge Filippijnse meisjes die als au pair naar België komen en hier 450€ zakgeld krijgen, beschouwen dat zakgeld ook echt als een loon, ook al is dat door onze Belgische wetgever absoluut niet zo bedoeld. Dat komt omdat dit zakgeld voor hen nog meer dan tweemaal zo hoog is als het loon dat zij als huishoud-st-er in het Midden Oosten zouden verdienen en 5 maal zo hoog als een loon als gediplomeerde in de Filippijnen. Door de hoge eurokoers kan zelfs een 'loon' van 600 € een interessant loon zijn voor een buitenlandse huishoud-st-er. Dit zijn factoren die belangrijk kunnen zijn in hun keuze om naar België te migreren. Zij zullen de marktprijzen voor buitenlandse huishoudsters (zonder papieren) in andere landen van bestemming vergelijken. De omrekening naar de munt in hun thuisland en de koopwaarde die zij daardoor aan hun familie kunnen bieden is voor hen één van de belangrijkste factoren in het aanvaarden van een specifieke werksitu-

atie in het buitenland. Filippijnse en Latijns-Amerikaanse huishoud-st-ers komen hier vooral werken voor hun familie, niet voor zichzelf. Het voordeel dat hun familie kan halen uit hun werksituatie is voor hen vaak belangrijker dan de koopkracht die zij hier hebben.

Bovendien nemen de huishoud-st-ers hun verwachtingen over de bescherming die men als werknemer moet krijgen mee vanuit hun thuisland. Huishoud-st-ers uit landen als Bolivia, Ecuador en de Filippijnen, waar werknemers in de praktijk weinig wettelijke bescherming genieten en het sociaal zekerheidssysteem zeer zwak is, hebben meestal een veel lager verwachtingspatroon over hun werksituatie hier dan wat onze wet hen garandeert. In het werk met huishoud-st-ers is het zeer belangrijk om hun perspectief en denkpatroon te begrijpen en informatie aan te brengen op een manier die relevant is voor hen.

### **1.9.2 Outreaching - Het bereiken van de huishoud-st-ers**

In Brussel is de Latijns-Amerikaanse gemeenschap relatief versnipperd. Hoewel zij naar dezelfde kerk gaan is deze gemeenschap zeer versnipperd tussen de verschillende nationaliteiten. Bovendien zijn er ook verscheidene Latino kerkgemeenschappen. Dat maakt het ook moeilijker om hen met beperkte middelen doelgericht te bereiken. Met de Boliviaanse gemeenschap hebben we wel een nauwer contact kunnen opbouwen maar ook hier is er nog zeer veel werk aan de winkel. In het weekend worden in Brussel wel regelmatig festivals, marktjes en concerten georganiseerd door Latijns-Amerikaanse organisaties. Op die manier ontmoeten de Latinos uit de verschillende landen elkaar in een ontspannen sfeer en feesten ze samen. Zij hebben weinig boodschap aan 'ontspannende activiteiten' die door een 'vreemde' Belgische organisatie worden georganiseerd.

We merkten wel dat de Boliviaanse huishoud-st-ers waarmee we een goed contact hebben op zondagmiddag, na de kerkdienst, regelmatig verhinderd zijn. Zij proberen dan hun economische situatie te verbeteren door zaakjes te doen binnen de gemeenschap.

Het organiseren van een permanentie bleek op dit moment nog niet voldoende relevant te zijn en heeft enkel nog meer duidelijk gemaakt dat outreaching een eerste zeer belangrijke fase is waar veel tijd in moet geïnvesteerd worden. Hoewel we dit zelf als een essentieel element van dit project zien, hebben we ook gemerkt dat dit veel van onze tijd vraagt en we hier niet altijd de nodige tijd voor kunnen vrijmaken.

Huishoudsters die geïsoleerd zijn binnen hun eigen gemeenschap en moeilijk hun weg vinden in Belgische instellingen en organisaties, ervaren de kloof tussen hen en een onbekende organisatie als zeer groot. Sociale dienstverlening is in België heel normaal maar in vele landen is het zo dat mensen vooral bij hun familie en vrienden gaan aankloppen voor hulp. De stap naar een onbekende organisatie is groot en is een stap in het onbekende en daarvoor moet je al sterk in je schoenen staan. Tot nu toe hebben we het gevoel dat de beste manier om huishoud-st-ers te bereiken is wanneer huishoud-st-ers zelf onderling mensen naar ons doorverwijzen omdat ze tevreden zijn over de dienstverlening en voelen dat ze op een zeer menselijke manier behandeld zijn geweest. Wanneer ze het gevoel hebben gekregen dat het mogelijk is om impact te hebben op het systeem – bijvoorbeeld doordat een werkgever verplicht is geweest achterstallig loon te betalen – staan ze ook meer open om zich in te zetten voor de collectiviteit.

Het is belangrijk dat de outreachers toegankelijk en geduldig zijn met de doelgroep. Het is niet eenvoudig om naar iemand toe te stappen en je kwetsbare zelf en je problemen bloot te leggen. Daar is vertrouwen voor nodig, en om dat vertrouwen op te bouwen is vaak ook tijd nodig. En zij willen bovenal als mens behandeld worden, als gelijke.

Het outreach-werk is zeer belangrijk omdat de huishoud-st-ers daardoor vertrouwen winnen in de hulpverlener en op die manier ook in de organisatie. Voor een stuk is dit vertrouwen persoonsgebonden. Daarom kan het ook soms moeilijk zijn om te werken met vrijwilligers die niet regelmatig aanwezig zijn. Outreaching legt de basis voor het verdere werk, het organiseren van de huishoud-st-ers. Het is een werk van lange adem en is ook zeer arbeidsintensief maar is essentieel om met deze doelgroep te werken en verder te bouwen aan een collectiviteit.

Zoals we eerder al zeiden is behalve de outreaching ook de opvolging zeer belangrijk. De huishoud-st-ers moeten het gevoel hebben dat ze er niet alleen voor staan, dat er nog aan hen wordt gedacht ook als ze

geen dossier meer hebben lopen bij OR.C.A. Dat we hen niet vergeten zijn want dat maakt de drempel ook lager om ons opnieuw te contacteren, bijvoorbeeld wanneer zij minder concrete vragen hebben. Doordat onze middelen beperkt zijn hebben wij hier niet steeds de nodige tijd in kunnen investeren waardoor het contact met vele huishoud-st-ers verwaterde.

### **1.9.3 De promotie van de W.O.R.K.-activiteiten**

Het organiseren van ontspannende activiteiten en de promotie via flyers bleek niet de meest efficiënte manier te zijn om deze doelgroep te bereiken. Flyers bevatten natuurlijk wel essentiële praktische informatie en dit kan handig zijn maar de huishoud-st-ers hebben absoluut geen boodschap aan flyers voor activiteiten die door 'vreemden' georganiseerd worden op hun vrije dag. In sommige gevallen gaan ze wel naar andere activiteiten, omdat ze echt het gevoel hebben dat ze hier iets concreets kunnen uithalen. Zoals de Franse les dat is voor de Filippijnse huishoud-st-ers. Eens die behoefte voldaan is ontstaat er dan ook een ruimte voor andere activiteiten. Het is belangrijk om hun behoeften op de eerste plaats te zetten, niet de doelstelling van de organisatie. Dat is soms een moeilijk evenwicht daar een organisatie altijd gebonden is aan het behalen van bepaalde doelstellingen maar het is belangrijk om hiervan bewust te zijn.

Tijdens de tweede reeks Franse lessen, de lessen die in het najaar van 2010 doorgingen, hebben we gemerkt dat een aantal vrouwen die voordien wel Franse lessen volgden bij ons, niet meer kwamen. Bij navraag bleek dat een aantal onder hen – minstens 4 huishoud-st-ers - zich hadden ingeschreven bij Camelia of bij andere instellingen om tijdens de wekdagen Franse of Nederlandse les te volgen.

De Filippijnse gemeenschap is een zeer hechte gemeenschap in Brussel. Bij de Spaanstalige Latijns-Amerikaanse gemeenschap is dat minder het geval. Binnen de Spaanstalige Latinogemeenschap wordt er ook veel geflyerd, dus het flyeren zelf kan een zeer efficiënte manier zijn om activiteiten te promoten binnen de gemeenschap, maar zij hebben daar enkel een boodschap aan als zij zich al vertrouwd voelen met de organisatie en als de activiteit hen ook echt aanspreekt.

### **1.9.4 Gebrek aan continuïteit**

De Franse lessen zijn eerst door vrijwilligers gegeven, daarna door een vaste consulente maar gaandeweg hebben verschillende vrijwilligers nog geholpen tijdens de activiteiten op zondag en heeft een consulente 6 weken lang "récit de vie" workshops gegeven. Op een jaar tijd hebben de huishoud-st-ers dus heel wat verschillende gezichten gezien en met verschillende personen samengewerkt die af en toe aanwezig waren, maar niet op continue basis. Enkel de OR.C.A.-medewerker huishoudpersoneel was gedurende het hele project regelmatig aanwezig, maar op de momenten dat de medewerker een aantal opeenvolgende weken niet kon aanwezig zijn op de activiteiten, had dit een directe weerslag op het groepsgebeuren. Het is daarom belangrijk om vaste en geëngageerde vrijwilligers te vinden en/ of met meerdere medewerkers aan een dergelijk project te werken.

Wanneer we na de lessen in gesprek raakten met de huishoud-st-ers over vragen en problemen waar zij op dat moment mee geconfronteerd werden, dan vonden ze dit steeds leerrijk. Het blijft natuurlijk wel moeilijk om bepaalde thema's aan te snijden omdat de groepssamenstelling niet stabiel is. In die omstandigheden kunnen we de huishoud-st-ers weinig continuïteit garanderen. Het is mogelijk dat de veranderende groep het gevolg is van een gebrek aan continuïteit in het aanbod en in de begeleiding van de activiteiten. Anderzijds is het ook moeilijk om op een diepgaande manier in te gaan op bepaalde thema's wanneer je met een immer veranderende groep werkt. Het is waarschijnlijk een wisselwerking tussen beiden.

### **1.9.5 Het identificeren en opleiden van leiderschapsfiguren binnen de migrantengemeenschap**

Naar het voorbeeld van buitenlandse NGO's en vakbonden gaan we ervan uit dat het identificeren en opleiden van leidersfiguren binnen de gemeenschappen een efficiënte en duurzame strategie is om de huishoud-st-ers te organiseren. Deze personen hebben vaak al een gerespecteerde positie binnen hun gemeenschap. Zij kunnen dan ook de juiste argumenten gebruiken om de huishoud-st-ers over de streep te trekken. Bovendien kan een leader binnen de eigen gemeenschap zeer aanspreekbaar zijn voor huishoud-st-ers die relatief geïsoleerd zijn en op die manier ontstaat er meer continuïteit en betrokkenheid en kan het werk worden verdeeld tussen de Belgische hulpverleners en de lokale leaders. We hebben geprobeerd om één Boliviaanse



huishoud-st-er nauwer te betrekken bij onze strategische beslissingen omdat haar input als insider zeer nuttig kon zijn. We onderhielden op zeer regelmatige basis contact met haar en probeerden haar te empoweren door haar te informeren, op haar vragen te antwoorden en haar bij onze activiteiten te betrekken in de hoop dat zij ook binnen haar gemeenschap mensen zou kunnen warm maken voor het investeren van tijd in het verbeteren van hun arbeidssituatie.

Bij het identificeren van leaders is het niet alleen belangrijk om rekening te houden met hun motivatie om mensen te informeren en hun capaciteiten om mensen te motiveren en te ondersteunen maar eveneens met de ruimte die zij hebben om hierin te investeren.

We moeten er dan eigenlijk voor kunnen zorgen dat zij voldoende ruimte hebben om zich te mobiliseren. Wanneer hindernissen als financiële problemen en tijdsnood dit belemmeren, moeten we dit probleem kunnen aanpakken. Als we dat niet doen, dan zijn de leaders te druk bezig met overleven en kunnen ze nooit de nodige tijd en energie geven.

Een andere hindernis is het gebrek aan knowhow in het opleiden van leiderschapsfiguren. We hebben in 2010 het outreachen, het organiseren en het identificeren van leaders op een intuïtieve manier aangepakt en vooral geëxperimenteerd omdat we hier niet de beschikbare middelen in handen hadden.

### **1.9.6 Overoutreaching?**

We hebben ervaren dat (potentiële) werkgevers van buitenlands huishoudpersoneel ons contacteerden met de vraag naar de procedures om hun huishoudster op een legale manier aan te nemen omdat zij niet wisten waar zij anders terecht kunnen om deze informatie te bekomen. Ook buitenlandse huishoudsters die wel legaal werken contacteren onze helpdesk. We stellen dus vast dat verschillende groepen niet weten waar ze terecht kunnen voor juridische informatie en dat O.R.C.A. daarom ook een informatiepunt is geworden voor werkgevers die buitenlandse huishoudsters op een legale manier willen tewerkstellen evenals voor de legale huishoudsters.

We veronderstelden dat een gebrek aan informatiekanalen voor werkgevers ook echt een drempel kan zijn voor de legale tewerkstelling van buitenlands huishoudpersoneel. Het is voor ons ook een beetje een experiment geweest om de werkgevers te bereiken en te sensibiliseren via de werknemers. Zo informeerden we werknemers over de procedures voor de aanvraag van een arbeidskaart B voor inwonende huishoudsters. We gaven hen alle documentatie mee en vermeldden dat hun werkgevers ons steeds kunnen contacteren voor bijkomende info indien de procedures niet duidelijk zijn. Het is dus wel belangrijk om te weten dat men de werkgevers van huishoudpersoneel het best kan bereiken via de werknemers zelf. Het is ook verrassend om vast te stellen dat een organisatie die de werknemers ondersteunt de drempel voor de werkgevers voor een stuk kan verlagen. Verscheidene (potentiële) werkgevers namen effectief contact op met ons nadat we de werknemers hadden ingelicht over de legale mogelijkheden.

### 1.10 Tijdslijn van de W.O.R.K.-activiteiten in 2010

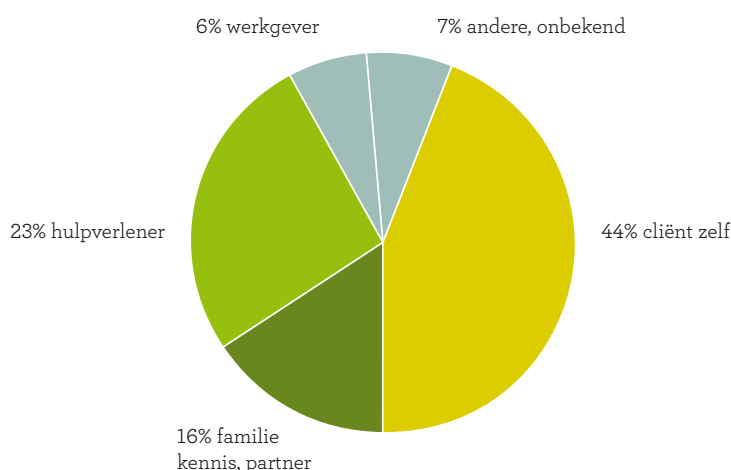
DATUM	SOORT ACTIVITEIT
28/03/2010	Gegidste tocht door Brussel
18/04/2010	Picknick + movie
16/05/2010	Franse les door vrijwilliger
23/05/2010	Franse les door vrijwilliger + bekijken en bespreken van een documentaire over buitenlandse huishoudsters in Ierland
30/05/2010	Franse les door vrijwilliger
6/06/2010	Franse les door vrijwilliger
13/06/2010	Franse les door vrijwilliger + ontmoeting met huishoudsters uit Zuid-Amerika
20/06/2010	Franse les door vrijwilliger
27/06/2010	Franse les door vrijwilliger
18/05 - 29/06/2010 Elke dinsdag	Permanenties voor huishoudsters op dinsdag voormiddag
29-aug-10	Vorming 'rechten van huishoudsters zonder papieren' voor Spaanstalige gemeenschap
5/09 - 10/10/2010 (6 weken)	Workshops 'Récit de vie' in het Engels en in het Spaans
12 lessen op zondag tussen 5/09 & 12/12/2010	Franse les via theater
13-nov-10	Uitstap: theatervoorstelling van Vie Féminine
21-nov-10	Voorstelling fototentoonstelling in kerkgemeenschap Sint-Gillis
28-nov-10	Voorstelling fototentoonstelling in kerk Marollen
25-nov-10	Uitstap: slotevenement van de 14-daagse van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
<b>38 ACTIVITEITEN IN 2010</b>	<b>SCHATTING VAN HET TOTAAL AANTAL DEELNEMERS: 50</b>

## 2. OR.CA. IS EEN HELPDESK EN BIEDT HULPVERLENING

In wat volgt zoomen we in op de basispijlers van de OR.CA. werking: de helpdesk met hulpverlening.

Het aantal hulpvragen voor 2010 lijkt een dalende trend aan te geven t.a.v. de vorige kalenderjaren. De oorzaak daarvoor ligt bij een personeelsswissel medio 2010 binnen de organisatie. De nieuwe helpdeskmedewerker heeft gedurende de inwerkperiode niet elke vraag als een hulpvraag geïdentificeerd en dus ook niet opgenomen in de statistieken. Vandaar dat we voor onze analyse van de hulpvragen vertrekken van 265 geregistreerde oproepen. Er zijn systematisch veel oproepen met een piek in de maand augustus 2010.

**Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller**



De identiteit van de hulpvragers verschilt niet wezenlijk van die van de vorige jaren. De meeste oproepen komen nog steeds van de werknemers zelf, op de tweede plaats van hulpverleners en tenslotte van familie, vrienden en kennissen van de werknemer.

Het aantal oproepen door werkgevers daalde in vergelijking met 2009. De oorzaak ligt hier waarschijnlijk bij de regularisatiecampagne van 2009. Dit zorgde immers voor een effectieve stijging doordat werkgevers op zoek waren naar correcte informatie in verband met de regularisatie. In 2010 vielen dit soort oproepen terug. In verhouding tot het kalenderjaar 2008 zonder regularisatiecampagne is er in 2010 een stijgende trend in de werkgeversoproepen.

Het aantal anderen/onbekenden neemt toe in verhouding met voorgaande jaren. Vaak ontbreken gegevens als een hulpvraag ons bereikt via e-mail.

Voor wie we het hebben kunnen noteren, waren er bij de hulpvragers 152 mannelijke werknemers en 78 vrouwen. Dit is ongeveer dezelfde verhouding als in 2009.

**Grafiek 2: Nationaliteit van de werknemers**

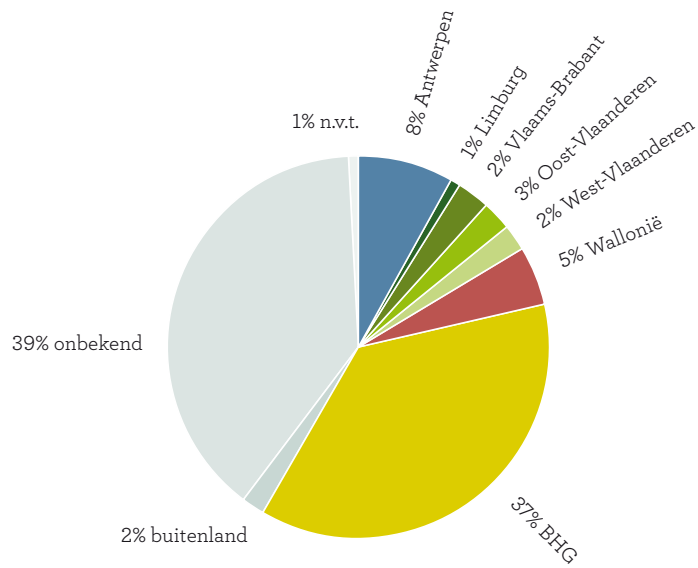
Latijns-Amerika	66
Noord-Afrika	39
Azië	34
Nieuwe EU	25
Europa niet Eu en Turkije	19
Afrika Sub-Sahara	17
Belg en Eu-15	4
Midden-Oosten	3
Noord-Amerika	1
onbekend	59
totaal met meer dan 1 per zaak	279

In 2010 kregen we oproepen van/voor mensen van 52 verschillende nationaliteiten. De grootste groep (opnieuw) heeft de Braziliaanse nationaliteit (43) gevolgd door werknemers van Marokkaanse origine (42). Het is duidelijk dat deze groepen de weg naar OR.C.A. hebben gevonden.

We konden dit jaar minder tijd investeren in de Latino gemeenschap, ook dat is te merken aan de cijfers. Hoewel we in 2009 in deze groep veel tijd investeerden, blijken ze dit jaar de weg naar OR.C.A. moeilijker gevonden te hebben. Uit de Filippijnse gemeenschap kwamen evenveel vragen dan in 2009. Daar gaat het vooral over mensen die bij project huispersoneel betrokken zijn.

In een aantal hulpverleningsdossiers was meer dan één werknemer betrokken. Het gaat bijv. over 20 personen van verschillende nationaliteiten, Er was een groep van 10 Marokkaanse werknemers bij eenzelfde werkgever en een groep van 6 Marokkaanse werknemers. Meestal betreft het 1 tot maximaal 3 werknemers per werkgever.

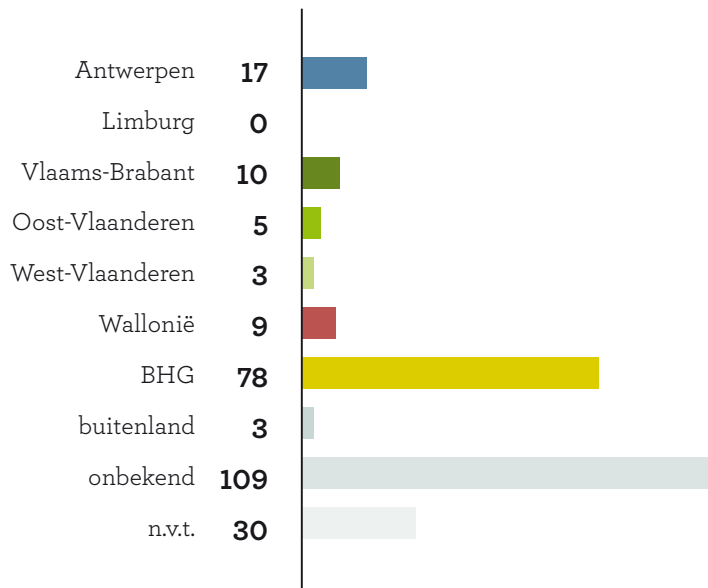
Grafiek 3: Verblijfplaats van de werknemer



In deze grafiek over verblijfplaats van de werknemers blijken er weinig verschuivingen te zijn. Er zijn iets minder vragen van werknemers die duidelijk verblijf houden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar wel een lichte stijging bij de hulpvragen waarvan de verblijfplaats onbekend is. Hoogst waarschijnlijk zijn dit communicerende vaten. We merken een heel lichte stijgen van vragen uit de andere provincies. OR.C.A. wint aan bekendheid buiten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

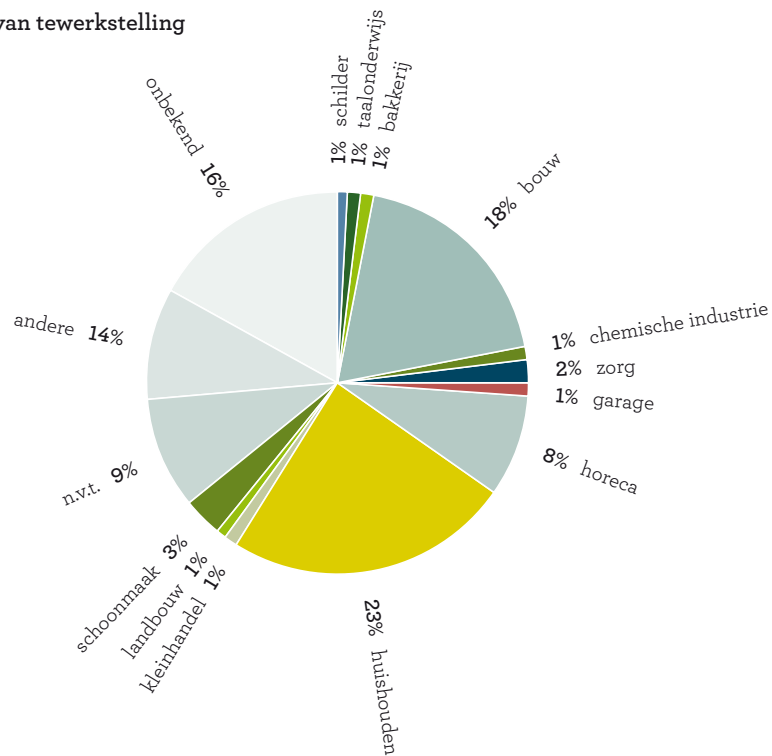
Een aantal oproepen bereikten ons vanuit het buitenland. Zo was er een werkgever die zijn personeel mee naar België wou verhuizen. Meestal ging het echter over werknemers die in een ander EU land verbleven en zich afvroegen of ze hier zouden kunnen werken. Een aantal cases betrof werknemers die al een aantal jaar in Spanje verbleven en die op zoek gingen naar een nieuwe job buiten Spanje. De economische crisis die Spanje hard heeft geteisterd zal daar wellicht niet vreemd aan zijn.

Grafiek 4: Plaats van tewerkstelling



Ook deze grafiek vertoont geen grote verschillen in vergelijking met 2009. Van een groot aantal zaken konden we niet achterhalen waar de persoon is tewerkgesteld. Onder 'Niet van Toepassing' hebben we het over mensen die een algemene vraag hadden of over mensen die werkzoekend zijn. De grootste groep blijkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te werken. Ook binnen de provincie Antwerpen zijn veel van onze hulpvragers aan de slag. Het valt ons ook op dat mensen die in Brussel wonen niet alleen in Brussel werken maar ook buiten het gewest actief zijn.

Grafiek 5: Sectoren van tewerkstelling



Onze keuze om specifiek te werken op het thema huishoudpersoneel heeft grote impact op de mensen die ons contacteren. Bijna een kwart van de hulpvragen komt uit die sector. De andere twee meest prominente beroepsgroepen zijn de bouw en de horeca.

Omdat OR.C.A. een lage drempel heeft en weinig middelen om alle gegevens systematisch te registreren, zijn er nog veel onbekenden in deze grafiek. Bij de groep 'niet van toepassing' zit een groot aantal vragen van werkzoekende mensen zonder papieren. Onder de groep andere noteren we dit jaar: een conciërge, een hammammedewerker, een arts, een logistiek medewerker, een medewerker van de post, een werknemer van de NMBS,...

Net als vorige jaren merken we een grote diversiteit van sectoren waar werknemers zonder papieren aan de slag zijn. Al blijken sectoren zoals huishoudpersoneel, de bouw en de horeca duidelijk een structureel tekort aan werknemers te hebben, en systematisch hun toevlucht te nemen op personeel zonder papieren.

**Grafiek 6: Thema vraag**

Loondiefstal	59	risico's clandestien werk & zwartwerk (werknemer)	4
Mogelijkheid om legaal te werken	45	controles door politie en inspectie	4
Andere	32	wit werk zonder papieren	3
problemen met regularisatie	26	huisvesting	2
vraag naar werk	24	lidmaatschap vakbond	2
socialezekerheidsrechten	14	Valse papieren	1
Ontslag	10	onduidelijke vraag	1
algemene vraag naar rechten	8	opvolgen klacht	0
Arbeidsongeval	6	risico's clandestien werk & zwartwerk (werkgever)	0
problemen bij schijnzelfstandigheid	6	inschrijven als werkzoekende	0
vragen in verband met zelfstandig werk	5	vraag over het buitenland	0
administratieve problemen met werkvergunning	5	misbruik niet gespecificeerd	0
problemen in een legale arbeidssituatie	5	hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	0

Nu de regularisatiecampagne achter de rug is, stellen we vast dat de vragen naar mogelijkheden om legaal te werken erg achteruit zijn gegaan. De vraag naar 'werk' en naar methodes om dat werk te zoeken en te vinden blijft sterk.

In onze lijst met veel gestelde hulpvragen voegden we in 2010 het thema "problemen met regularisatie" toe. Het betreft vooral vragen met betrekking tot de regularisatieprocedure op basis van een arbeidscontract. De lange wachttijd in die procedure zorgt voor vragen en spanningen. Ook de strikte opvolging van het toekennen van de arbeidskaart B zorgt voor problemen. Omdat deze oproepen dit jaar zeer talrijk waren leek het ons nuttig ze apart in beeld te brengen.

We noteren hierbij graag dat veel van die problemen door O.R.C.A. en anderen zijn aangekondigd op het moment dat de regels voor de regularisatie via werk werden vastgelegd. In die procedure is nauwelijks rekening gehouden met de realiteit op de arbeidsmarkt, en heeft men bijvoorbeeld geweigerd om voor dossiers op basis van werk een versnelde procedure toe te passen, die aan werkgevers zekerheid zou geven over de datum van indiensttreding. Ook heeft men verkozen om een arbeidskaart B toe te kennen aan deze werknemers, die hen bindt aan hun werkgevers en ook in hun legale arbeidssituatie heel kwetsbaar maakt. Bij verlies van job verliezen ze hun verblijfsvergunning, en het vinden van een andere werkgever is extreem moeilijk omdat ze ook gebonden zijn aan het soort job dat ze hebben aangenomen.

Dit leidt nu tot situaties waarbij werknemers zonder papieren die een positief antwoord kregen op hun aanvraag op basis van werk, geen werkgever meer hebben die het afgesloten arbeidscontract willen honoreren. De werkgever waarmee de regularisatie aanvraag werd ingediend is niet langer op zoek naar een extra werknemer. Het gebeurt ook dat die werkgever niet oprecht is geweest.

Hoewel deze mensen dus perfect legaal aan de slag kunnen gaan blijkt dat ze moeilijk binnen de drie maanden (termijn die voorzien is in de regularisatie) een andere werkgever vinden. Ze kunnen, omdat ze tewerkgesteld zijn met een arbeidskaart B die hun toegang tot de arbeidsmarkt beperkt, ook geen beroep doen op diensten van de VDAB, FOREM of ACTIRIS. Dit zorgt ervoor dat mensen die hun situatie na een lange tijd



eindelijk zouden kunnen regulariseren terugvallen in het bestaan als werknemer zonder papieren.

Andere vragen gaan over vermiste dossiers, slecht opgestelde dossiers, tewerkstellingsmogelijkheden tijdens het wachten op een antwoord van Dienst vreemdelingenzaken en de gewestelijke diensten met betrekking tot de arbeidskaarten.

De lange wachtperiode zorgt voor heel veel onzekerheid, (wan)hoop en frustratie. Hoe moeten ze deze lange wachtperiode overleven? Hoe kunnen ze hun werkgever er van overtuigen hen toch de beloofde job te geven? Waar moeten ze slapen? Hoe raken ze aan voeding? Wanneer kunnen ze het geld terugbetalen dat ze nu lenen van mensen? Dit alles legt een hypotheek op hun toekomst en gezondheid. Zelfs als alles in verband met hun verblijf dan toch in orde zou komen.

## 2.1 Behandeling van de Hulpvragen

Grafiek 7: Behandeling van de hulpvragen

Informereren	154	Het merendeel van de oproepen die OR.C.A. ontvangt blijken in-fovragen te zijn. De diversiteit aan onderwerpen kwam al aanbod in grafiek 6
Bemiddelen/ opvolgen	41	In 41 cases gingen we verder dan informeren. We bemiddelden bijvoorbeeld met de werkgever. Als dit leidt tot een positief resultaat wordt een klacht neergelegd. Heel vaak bleek het onmogelijk contact te houden met de betrokken werknemer, zodat een begeleiding werd stopgezet. Voor info over 'Loondiefstal': zie verder.
Doorverwijzen	19	Een aantal vragen waar werknemers zonder papieren mee naar OR.C.A. stappen behoren niet tot onze expertise. Deze worden doorverwezen naar organisaties of diensten die hen wel verder kunnen helpen. Zoals de vakbonden, CAW, ...
Klacht	5	Er werden dit jaar 5 klachten ingediend. Tot heden zonder positief resultaat.
Mensenhandel	2	In één zaak hebben we de werknemer doorverwezen naar het centrum voor opvang van slachtoffers mensenhandel Payoke. De politie zou de zaak verder onderzoeken in het kader van mensenhandel. In een andere case wou PAG-ASA de verdere opvolging van één van de door ons aangedragen zaken op zich nemen. Jammer genoeg trok de werknemer zich terug.
Bemiddelen vakbond	1	Eén zaak werd doorgestuurd en overgenomen door de vakbonden. Er waren nog een aantal andere zaken waarbij de vakbonden werden gevraagd of we hen wilden betrekken.

## **2.2 Loondiefstal**

Voor het eerst kunnen we in een jaarverslag de loondiefstal van één kalenderjaar meedelen. In 41 zaken konden we een effectief bedrag van loondiefstal achterhalen. Het betreft dan nog enkel het bedrag van het afgesproken loon tussen de werknemer en de werkgever. Het gaat niet over het verschil tussen het minimumloon en het uitbetaalde loon, maar over het informeel beloofde loon (van gemiddeld €5 per gewerkt uur) dat niet werd uitbetaald. Wat we vragen (bijvoorbeeld wettelijk loon of het beloofde loon), wordt steeds beslist door de werknemer zelf. In het totaal komen we aan €178.617,70 niet uitbetaalde lonen in 41 cases. Of gemiddeld 4356 euro per werknemer.

In 2010 hebben 59 mensen ons gecontacteerd in verband met loondiefstal. Slechts in 41 gevallen konden we noteren wat de precieze omvang was. In de 17 overige zaken konden we het exacte bedrag niet bepalen. Deze zijn dan ook niet opgenomen in het totaal. In deze zaken ging het om mensen die wel een eerste afspraak maakten maar dan toch niet kwamen opdagen, of om hulpverleners die enkel melding maken van loondiefstal maar de personen zelf bleven opvolgen.

Door te onderhandelen met de werkgevers en hen te wijzen op hun plichten slaagden we er in om €30.000 van de achterstallige lonen te recupereren voor 10 werknemers.

Ook hier gaat het meestal over het afgesproken loon en heel zelden over het minimumloon waar ze volgens de Belgische wet recht op hebben.

Voor de andere zaken waarvoor geen bemiddeling mocht baten, stapten we - als de werknemer dit toestond - naar de inspectiediensten. In geen enkele van deze zaken is er tot op heden al resultaat. We slaagden er dus in om 16,80% van de loondiefstal die we konden vaststellen terug te vorderen. Dit percentage zou nog kunnen toenemen omdat er in een aantal zaken nog onderhandeld wordt.

## **2.3 Klacht**

Hoewel we ook dit jaar klachten indienden bij de bevoegde inspectiediensten is het nog wachten op het eerste resultaat. Hoewel er soms bewijzen zijn van effectieve tewerkstelling blijkt dit vaak onvoldoende om tot een bevredigend resultaat te komen. Kennelijk zijn de inspectiediensten momenteel niet voldoende toegerust de wet te doen respecteren. Om die redenen stelde OR.CA. dit jaar voor te werken aan een veilig loket voor de clandestiene werknemers en een taskforce op te richten om alle diensten en partners rond de werktafel te krijgen. We komen daarop terug in ons hoofdstuk beleidswerk.

### 3. OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK

#### 3.1 Publicaties

In 2010 lanceerde OR.C.A. twee nieuwe publicaties: “Eerste Hulp Bij Schending van de Arbeidsrechten van Clandestiene Werknemers: een Stappenplan” en “Werknemers Zonder Papieren en hun Arbeidsrechten: een Juridische Handleiding”. Deze publicaties richten zich tot hulpverleners die in contact komen met mensen zonder papieren en werden beiden in het Frans en het Nederlands uitgegeven.

Al van bij het ontstaan van OR.C.A. was duidelijk dat er bitter weinig informatie beschikbaar was voor eerste lijnhulpverleners rond de thematiek van werknemers zonder papieren. In overleg met Brusselse eerstelijns hulpverleners kwamen we tot de conclusie dat er nood was aan een handige publicatie. Om deze reden werd de “Eerste Hulp Bij Schending van de Arbeidsrechten van Clandestiene Werknemers” ontwikkeld. Het stappenplan geeft hulpverleners inzicht in wat een rol speelt bij een effectieve hulpverlening aan werknemers zonder papieren.

De tweede publicatie “Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: een juridische handleiding” werd geschreven door Meester Bob Brijs, advocaat met specialisatie vreemdelingenrecht en arbeidsrecht. Deze handleiding is een perfecte infobron voor hulpverleners, vakbondsmedewerkers, advocaten, ... die rechten willen afdwingen en/of zicht willen krijgen op het verloop van de procedure van hun cliënten. De brochure geeft ook aan waar een advocaat noodzakelijk is, en wat hulpverleners eventueel zelf kunnen doen.

Met deze twee publicaties probeert OR.C.A. haar netwerk te informeren. Het zijn meteen instrumenten die ervoor zorgen dat we meer werknemers zonder papieren buiten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest t bereiken. Indien we erin slagen om de eerste lijnhulpverleners beter te wapenen om zelf aan de slag te gaan met deze thematiek dan zetten we een stap vooruit.



Eerste Hulp Bij Schending van de Arbeidsrechten van Clandestiene Werknemers: *een stappenplan*



Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: *een juridische handleiding*

### **3.2 Studienamiddag**

De voornoemde publicaties werden aan het publiek bekendgemaakt tijdens de studienamiddag die OR.C.A. organiseerde op 21 december 2010, in het kader van het Europees Jaar van de Armoedebestrijding. Er waren drie werkwinkels.

1. Eerste Hulp bij Schending van Arbeidsrechten. Begeleid door Sabine Craenen, ex-OR.C.A. coördinator. Zij deelde haar rijke ervaring, kennis en aanpak met de deelnemers.
2. Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: een juridische handleiding. Deze werkwinkel werd begeleid door Meester Bob Brijs, auteur van de handleiding.
3. "Arbeidsrechten hebben geen grenzen: inspiratie voor het organiseren van werknemers zonder papieren" naar aanleiding van de gelijknamige OR.CA. publicatie van 2009. Om deze werkwinkel toe te lichten nodigden we Paula Quirke uit van MRCI. MRCI is een Ierse organisatie die erin slaagde om werknemers zonder papieren te organiseren en collectieve acties te ondernemen met positieve resultaten.

De studienamiddag werd afgesloten met een debat tussen Philippe Vanden Broeck van de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten, Jean-François Macours van ABVV-FGTB, Anton Van Assche van UNIZO, Tine Danckaers van MO\* en Jan Knockaert van OR.C.A. Thema van het debat was de nood aan extra instrumenten voor de bescherming van onze doelgroep naar aanleiding van een omstandig artikel in het MO\* septembernummer van 2010 (zie verder).

Er waren 66 inschrijvingen en 44 aanwezigen die de studienamiddag positief evalueerden. Het deelnemersveld bestond uit eerstelijns hulpverleners, medewerkers van inspectiediensten, vakbonden, advocaten, vrijwilligers, een werkgeversvereniging, ... Een mooie mix van het OR.C.A. netwerk voor een succesvolle eerste studienamiddag over dit onderwerp.

### **3.3 Vakbonden**

De vakbonden blijven voor OR.C.A. prominente en prioritaire partners. OR.C.A. blijft met hen op verschillende niveaus in concrete dossiers samenwerken. Dat is zo voor hulpverlening en beleidswerk. In 2010 kreeg OR.C.A. steun van afdeling Voeding en Diensten van het ACV voor het project huishoudpersoneel.

Het wordt ieder jaar duidelijker dat de vakbonden meer aandacht schenken aan werknemers zonder papieren. Zowel het ACV als het ABVV hadden in 2010 hun vier jaarlijkse congressen waar ze de beleidslijnen voor de volgende vier jaar uitstippelen.

Tijdens het ACV congres "Morgen mee maken" van 21-23 oktober 2010 werd in de krachtlijnen het engagement voor werknemers zonder papieren expliciet vermeld en vastgelegd. OR.C.A. kon door haar aanwezigheid op de werkgroep migratie bij het Brusselse ACV mee richting geven aan deze krachtlijnen.

Ook het ABVV had op haar congres "Solidariteit tegen ongelijkheid" van 2-4 juni 2010 aandacht voor werknemers zonder papieren.

Dit jaar werd ook het verslag van het forum 2009 "Arbeidsimmigratie en interculturele uitdaging" van het ABVV-Brussel gepubliceerd. OR.C.A. verleende ook medewerking.

Op 9 september organiseerde CEPAG van de FGTB (Franstalig ABVV) een Groupe de Réflexion – Flux migratoires "Sans papiers" & "Discriminations". Op 6 september zat OR.C.A. samen met twee organisatoren samen om deze dag inhoudelijk voor te bereiden.

Er is een duidelijke dynamiek binnen de vakbonden die zorgt voor meer aandacht voor mensen zonder papieren. De doelstellingen die werden geformuleerd op de congressen zijn een steun in de rug voor de verschillende geëngageerde vakbonden die ernaar streven om werknemers zonder papieren nog meer op te nemen in de gewone vakbondswerking.

### **3.4 Andere Organisaties**

11.11.11

OR.C.A. is lid van de algemene vergadering van 11.11.11, de koepel van de Noord-Zuidbeweging sinds 18 mei 2010.

#### **Welzijnszorg**

Dit jaar was er een heel nauwe samenwerking met Welzijnszorg naar aanleiding van hun campagne “Werk armoede weg”. Dit jaar spitste deze campagne zich toe op werknemers van vreemde origine die in armoede leven, ook werknemers zonder papieren. Zoals eerder aangegeven was OR.C.A. met een aantal huishoudsters aanwezig op de startavonden van verschillende afdelingen van Welzijnszorg. Op de provinciale startavonden van West-Vlaanderen (30 september) en Oost-Vlaanderen (12-13 oktober) waren we telkens aanwezig met een werknemer zonder papieren die een getuigenis bracht.

Ook op andere startavonden in Antwerpen op 12 oktober en Brussel/Vlaams-Brabant op 1 oktober was OR.C.A. inleider in werkwinkels, maar hier zonder getuigenissen van onze doelgroep. Ook bij de Welzijnschakel van Borgerhout 9 december en in een animatiebijeenkomst in Boom 9 december werden we uitgenodigd om een workshop te animeren.

### **3.5 Vertegenwoordiging**

#### **Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS)**

OR.C.A. nam deel het congres MINTegratie van CeMIS van de universiteit Antwerpen op 18 november 2010. We gingen het debat aan over de situatie van werknemers zonder papieren hier in België. OR.C.A nam ook deel aan de voorbereidende werkgroep vergaderingen.

#### **Kunstenfestivaldesarts**

Op 9 mei 2010 werd OR.C.A. uitgenodigd deel te nemen aan een debat in het kader van de vertoning van “Vous êtes servis”, een documentaire van Jorge León. Deze discussie handelde rond het thema huishoudpersoneel.

#### **Sociale Dienst voor Vreemdelingen vzw Oostende**

Op 17 september 2010 vond de opendeurdag plaats van de Sociale Dienst voor Vreemdelingen van Oostende. OR.C.A. werd uitgenodigd om een vorming te verzorgen. Dit gebeurde samen met getuigenissen van werknemers zonder papieren die ze zelf hadden begeleid. Het werd een boeiend gesprek en een mooi voorbeeld van de realiteit van werknemers zonder papieren.

### **3.6 Internationaal**

OR.C.A. werkt op internationaal vlak samen met PICUM. Zo waren we aanwezig op de algemene vergadering van PICUM op 25 en 26 juni. OR.C.A. verzorgde er samen met MRCl ook een workshop.

OR.C.A. werkte ook mee aan "The RightT guide" een handleiding voor NGO's om een assessment te maken van de wetgeving rond mensenhandel en de impact die deze wetgeving kan hebben op de mensenrechten van de slachtoffers van mensenhandel. Deze tool werd ontwikkeld door Aim for human rights, La Strada Czech Republic, La Strada International en SCOT-PEP. We waren aanwezig op deze bijeenkomst die doorging van 24 tot en met 28 juni 2010 in Praag.

Dankzij de Koning Boudewijnstichting werd OR.C.A. ook uitgenodigd op het colloquium van "UN Women" dat doorging op 7 en 8 september in Mexico. Dit colloquium werd georganiseerd ter voorbereiding van het "Global Forum on Migration and Development" dat de UN organiseerde in november. OR.C.A. kon dankzij haar werking rond huishoudpersoneel input geven over effectieve bescherming aan werkneemsters zonder papieren.

OR.CA. was aanwezig op de ILO conferentie van juni 2010 die al werd besproken op p 10.

## 4. OR.CA. ZET IN OP BELEIDSWERK

### 4.1 Veilig loket

Eén van de beleidsacties waar OR.C.A. dit jaar op inzette is het pleidooi voor een veilig loket voor werknemers zonder papieren. Werknemers die een klacht willen indienen tegen hun werkgever bij de arbeidsinspectie, moeten de garantie krijgen dit te doen in alle veiligheid, zonder eventuele directe gevolgen voor een uitwijzing door de Dienst vreemdelingenzaken. Dit “veilig loket” moet nog effectief ontwikkeld worden en eens geïnstalleerd ook gepromoot worden door de relevante inspectiediensten. De eis voor een veilig loket werd onderschreven door Welzijnzorg en haar campagnepartners (ACV, ABVV, ACLVB, UNIZO, Internationaal Comité en Welzijnsschakels). In 2011 zullen we concrete gesprekken starten met het oog op een implementatie.

### 4.2 Taskforce

OR.C.A. merkte de afgelopen jaren dat de wet en de praktijk op het vlak van arbeidsrechten van werknemers zonder papieren bijzonder ver uit elkaar liggen. Hoewel onze doelgroep in theorie dezelfde rechten heeft als werknemers met papieren, blijkt het in de praktijk bijna onmogelijk deze rechten af te dwingen. Daarom stelde OR.C.A. in 2010 voor een taskforce op te richten met alle partners, om de problemen in kaart te brengen en aan te pakken. Deze taskforce moet bestaan uit de inspectiediensten, de sociale partners en OR.C.A. en andere noodzakelijke partners om dan samen op zoek te gaan naar de knelpunten in het afdwingen van arbeidsrechten. Dit alles moet resulteren in aanbevelingen die worden omgezet in wetgeving en administratieve praktijk.

In het kader van de campagne Welzijnzorg werden we als campagnepartner mee uitgenodigd op een overleg met onder meer de federale kabinetten van premier Yves Leterme en minister van werk Joëlle Milquet. Dit overleg dat doorging op 15 december 2010 in de ambtswoning van de premier, verliep heel positief. We konden samen met de aanwezige sociale partners noteren dat er interesse was voor de thematiek. De voorstellen die we aankaartten, namelijk de taskforce en het veilig loket, werden beiden besproken. We werden uitgenodigd een brief te richten naar het Federale ministerie van werk met de vraag tot het oprichten van een gemengde werkgroep. Binnen deze gemengde werkgroep zouden de sociale partners en de nodige inspectiediensten samen zitten om na te gaan hoe de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren kunnen worden afgedwongen. Dit zou een invulling kunnen worden van wat wij bedoelen met een taskforce. De voorbereidende gesprekken resulteerden in een brief en opvolging zal in 2011 gebeuren.

### 4.3 Huishoudpersoneel

Na het studiewerk in 2009 en onze ervaringen met het samenbrengen van huishoudpersoneel in 2010 dankzij de steun van het Sociaal Fonds 323, werd het tijd ook op beleidsvlak aan de slag te gaan. Ons onderzoeksrapport van april 2010 bleef niet onbesproken. Zo werden we onder andere gecontacteerd door de Nederlandstalige vrouwenraad om verder te werken rond onze beleidsaanbevelingen. Ook vanuit het federale parlement is er interesse. We hopen dat al deze interesse in 2011 kan resulteren in een beter statuut en toekomst voor huishoudpersoneel. Ook voor het huishoudpersoneel dat vandaag geconfronteerd wordt met de risico's van de informele tewerkstelling.

---

(\*) Het artikel in MO\* magazine kwam er nadat OR.C.A. contact had opgenomen met de journaliste. MO\* Magazine vond het een boeiende uitdaging helderheid te creëren over de effectieve bescherming van werknemers zonder papieren. OR.C.A. gaf de nodige basisinfo om de journaliste op weg te zetten. Dit zorgde voor een heel gedegen artikel dat de problematiek van het afdwingen van arbeidsrechten via de inspectiediensten duidelijk in kaart bracht. Het zorgde voor de nodige weerklank.

## 5. OR.CA. KOMT OP VOOR WERKNEMERSRECHTEN VAN MENSEN ZONDER PAPIEREN IN DE MEDIA

OR.C.A. werd het afgelopen jaar vaak gecontacteerd door journalisten die meer informatie zochten rond het thema van werknemers zonder papieren. Het is duidelijk dat als het over deze thematiek gaat de journalisten bijna automatisch bij OR.C.A. terecht komen. Het overzicht dat volgt is daar een illustratie van.

- In Visie van 8 januari verscheen een artikel naar aanleiding van het lanceren van het OR.CA. inspiratieboek eind 2009.
- Op 17 april verscheen in Vacature een interview met één van de huishoudsters die door OR.CA. begeleid werd naar aanleiding van de voorstelling van ons rapport rond huishoudpersoneel.
- Op 10 juni stuurde OR.CA. een persbericht onder de titel: "Welke politici en partijen engageren zich tegen de uitbuiting in het België van 2010?". We deden dit naar aanleiding van de publicatie van ons jaarverslag 2009 en de federale verkiezingen. Er werd ook een bijhorend memorandum verspreid.
- dewereldmorgen.be postte op 11 juni 2010 de OR.CA. video over de ILO conferentie.
- Op 12 augustus verspreidden we het persbericht "14.000 niet ingevulde vacatures van knelpuntberoepen bij de VDAB: De oplossing is in het land". Dit persbericht opgesteld in samenwerking met Meeting, CIRÉ en UNIZO kreeg heel wat weerklank. Een vertegenwoordiger van UNIZO kwam hierover aan het woord in het VRT avondjournaal. Belga contacteerde ons en verspreidde het persbericht als Belga bericht. Daags nadien werd ons bericht opgenomen in De Morgen, De Standaard en Het Laatste nieuws. Er werd door de RTBF ook een radio-interview afgenomen.
- Op 21 augustus verscheen in Zeno (een bijlage van De Morgen) het artikel "Horen, zien en zwijgen" een interview van Wouter Deprez met een huishoudster die door OR.C.A. werd begeleid.
- In MO\* Magazine van september 2010 verscheen het coverartikel onder de titel "Twee halen, één betalen - Gezocht: vakbond voor illegalen". Van de hand van Tine Danckaers. (\*)
- In 'Ons Recht' het maandblad van LBC, de landelijke bediendencentrale van het ACV van september 2010 verscheen een interview met OR.C.A. over de thematiek van de werknemers zonder papieren
- Ook in 'Kerk & Leven' van 8 december 2010 werd er aandacht besteed aan OR.C.A. in het kader van de Welzijnszorgcampagne.
- Op 22 december verspreidden we een persbericht in verband met het debat dat werd georganiseerd op de studiedag, onder de titel "Bescherming van werknemers zonder papieren: de overheid blijft in gebreke."



## 6. FINANCIËLE STEUN EN PERSONEELSOMKADERING

OR.C.A. kon ook dit jaar dankzij verschillende projecten en partners de nodige middelen verzamelen om haar werking op peil te houden en uit te bereiden. Zo kregen we steun van het Sociaal Fonds 323, ACV voeding en diensten, het jaar Europees jaar van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting, Oever, het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Gelijke Kansen en Diversiteit, Triodos, Welzijnszorg Brussel en individuele giften.

We willen hen allen van harte bedanken voor het vertrouwen en de samenwerking waar we het afgelopen jaar mochten van genieten. We hopen dan ook deze samenwerking in de toekomst verder uit te bouwen.

Op het vlak van de personeelsomkadering waren er ook enkele veranderingen. Sabine Craenen die sinds 2005 aan de slag was bij OR.C.A. ging een andere professionele uitdaging aan. Sabine werd opgevolgd door Jan Knockaert die vanaf 1 mei voltijds aan de slag ging als coördinator.

Elke Gutierrez die al in 2009 OR.C.A.medewerkster was met een contract van bepaalde duur rond het project huishoudpersoneel, werd begin 2010 opnieuw aangeworven in een contract van bepaalde duur(4/5 contract). Vanaf 1 oktober werd dit contract voltijds contract en van onbepaalde duur.

## 7. PLANNEN VOOR 2011

OR.C.A zal in 2011 verder gaan op de ingeslagen weg. Door de verschillende opportuniteiten die zich dit jaar voordoen zal OR.C.A. meer investeren in beleidswerk. De stijgende werklast en de beperkte middelen zorgen ervoor dat de helpdesk zich tot een meer omlijnde doelgroep moet richten. Voorts moet OR.C.A. verder op zoek naar de juiste partners om een bepaalde hulpvragen kwaliteitsvol door te verwijzen.

### De helpdeskwerking

- OR.C.A. biedt begeleiding en bemiddeling m.b.t. vragen van clandestiene arbeidsmigranten in strikte zin. Dat betekent dat personen die beschikken over een permanent verblijfsstatuut deskundig en consequent worden doorverwezen naar vakbonden of naar een passende hulpverleningsinstantie.
- OR.C.A. biedt begeleiding en bemiddeling m.b.t. vragen van clandestiene én preciaire arbeidsmigranten indien het een kwestie van arbeidsongeval betreft
- De OR.C.A. helpdeskwerking wordt doorgelicht en geëvalueerd met het oog op de verdere methodische ontwikkeling en de presentatie ervan als een werkmodel ter bescherming van werknemers zonder wettig verblijf.

### De beleidsgerichte werking

- OR.C.A. concentreert zich op de realisatie van de eisen m.b.t. het veilig loket en de taskforce.
- OR.C.A. werkt aan een standpunt m.b.t. het 'alternatief mensenhandel' of 'naar een effectieve bescherming van werknemers zonder wettig verblijf' / geeft bekendheid aan het standpunt / en neemt het mee in besprekingen m.b.t. de implementatie van de EU-sanctierichtlijn.

### De vorming en informatie aan derden en de doelgroep:

- OR.C.A. geeft m.b.t. haar vormingsaanbod prioriteit aan de hulpverleningssector (CAW) in Vlaanderen en Brussel.
- OR.C.A. gaat in op vormingsvragen van strategisch belangrijke partners.
- OR.C.A. begint in augustus 2011 aan een ronde van de dertien Vlaamse centrumsteden om in dialoog te gaan met werknemers zonder papieren ter preventie van uitbuiting op de arbeidsmarkt.

### De doelgroepwerking huishoudpersoneel

- OR.C.A. blijft inzetten op de groepsgerichte werking met de huishoud-st-ers (Franse les, theaterproject,...)
- OR.C.A. ontwikkelt een outreachingstrategie en voert die uit om huishoudpersoneel te bereiken
- OR.C.A. reikt informatie aan, aan de vakbonden en de NGO's die betrokken zijn bij de ILO conferentie (we ondertitelen de educatieve DVD van de ILO Conferentie, we zetten de ervaringsfoto's van de Filippijnse huisbedienden op PPSformat,...)
- OR.C.A. blijft de hulpvragen van het huispersoneel bijzonder behartigen
- OR.C.A. is partner in onderzoek naar huisbedienden in samenwerking met SF323

### De netontwikkeling

- OR.C.A. zal verder inzetten op de samenwerking met het ACV en ABVV.
- OR.C.A. zal een gesprek aangaan met 11.11.11. in het perspectief van een projecterkenning.

## BESLUIT

Wij hopen, beste lezer, dat u na het lezen van dit verslag 2010 en onze plannen 2011, een beter zicht hebt op de concrete werking van OR.C.A. vzw..

Tijdens het bespreken en goedkeuren van dit jaarverslag hebben de leden van de Algemene Vergadering, meermaals hun appreciatie uitgedrukt voor de inzet van het personeel en de vrijwilligers van OR.CA. Tege-lijkelijk hebben zij vastgesteld dat het bijzonder hoopgevend is dat verschillende belanghebbenden in OR.CA. een sterke partner ervaren.

Daarmee is het - volgens de leden - na meer dan vijf jaar werking duidelijk geworden dat een niet-gouverne-mentele organisatie voor deze doelgroep en met deze doelstellingen nodig is. In het samenspel van OR.CA. met de werknemersorganisaties en alle diensten die de werknemersbescherming tot doel hebben, ontstaat een interessante meerwaarde. Niet in het minst omdat op die manier bij de grootste risicogroep van de arbeidsmarkt ook het vertrouwen groeit om de wettelijke bescherming ook tastbaar te maken.

Wij mogen hopen dat OR.C.A. in 2011 en de komende kalenderjaren het vertrouwen blijft genieten van sub-sidiegevers en zal gaan genieten van bestuurlijke overheden, om de werking verder mogelijk te maken en structureel te financieren.

OR.CA. 28 april 2011