

EERSTE HULP BIJ SCHENDINGEN VAN DE ARBEIDSRECHTEN VAN CLANDESTIENE WERKNEMERS

een stappenplan





fig 01.

In 2009 vonden 311 clandestiene werknemers de weg naar OR.C.A. In 2008 waren dat er nog 256. Het cijfer stijgt dus nog elk jaar.

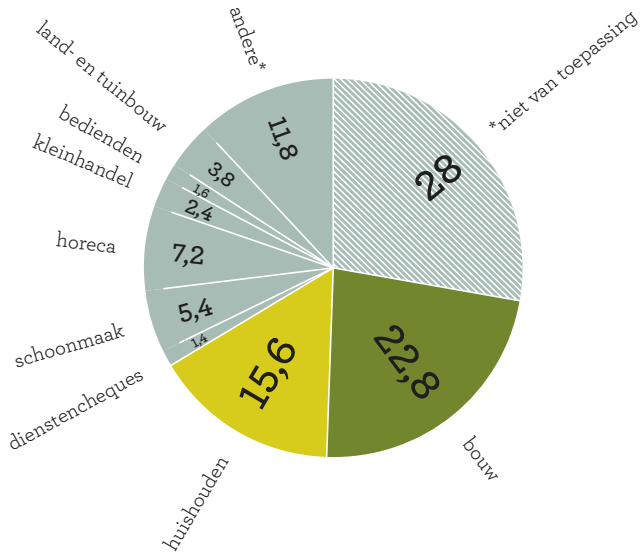


fig 02.

De sectoren waarin clandestiene werknemers werken, zijn heel divers. Sectoren als bouw, huishouden, schoonmaak en horeca nemen evenwel het leeuwendeel voor hun rekening.

* 'Andere' omvat onder meer handel, leercontracten, garagisten, transport, klussen, zorg,...

'Niet van toepassing' omvat werkzoekenden, mensen zonder werk en mensen waarvan de situatie onbekend bleef.



fig 03.

Bovenvernoemde thema's komen het vaakst terug in de vragen van clandestiene werknemers. Meer dan de helft van de vragen rond legaal werken kaderde in de regularisatiecampagne voor wie over werk beschikte.

VOORWOORD

6

Als maatschappelijk werkers in de welzijnssector worden we door onze hulpvragers vaak geconfronteerd met een complex geheel aan vragen en bekommernissen. Onze opleiding en ervaring hebben ons geleerd daar zo goed mogelijk mee om te springen. We kennen dus recepten voor heel wat problemen die te maken hebben met armoede en welzijn.

Sommige problemen zijn echter specialistenwerk. Denken we maar aan problemen die te maken hebben met de verblijfswetgeving of met internationaal privaatrecht.

De situatie van werknemers zonder papieren is heel specifiek. Heel wat maatschappelijk werkers zitten dan ook dikwijls met de handen in het haar als het over deze materie gaat. De werksituatie van hulpvragers komt immers sowieso al weinig ter sprake in persoonlijke begeleidingen. Gaat het over arbeidsrechten van werknemers zonder papieren, dan betreden we meestal nóg onbekender terrein.

Bovendien wordt al eens gezegd dat “we toch de vakbond niet zijn”, dat “onze opleiding er ons niet op voorbereid heeft” en dat “het op het eerste gezicht een ingewikkelde materie is”. In de praktijk komt het erop neer dat mensen zonder papieren zelden wordt gevraagd naar hun tewerkstelling en wat ze in hun werksituatie meemaken.

7

Het ligt echter in de aard van maatschappelijk werkers dat ze minstens op verkenning willen. Deze ‘Eerste hulp bij schendingen van de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren’ wil daarbij de nodige handvatten bieden.

EEN SITUATIE SCHETS

EEN WERKNEMER IS EEN WERKNEMER

Mensen zonder wettig verblijf zijn vaak 'werknemers zonder papieren'. Hoewel ze wettelijk niet mogen werken, hebben ze meestal geen andere manier om in hun levensonderhoud te voorzien. De omstandigheden waarin ze werken zijn over het algemeen erg precair. Misbruik loert vaak om de hoek. Loondiefstal, dwang tot overuren, slechte werkomstandigheden, maar ook fysieke letsels door arbeidsongevallen komen vaak voor.

8

Ondanks hun onwettig verblijf op het grondgebied, kent de Belgische wetgeving deze werknemers nochtans heel wat rechten toe. Werkgevers moeten immers steeds de basisrechten van arbeiders en bedienden respecteren, ongeacht de verblijfsstatus van hun werknemers. Regels rond minimumlonen, arbeidsongevallen, werkuren en dergelijke zijn van toepassing op elke werksituatie waar feitelijk vastgesteld kan worden dat een werknemer in opdracht van een werkgever werkt, in ruil voor een loon. Dus ook in situaties van 'zwartwerk', informele arbeid of clandestiene tewerkstelling (werk zonder papieren).¹

BREEK DE STILTE

Om die rechten te kunnen opeisen, moeten werknemers zonder papieren ze eerst kennen. OR.C.A. stelde, samen met eerstelijnsdiensten uit het Brusselse, vast dat **spreken over 'zwartwerk' tussen mensen zonder wettig verblijf en hulpverleners geen evidentie is**. Zowel werknemers zonder papieren als hulpverleners beschouwen zwartwerk als iets onwettigs. Beide partijen zwijgen er dan ook liever over.

Nochtans is het informeel werken voor clandestiene arbeidsmigranten een belangrijk deel van hun leven, een voorwaarde voor overleven zelfs. Tegelijk is de werkplek een plaats van misbruik, discriminatie en gevaar. Bij de OR.C.A. helpdesk merken wij dat elke dag.

Hulpverleners uit de eerste lijn zijn daarom sleutelfiguren die problematische situaties op de werkvloer kunnen detecteren en beluisteren. Ze kunnen eventueel de nodige stappen zetten in de 'eerste hulp bij de schending van arbeidsrechten'. Maatschappelijk werkers en hulpverleners uit de eerste lijn spelen bovendien een uiterst belangrijke rol in het aanreiken van basisinformatie over arbeidsrechten.

¹ Meer over arbeidsrechten van werknemers zonder papieren is terug te vinden in de viertalige OR.C.A. Rechtengids voor Werknemers Zonder Papieren, die uitgegeven werd in samenwerking met de Koning Boudewijnstichting, de Nationale Loterij en ABVV, ACV en CIRE.

ZIJN ER DAN GEEN ANDERE INSTANTIES?

OR.C.A. heeft een helpdesk waar clandestiene arbeidsmigranten terecht kunnen. Dat kan telefonisch, via e-mail of na afspraak ook in de vorm van een persoonlijk gesprek. OR.C.A. stelt echter vast dat vele hulpvragers verloren lopen tussen de eerstelijnsdienst die hen doorverwijst en de iets moeilijker bereikbare tweedelijnsdienst die OR.C.A. is.

Vakbonden zijn voor de betrokkenen logge organisaties, waar zij als werknemers zonder papieren niet altijd hun weg vinden. Bovendien is er maar een beperkte of helemaal geen dienstverlening voor niet-leden. Sommigen beschouwen de vakbond ook als een deel van het overheidsapparaat.

De loketten van de vele sociale inspecties die ons land rijk is, worden door mensen zonder papieren niet als 'veilige loketten' beschouwd. Het gebeurt uiterst zelden dat een klacht over schendingen van arbeidsrechten rechtstreeks daar wordt neergelegd.

En de advocaten van de mensen zonder papieren? Ook daar stellen we vast dat er nogal wat mis loopt. Het is al niet gemakkelijk een advocaat of jurist te vinden die het vreemdelingenrecht onder de knie heeft, laat staan advocaten die zowel het vreemdelingenrecht als het arbeidsrecht beheersen. Problemen met arbeidsrechten geven ook niet altijd automatisch recht op een pro-Deoadvocaat.

Eerstelijns werkers in sociale diensten die voor andere problemen aangesproken worden en die goed geïnformeerd zijn over de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren, kunnen daarom een belangrijke dienst bewijzen in het informeren over hun arbeidsrechten en kunnen bij ernstige schendingen ervan de juiste eerste hulp bieden.

Dit stappenplan is er voor hen. Het is een deel van drie basiselementen die nodig en handig zijn voor een goede praktijkbenadering. De OR.C.A. rechtengids (reeds in tweede druk verkrijgbaar) en een nieuwe juridische handleiding voor hulpverleners van werknemers zonder papieren vormen het tweede en derde luik van dit pakket.

NOGMAALS: WAAROM SPREKEN OVER WERKSITUATIES?

Heel wat mensen zonder wettig verblijf hebben in eerste instantie geen specifieke vragen rond arbeidsrechten. Dit kan zijn omdat ze hun rechten niet kennen, omdat ze andere prioriteiten hebben of omdat ze niet geïnteresseerd zijn om een gespecialiseerde dienst aan te spreken. De juiste informatie kan er nochtans voor zorgen dat ze in probleemsituaties wel hulp gaan zoeken, en dat bepaalde problemen zelfs kunnen worden voorkomen.

Werksituaties kunnen erg verschillen, ook op de clandestiene arbeidsmarkt. Meestal worden niet alle arbeidsrechten gerespecteerd, maar dat betekent niet dat de persoon in kwestie dat als problematisch beschouwt. En vooral: in veel gevallen is er geen alternatief voor een slechte werksituatie (zie **STAP 1 begrijpen**).

Toch heeft het zin te spreken over hun werksituatie:

- Sommige werksituaties worden door mensen zonder meer aangenomen en aanvaard omdat ze hun rechten niet kennen. Informatie over arbeidsrechten is voor deze groep een eerste vorm van preventie tegen misbruik. Ze geeft werknemers een referentiepunt wanneer ze met werkgevers onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.
- Als werksituaties in de ervaring van de werknemer wél problematisch worden, is het goed dat die werknemer weet

dat er iemand is met wie hierover kan gecommuniceerd worden. Als de werknemer van zijn hulpverlener hoort dat hij/zij interesse betoont voor zijn werksituatie, is de kans groter dat in geval van nood hulp wordt gezocht.

- Wanneer er zich problemen stellen, is het vaak erg moeilijk er nog iets aan te doen. Het is beter dat de betrokkenen zich van bij de start van hun tewerkstelling tot op zekere hoogte wapenen tegen misbruik:
 - Door goed geïnformeerd te zijn over hun werkgever, de plek waar ze werken en eventuele medewerkers (meewerkende bedrijven) en klanten van de werkgever. Zo wordt het makkelijker om in geval van problemen een verhaal te reconstrueren, bewijzen aan te voeren en te bepalen tegen en tot wie men zich moet richten.
 - Bepaalde types tewerkstellingssystemen zijn erg risicovol voor werknemers zonder papieren. Het is beter dat ze daarvan op de hoogte zijn: situaties met schijnzelfstandigheid, valse paspoorten, onderaanneming... Vaak gaat het over 'grijze' systemen. Een werknemer ronselt bv. een aantal collega's voor zijn werkgever, of het loon wordt uitbetaald via een van de werknemers. De werkgever kan dan achteraf beweren dat die persoon eigenlijk een onderaannemer was, en zo de verantwoordelijkheid van zich proberen af te schuiven.

STAP VOOR STAP

10

We stellen ons drie vragen. De antwoorden geven een beter inzicht in enkele zinvolle stappen in het begeleidingsproces van werknemers zonder verblijfsvergunning.

STAP 1 BEGRIJPEN: Wat betekent 'werk' voor werknemers zonder papieren?

STAP 2 SPREKEN: Hoe start je het gesprek over werk met personen zonder wettig verblijf?

STAP 3 HANDELEN: Welke stappen zet je het best in probleemsituaties?



STAP 1

begrijpen

Werk hebben is voor iedereen belangrijk. Wanneer ze moeten beslissen om een werkaanbod op de informele markt al dan niet aan te nemen, hebben werknemers zonder papieren echter andere prioriteiten dan reguliere werknemers.

DIE PRIORITEITEN WORDEN BEPAALD DOOR VERSCHILLENDE MOTIEVEN:

In verhouding tot het 'land van herkomst':

- Welke financiële investering hebben deze mensen gemaakt om naar Europa te komen? Vliegtuigtickets, maar soms ook tussenpersonen die mensen 'helpen' om over de grens te geraken, kunnen ervoor zorgen dat mensen met schulden aankomen. Zij moeten dan in de eerste plaats werken om die schulden zo snel mogelijk af te betalen. Het kan ook zijn dat achtergebleven familieleden deze schulden hebben aangegaan, wat de druk om ze snel af te betalen nog groter maakt.
- Wat hebben mensen achtergelaten of opgegeven om naar Europa te komen? Het kan om materiële zaken gaan, maar ook om relaties of om een sociale positie. Hoe groter die investering was, hoe moeilijker het is om een stap terug te zetten.
- Wat is het alternatief in het herkomstland? Vaak vertrekken mensen omdat ze geen werk meer kunnen vinden in eigen land. Wie is gevlucht om politieke of veiligheidsredenen, ziet helemaal geen mogelijkheid om terug te keren. En dan is er vaak nog het eergevoel. Met lege handen terugkeren, is het ergste wat men zich kan inbeelden.
- Wie moet er leven van het arbeidsinkomen? Als familieleden schulden aangaan om de migrant naar Europa te sturen, verwachten ze dat die investering ook rendeert. Er moet maandelijks geld teruggestuurd worden, wat de druk om te werken nog vergroot.

In verhouding tot België:

- Welke alternatieven zijn er in België? Zonder papieren kan er niet legaal gewerkt worden. De clandestiene arbeidsmarkt biedt voor de persoon weinig alternatieven voor de slechte arbeidsomstandigheden waarin hij of zij nu al werkt. Zo lijkt het weinig zin te hebben om betere lonen of werkuren te vragen. Werknemers zonder papieren die op hun strepen staan, verliezen in veel gevallen gewoon hun job. Werknemers met een reputatie van 'lastpak' riskeren zelfs geen nieuw werk meer te vinden. Heel wat mensen zijn voor het vinden van werk immers aangewezen op hun eigen gemeenschap, waar iedereen iedereen kent.
- Reguliere werknemers kunnen normaal gezien terugvallen op de **sociale zekerheid** als ze hun werk verliezen, hoe ontoereikend die bijstand soms ook mag zijn. Zonder wettig verblijf heb je echter op geen enkele uitkering recht. Voor werknemers zonder papieren betekent geen werk tegelijk geen eten en geen geld om de huur te betalen.

Werk is dus letterlijk van levensbelang voor een werknemer zonder papieren. Maar tegelijk is dat werk verboden. De combinatie van deze twee factoren geeft aan de werknemer heel weinig manoeuvreerruimte.

Het is niet zeker dat er over al deze aspecten zal kunnen gesproken worden met de hulpvragers. Maar het is wel belangrijk ze in het achterhoofd te houden. Zo kunnen bepaalde reacties van de cliënt beter worden ingeschat.

WAT MAAKT SPREKEN OVER WERK NOG MOEILIJK?

- Mensen zonder wettig verblijf zijn bang van de autoriteiten omwille van hun niet-legaal verblijf.
- Werknemers zonder papieren denken dat ze zélf strafbaar zijn voor de informele tewerkstelling.
- De tewerkstelling situeert zich vaak binnen het eigen milieu. Werkgevers, tussenpersonen of collega's zijn niet zelden vrienden, familie of toch minstens leden van de eigen gemeenschap. Men wil die mensen niet in gevaar brengen of men vreest de veroordeling van de gemeenschap als er uit de biecht wordt geklapt. Wie hier zonder wettig verblijf is, is meer nog dan anderen afhankelijk van zijn of haar sociaal netwerk.
- Als er al over werk wordt gesproken, kan het zijn dat de situatie rooskleuriger wordt voorgesteld. Schaamte kan daarbij een grote rol spelen. Het is voor sommigen vernederend om toe te geven dat ze bepaalde situaties van misbruik hebben moeten accepteren.



STAP 2

spreken

Wie mensen zonder wettig verblijf wil informeren over hun rechten als werknemer, moet eerst en vooral het gesprek kunnen opstarten.

In de praktijk blijkt dat niet zo gemakkelijk.

Hieronder ter ondersteuning:

- een aantal vragen die de hulpverlener zichzelf kan stellen om de reactie van de hulpvrager beter in te schatten
- een paar tips om het gesprek te vergemakkelijken
- aandachtspunten die een mogelijke ingang geven om over werk te spreken.

JEZELF VRAGEN STELLEN: WAT IS JE EIGEN POSITIE ALS HULPVERLENER?

Wat mensen willen vertellen, hangt af van hoe ze de hulpverlener inschatten.

- Is er een band tussen de hulpverlener en de overheid? Of denkt de betrokkene dat de hulpverlener een dergelijke band heeft?
- Is het duidelijk in welke mate informatie die de hulpverlener krijgt, al dan niet wordt doorgegeven aan andere instanties?
- Krijgt de persoon in kwestie materiële hulp van de sociale dienst/organisatie, in welke vorm dan ook? Wat zijn de gevolgen voor deze materiële hulp als blijkt dat de persoon toch een inkomen heeft?

Ga na wat het antwoord op deze vragen is, en wat dit betekent voor de persoon in kwestie als hij of zij over (zwart)werk vertelt. Wees hierover duidelijk en open tegenover de persoon zonder wettig verblijf. Eventueel kunnen in de spreekkamer posters opgehangen worden die duidelijk maken dat de organisatie gehouden is aan het beroepsgeheim.

TIPS DIE KUNNEN HELPEN OM HET GESPREK OP GANG TE BRENGEN:

- **Spreek over werk in algemene termen. Maak daarbij duidelijk hoe je daar als hulpverlener tegenover staat. Bv.:**
 - Ik zal niets van wat je zegt doorgeven aan de autoriteiten.
 - Ik begrijp dat je geen andere keus hebt dan te werken, als je wilt overleven.
 - Ik veroordeel je niet omdat je zwartwerkt.
 - Je hebt arbeidsrechten. De werkgevers, niet de werknemers zijn strafbaar.
- **Stel vragen, en begin met algemene vragen:**
 - Lukt het om rond te komen?
 - Wanneer kan je komen? Moet je dan niet werken? Is het makkelijk om vrijaf te krijgen op je werk? (bij het maken van een afspraak)
 - Is het werk niet te zwaar?
 - Heb je een goede relatie met je baas?
- **Als je vaststelt dat er sprake is van een van de indicatoren voor problemen op de werkvloer (zie verder), kun je daarop inpikken en specifieke vragen stellen.**
 - Hoe komt het dat je rugpijn hebt?
 - Heb je vaak hoofdpijn?
 - Waarom slaag je er plots niet meer in om in je levensonderhoud te voorzien?
- **Spreken over werk is soms makkelijker als het over situaties van 'vrienden' gaat, dan wanneer je moet toegeven dat je het over jezelf hebt.** Zeker als het over pijnlijke onderwerpen gaat waarover de persoon in kwestie zich mogelijk schaamt. Vele werksituaties op de informele arbeidsmarkt zijn ook 'grijs'. Het is met andere woorden niet altijd duidelijk in welke mate de werknemer zelf een

strafbaar feit heeft begaan. Dit kan bv. het geval zijn wanneer valse papieren of facturen zijn gebruikt, of als de werknemer zelf collega's heeft geronseld. Geef daarom de persoon tegenover je de ruimte om in de derde persoon te spreken en probeer op die manier de werknemer correct te informeren.

De ervaring leert dat, eens men erin slaagt om over werk te spreken, verhalen over eventueel misbruik en problemen snel vanzelf komen.

SPREKEN IN GROEP

Spreken over werk kan soms makkelijker in een groepsgesprek dan individueel. Werknemers die horen dat anderen hetzelfde hebben meegemaakt, worden aangemoedigd om zelf met hun werksituatie en problemen naar buiten te komen.

Wie van plan is om een groepswerking op te starten met mensen zonder wettig verblijf, kan dan ook best dit onderwerp mee op de agenda zetten.

EN WAT ALS HET NIET LUKT?

Als het niet lukt om het gesprek op gang te brengen, kun je toch alert blijven voor mogelijke signalen van misbruik op de werkvloer. We geven je daarvoor hieronder een aantal mogelijke indicatoren. In Stap 3 reiken we je een paar eerste handvatten aan. Zo kan waar nodig ook actie worden ondernomen.

Je kunt zelf inschatten of het opportuun is om toch aan te dringen op een gesprek over werk. In sommige gevallen kan het verantwoord zijn dat een hulpverlener uit eigen beweging een stap zet en ingrijpt bij een situatie van misbruik (zie **STAP 3 handelen**).

ENKELE INDICATOREN VAN PROBLEMEN OP DE WERKVLOER

In het kader van de individuele hulpverlening:

- Sommige mensen zonder wettig verblijf worden sterk gecontroleerd door hun werkgever. Dit kan blijken uit afspraken die maar heel moeizaam kunnen gemaakt worden, personen die hen constant begeleiden (zie kader: de zogenaamde 'vrienden'). Geef dan op zijn minst informatie over rechten mee, en het signaal dat je openstaat voor een gesprek. Zorg ervoor dat de persoon in kwestie zelf je contactgegevens krijgt. Probeer indien mogelijk een gesprek onder vier ogen te krijgen, eventueel door zelf een tolk te regelen.
- Sommige zware werksituaties kunnen ook fysiek sporen nalaten. Zo zijn er mensen die 's nachts werken en duidelijke tekenen van oververmoeidheid tonen. Dit maakt het voor hen soms moeilijk om andere afspraken na te komen.

Medische problemen:

- Bepaalde problemen waarvoor dringende medische hulp wordt gevraagd, zoals rugproblemen, kunnen duiden op zwaar fysiek werk. Sommige medische problemen zijn het gevolg van een arbeidsongeval. Een sociaal assistent die het medisch dossier van een persoon zonder wettig verblijf begeleidt, doet er dan ook goed aan om eveneens te vragen naar de oorzaken van bepaalde problemen (zie **STAP 3 handelen**).
- Werknemers met zware of levensbedreigende arbeidsongevallen worden vaak binnengebracht in de spoeddienst van ziekenhuizen. In dat geval kunnen heel specifieke indicatoren wijzen op een werksituatie:
 - de aard van het letsel
 - werkkledij
 - het gedrag van de persoon die de gewonde binnenbrengt (de werkgever?)
 - een onsamenhangend verhaal over de oorzaak van het ongeval.

Opgelet!

Wees alert voor mogelijke 'vrienden' en 'vertalers'. Het is niet altijd mogelijk om hun precieze rol in te schatten. Mogelijk maken ze het de hulpvrager of jou moeilijk om vrijuit te spreken, omdat ze zelf de werkgever zijn of er een band mee hebben. Zorg ervoor dat de hulpvrager je nadien nog eens persoonlijk kan contacteren, of zorg indien nodig en mogelijk zelf voor een tolk van een gespecialiseerde organisatie voor sociaal tolken.²

In dergelijke situaties kan de aangifte van een arbeidsongeval een wereld van verschil maken. Zeker wanneer het gaat over een ongeval met blijvende letsels en arbeidsongeschiktheid (zie **STAP 3 handelen**).

Materiële noden:

- Werknemers die van hun werkgever ook onderdak krijgen, zijn extra afhankelijk. Als ze hun werk verliezen, staan ze meestal letterlijk op straat. Maatschappelijk werkers of onthaalpersonen in centra voor dak- en thuislozen kunnen aan nieuwe cliënten vragen wat de oorzaak is voor het dakloos zijn. Of ze door iemand zijn buitengezet, en of deze persoon misschien hun werkgever is. Ze kunnen erop gewezen worden dat ze in dat geval ook rechten hebben.
- Het gebeurt dat bepaalde personen of gezinnen die voordien zichzelf leken te redden, plots beginnen beroep te doen op noodhulp. Heeft iemand zijn werk verloren? Heeft die persoon misschien nog loon of een ontslagvergoeding te goed?

Terugkeer

- Aanhoudend misbruik (bv. lonen die niet betaald worden) kan voor mensen zonder wettig verblijf een reden zijn om een vrijwillige terugkeer naar het land van herkomst aan te vragen. Diensten die hiervoor instaan, kunnen beter systematisch de vraag stellen of de betrokkenen gewerkt hebben en of ze nog loon te goed hebben. Vaak is het moment van terugkeer ook net het moment waarop men bereid is om te praten en rechten af te dwingen.
- In de gesloten centra voor mensen zonder wettig verblijf, komen heel wat werknemers terecht die zijn opgepakt tijdens controles op werkplaatsen. Voor deze werknemers zijn al vaststellingen gedaan, wat maakt dat er een begin van bewijs is van hun tewerkstelling. Sociaal assistenten in gesloten centra zouden systematisch kunnen nagaan of personen die zij begeleiden, voldoende geïnformeerd zijn en misschien nog arbeidsrechten kunnen doen gelden.

17

2 Ba-bel, Vlaamse Tolkentelefoon
Vooruitgangsstraat 323/3
1030 Brussel
T 02 208 06 11
F 02 208 06 12
info@vlaamsetolkentelefoon.be

2 Sociaal Vertaalbureau Brussel Onthaal
Cellebroersstraat 16
1000 Brussel
T 02 511 27 15
F 02 503 02 29
svb.bo@skynet.be
www.sociaalvertaalbureau.be



STAP 3

handelen

Wat moet je doen als je effectief met situaties van misbruik van werknemers zonder papieren geconfronteerd wordt?

Wegaan hieronder in op 2 situaties:

- situaties waarin de werknemer zelf om hulp vraagt.
- situaties waarin je misschien zelf moet beslissen om stappen te zetten.

Als je geen lid bent, zal je meestal wel een eerste advies krijgen.

- Payoke, Pag-Asa of Sürya voor situaties waarvan je vermoedt dat het zou kunnen gaan om mensenhandel.

1. INFORMEREN

Het belangrijkste dat je als hulpverlener kunt doen, is informatie verschaffen over rechten. O.R.C.A. heeft samen met de vakbonden een rechtengids voor werknemers zonder papieren uitgegeven (www.orcasite.be). Deze gids bundelt de belangrijkste informatie en adviezen.

Heb je vragen over de specifieke situatie die een werknemer zonder papieren je voorlegt, dan kan je contact opnemen met een gespecialiseerde helpdesk:

- O.R.C.A. voor algemene vragen en tips over werk zonder papieren.
- De informatiedesk van de inspectiediensten, vooral de directie Toezicht op Sociale Wetten (www.meta.fgov.be), voor specifieke vragen over lonen, vakantiedagen, ontslag enzovoort. Voor vragen over socialezekerheidsrechten neem je contact op met de diensten die je terugvindt op www.socialsecurity.fgov.be.
- www.vreemdelingenrecht.be en de juridische helpdesk die je daar terugvindt, voor vragen rond verblijf, arbeidskaarten en dergelijke meer.
- Eventueel juridische diensten van vakbonden, zeker als mensen lid zijn van een vakbond. Mensen zonder wettig verblijf kunnen zonder problemen lid worden van de vakbond. Vakbonden helpen mensen die lid zijn en lidgeld betalen. Van sommige diensten kun je pas gebruikmaken als je al een tijdje lid bent.

2. GEGEVENS VERZAMELEN

Om te beslissen wat met een klacht kan gebeuren, kun je de werknemer helpen om zoveel mogelijk gegevens bijeen te zoeken die de klacht of het probleem plausibel maken. Hoe meer bewijskracht, hoe groter de mogelijkheid om effectief resultaat te boeken. Heel veel van deze gegevens kunnen door de werknemer zelf worden verzameld.

Welke gegevens kunnen dat zijn?

- Bewijzen van de tewerkstelling: het precieze adres van tewerkstelling, de juiste schrijfwijze van de naam van de werkgever, het type werk, het aantal collega's, welke collega's (namen, nationaliteiten, taken...) enzovoort. Deze bewijzen zijn belangrijk als je de werknemer wilt helpen om een klacht te formuleren. Maar ook als je de werknemer wilt helpen via bemiddeling (zie verder en zie ook de juridische handleiding van O.R.C.A.).
- Via www.just.fgov.be kun je het Staatsblad elektronisch raadplegen, en via de knop 'Rechtspersonen' een zoekopdracht invoeren naar de werkgever. Daarmee kun je soms de juiste schrijfwijze van de naam of het correcte adres van een werkgever te weten komen. Je kunt er eventueel ook belangrijke bijkomende informatie vinden, bv. of de persoon die de werknemer kent ook de zaakvoerder is, of het bedrijf ondertussen niet failliet is gegaan enzovoort. O.R.C.A.'s juridische handleiding geeft meer informatie over deze meer technische zaken.

- Mogelijk kun je helpen door een aantal klanten, collega's en andere betrokken op te bellen. Deze personen kunnen je helpen bij het reconstrueren van het verhaal.
- Meer tips vind je terug in OR.C.A.'s juridische handleiding.

Roberto werkte voor een schoonmaakbedrijf en moest elke maand onderhandelen om zijn loon te krijgen. Er waren verschillende pogingen tot bemiddeling maar de betaling bleef uit. Er werd klacht neergelegd bij de inspectiediensten. Iets later bleek de firma failliet te zijn. We maakten een schuldvordering en dienden die in bij de curator. Roberto kon heel wat bewijzen verzamelen en legde die voor. De curator accepteerde die en Roberto kreeg na een heel lange procedure geld uit het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen.

SITUATIE 1: DE WERKNEMER BESLIST ZELF STAPPEN TE ZETTEN

Gezien de vele dilemma's en de kleine manoeuvreerruimte waarover een werknemer zonder papieren beschikt, is het beste uitgangspunt dat, wat er ook ondernomen wordt, de werknemer zelf beslist over de stappen die gezet worden.

die situatie te laten voor wat ze is (zie **STAP 1 begrijpen**). In dat geval kan een tussenkomst ervoor zorgen dat de werknemer uiteindelijk nog slechter af is. Mogelijk zijn er elementen die jou niet worden verteld, maar die de beslissing van de werknemer sterk motiveren.

Het is mogelijk dat je met situaties wordt geconfronteerd die voor jou onaanvaardbaar lijken. Maar misschien heeft de werknemer geen alternatieven of andere redenen om

Daarnaast is het mogelijk dat een stap die je zet voor één werknemer, gevolgen heeft voor collega's die niet om je hulp hebben gevraagd. Een voorbeeld:

Lisa en Jose werkten samen voor een onderaannemer van een groot poetsbedrijf. Die onderaannemer betaalde lonen van werknemers na een tijdje systematisch niet meer uit, en verving die werknemers dan door nieuwe. Lisa en Jose zouden terugkeren naar hun herkomstland Brazilië en wilden wat ondernemen tegen hun malafide werkgever. We besloten om te spreken met het grote poetsbedrijf dat bij hun werkgever klant was. Het gevolg was waarschijnlijk wel dat het poetsbedrijf het contract met die onderaannemer zou opzeggen, en dat de mensen die daar nog werkten hun job zouden verliezen. We hebben Lisa en Jose duidelijk ingelicht over de mogelijke gevolgen. Maar Lisa en Jose besloten dat het belangrijkste was dat hun werkgever gestopt werd, en dat we toch contact mochten opnemen met het grote poetsbedrijf. Met de vakbonden spraken we af dat eventuele gedupeerde werknemers later nog contact met hen mochten opnemen .

In dit geval beslisten de werknemers dus wel om iets te ondernemen, ondanks de mogelijke gevolgen. Het is echter net zo goed

mogelijk dat ze beslissen om niets te doen om hun collega's niet te schaden. Indien je in zo'n geval toch ingrijpt, bijvoorbeeld door de

arbeidsinspectie in te lichten, is er een groot risico dat het vertrouwen tussen jou en de werknemers ernstig wordt geschaad, en dat je nadien met hen of hun kennissen nooit nog het gesprek over werk zal kunnen voeren. Als je de beslissing aan de werknemers laat, is er wel nog een mogelijkheid dat zij vroeg of laat beslissen om iets te ondernemen, en dat ze je opnieuw komen opzoeken.

WAT KUN JE DOEN?

Beslis in overleg met de werknemer wat de volgende stap is:

- **Bemiddelen met de werkgever:** Dit is de meest aangewezen stap als het gaat om loondiefstal (achterstallig loon) met kleine bedragen, of als de werknemer het probleem vooral snel opgelost wil zien. Soms heeft de werknemer deze stap ook nodig om te kunnen beslissen om verdere, meer officiële stappen te zetten. Een duidelijke weigering van de werkgever om de zaak in der minne te regelen is voor een werknemer soms de spreekwoordelijke druppel die de emmer doet overlopen. Daarom kan het ook in heel ernstige en dramatische situaties nuttig zijn om eerst een bemiddelingspoging te ondernemen. Het is altijd zinvol om de werkgever op te bellen in de aanwezigheid van de werknemer, zodat de werknemer kan meeluisteren.
- Als je beslist om de werkgever te ontmoeten in het kader van een bemiddeling, houd je rekening met enkele aspecten van **veiligheid**. Het gaat immers om een conflictsituatie. Zowel bij werknemers als werkgevers kan er sprake zijn van een gespannen situatie en kunnen vormen van agressief gedrag voorkomen. Ontmoet daarom werkgevers bij voorkeur op plaatsen waar nog andere mensen aanwezig zijn. Om gespannen situaties te voorkomen, kan het ook beter zijn om werknemers en werkgevers apart te ontmoeten.
- Stel voor jezelf duidelijke **handelingsprincipes** op over hoe je met deze situaties omgaat, en wat je wel en niet doet. Het moet duidelijk blijven dat je zelf niet betrokken bent bij de clandestiene werkrelatie of het conflict. Je kunt de werknemer hieromtrent een verklaring laten ondertekenen vooraleer je stappen onderneemt. Laat bij elke overhandiging van geld dat via jouw tussenkomst uitbetaald wordt documenten ondertekenen waaruit blijkt wat de bedoeling is van de transactie en voor wie het geld bestemd is. Zolang het gaat om loon voor gepresteerde arbeid, en jij op geen enkele manier bij de organisatie van de tewerkstelling betrokken bent, gaat het om geld waar de werknemer recht op heeft, en blijf je binnen het wettelijk kader.
- In gevallen waar er sprake is van heel grote sommen loondiefstal, van agressief gedrag op de werkvloer of stevige bewijzen van zwartwerk, kan er beslist worden **meteen naar de inspectie of de rechter te stappen**. Soms willen werknemers de werkgever vooral aansprakelijk stellen, en is dat belangrijker voor hen dan snel hun geld krijgen. Ook dan krijgt een officiële procedure misschien de voorkeur. Ga bij gevallen van heel ernstig misbruik na of er misschien sprake is van mensenhandel.
- Een officiële procedure moet **opgevolgd** worden tot er een beslissing is. Als hulpverlener kun je de werknemer helpen om professionele begeleiding te krijgen, via bv. een advocaat. Je kunt eventueel zelf een oogje in het zeil blijven houden. Je kunt ook een belangrijke rol spelen bij het verder voorbereiden van een goed dossier.
- Om je nog beter te informeren in je bemiddelingstaak en eventuele ondersteuning van officiële procedures, heeft OR.C.A. een **juridische handleiding** gemaakt.

Yura was aan de slag binnen het huishouden van een Belgische dame. Ze kwam er sinds 1992 tweemaal per week langs. Na meer dan 10 jaar dienst werd ze ontslagen. Ze kwam langs bij O.R.C.A. en vroeg wat de mogelijkheden waren om een ontslagvergoeding te krijgen en het vakantiegeld dat ze altijd maar deels ontving. Toen O.R.C.A. belde met de werkgeefster, was die uiterst verbaasd dat mensen die in het zwart werken ook rechten hadden. Na enig overleg en een tussenkomst van de advocaat van de werkgeefster ging ze akkoord om een deel van de ontslagvergoeding en het achterstallige vakantiegeld te betalen.

SITUATIE 2: JE NEEMT ZELF HET INITIATIEF

In uitzonderlijke situaties kan het gerechtvaardigd zijn dat je zonder akkoord van de werknemer tot actie overgaat, bv. door het contacteren van bevoegde inspectiediensten. Dit zou echter een uitzondering moeten blijven. Zorg er altijd voor dat je eerst goed op de hoogte bent van de precieze context, van het standpunt van de werknemer(s) in kwestie, en dat je voor jezelf goed weet waarom je initiatief zou nemen zonder akkoord van de werknemer(s).

VOORBEELDEN WAARIN JE EIGEN INITIATIEF KAN OVERWEGEN:

- In het geval van een **arbeidsongeval** waarbij de werknemer niet bij bewustzijn is om zijn of haar wensen kenbaar te maken, maar waarbij een definitieve arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk is, is het erg belangrijk dat er snel gehandeld wordt. Een succesvolle aangifte van het ongeval kan voor de werknemer voor de rest van zijn of haar leven een wereld van verschil maken (omwille van
- onder meer de mogelijke uitkering voor arbeidsongeschiktheid). Hoe langer met een aangifte wordt gewacht, hoe moeilijker het zal zijn voor inspectiediensten om vast te stellen wie de verantwoordelijke werkgever was en in welke omstandigheden het ongeval heeft plaatsgevonden. Contacteer hiervoor de sociale inspectie en sta erop dat ze meteen tot de actie overgaan. Mogelijk zullen ze vragen dat het ziekenhuis hen de vraag stelt. Het Fonds voor Arbeidsongevallen kan niets doen zolang er geen verantwoordelijke werkgever is aangeduid.
- Bij **systematische uitbuiting** van grote groepen werknemers, waarbij steeds nieuwe slachtoffers gemaakt worden, kun je beslissen om actie te ondernemen om de werkgever in kwestie te stoppen.
- Eventueel bij tewerkstelling van **minderjarigen** in mensonwaardige omstandigheden.

TEN SLOTTE

Het is duidelijk dat we hier met een moeilijke en complexe materie te maken hebben. Ze is bovendien niet altijd gemakkelijk vast te stellen en te registreren. Maar oefening baart kunst. Zo was dat voor O.R.C.A. als gespecialiseerde organisatie. Zo is dat voor elke sociale dienst die de uitdaging van nieuwe maatschappelijke problemen wil opnemen. We kunnen wellicht samen onze aanpak professionaliseren en aan kwaliteit doen winnen. Omdat werknemers nu eenmaal werknemers zijn en hun mensenrechten nooit vervallen.

Colofon

Samenstelling: Sabine Creanen en Jan Knockaert

Vormgeving: www.chocolatejesus.be

Kostprijs: € 3,00

Gedrukt op gerecycleerd papier

Met dank aan de werkgroep Eerste Hulp Bij Schending Arbeidsrechten.

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

B - Gaucheretstraat 164 - 1030 Brussel

T +32 2 274 14 31 - F +32 2 274 14 48

info@orcasite.be - www.orcasite.be

© O.R.C.A. vzw - Brussel, 18 december 2010



www.orcasite.be

Met de steun van:

2010
Europees Jaar
van de bestrijding
van armoede
en sociale uitsluiting



MINISTÈRE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWES



MINISTÈRE DES FINANCES & ÉCONOMIE
MINISTERIE VAN FINANCIË & ECONOMIE