



WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN

2012

OR.C.A. VZW. JAARVERSLAG

401

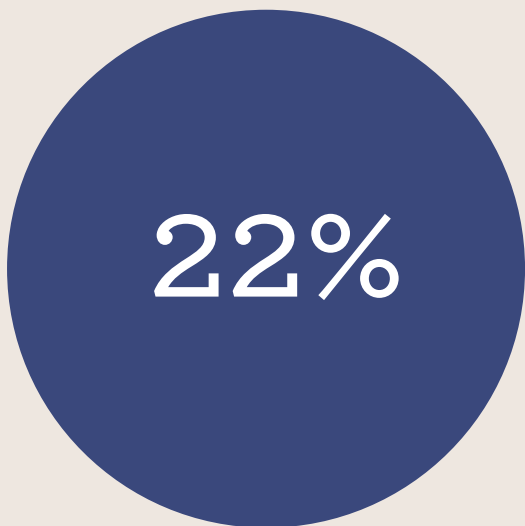
IN 2012 WERD **401** KEER BEROEP
GEDAAN OP DE OR.C.A.-HELPDESK.

15%

15% VAN DE WERKNEMERS ZONDER
WETTIG VERBLIJF DIE BEROEP DEDEN
OP DE OR.C.A.-HELPDESK **ZIJN AFKOM-
STIG UIT EEN NIEUWE EU-LIDSTAAT.**

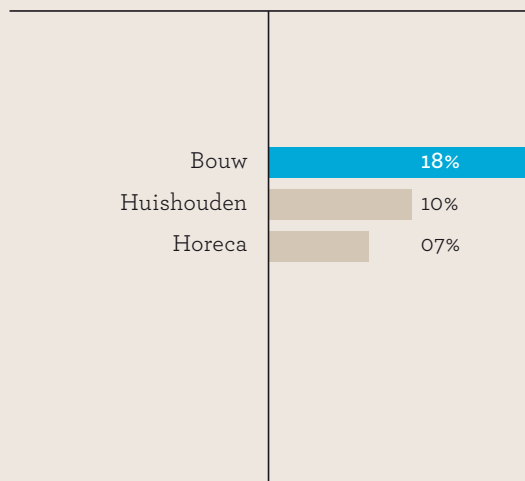
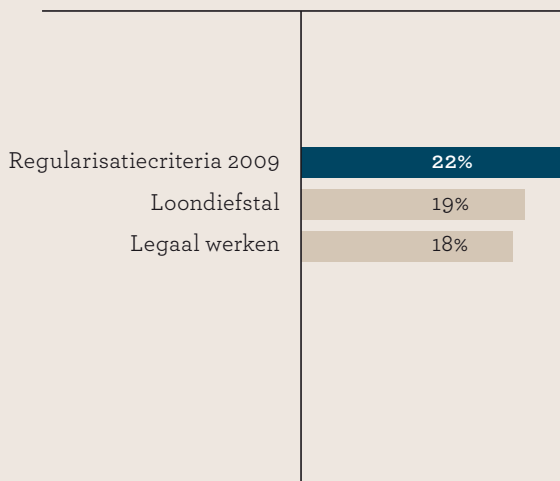


LEES MEER OP
PAGINA 16 & 21



22% VAN DE HULPVVRAGEN AAN DE OR.C.A.-HELPDESK GINGEN OVER PROBLEMEN IN VERBAND MET DE REGULARISATIECAMPAGNE VAN 2009 .

18% VAN DE WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN DIE BEROEP DEDEN OP DE OR.C.A.-HELPDESK WERKEN IN DE BOUW.



**MEER ACHTERGROND
VANAF PAGINA 8**

**LEES MEER OP
PAGINA 24**

INLEIDING

Is de bescherming van werknemers zonder wettig verblijf een pragmatische kwestie? Op het eerste gezicht wel. Het is de taak van de overheid voor alle werknemers de arbeidswet te laten respecteren. Daarvoor is een pragmatische overheid nodig. Sinds jaar en dag profiteren we immers met zijn allen van de informele economie. Zeker in België. Het is wettelijke logica dat degenen die rijk worden van de organisatie van de ‘zwarte’ arbeidsmarkt gecontroleerd en gestraft worden. Het is meer dan logisch en wettelijk dat zij die er werken worden beschermd. Want een werknemer is een werknemer.

Er is echter meer nodig dan koude pragmatiek. In de praktijk blijft de bescherming van kwetsbare werknemers vaak een lege doos. Goede wetten botsen ook in deze dikwijls op praktische tekortkomingen, maar ook op een gebrek aan visie, kennis van zaken en aan verantwoordelijkheidszin. We horen nog te vaak: ‘het zijn toch maar sans-papiers’!

OR.C.A. heeft het voorbije jaar als niet-gouvernementele organisatie van op de eerste rij de aanpak van de werknemersbescherming van de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt concreet opgevolgd. In dit jaarverslag laten wij u over onze schouders meekijken. We geven u daardoor inzicht in de concrete realisatie van onze werking, maar ook in enkele realiteiten die de krantenkoppen niet halen.

Wij willen u met dit OR.C.A.-jaarsverslag 2012 aantonen en laten aanvoelen dat 'pragmatiek' alleen niet de sleutel is voor een menswaardige werknemersbescherming. De omzetting van de Europese sanctierichtlijn voor de bestraffing van werkgevers die illegale tewerkstelling organiseren mag dan een stap in de goede richting zijn, voor OR.C.A. moet de focus sterker en concreter gericht worden op de rechten van alle werknemers die ongezien en ongekend deel uitmaken van de economie. Niet alleen omdat het zo hoort, maar omdat we ervan overtuigd zijn dat we daar als samenleving het meest bij te winnen hebben. Tegelijk moeten we inzetten op een andere benadering van het arbeidsmarktbeleid. Het kan niet langer dat we in rapporten, visieteksten en beleidsverklaringen de realiteit negeren van duizenden werknemers die reëel aan de slag zijn en werkuren presteren. Het bestaan van een informele economie en arbeidsmarkt kan immers niet alleen uitgelegd worden door de malafide praktijken van sommige werkgevers of een lage moraliteit van de consumenten. Het heeft ook alles te maken met een te klassiek arbeidsmarktbeleid dat gericht is op 'de eigen bevolking' enerzijds en anderzijds een gebrek aan humane uitgangspunten voor de wereldeconomie.

OR.C.A. wil – met zijn zeer beperkte financiële en personele mogelijkheden, maar met een groot engagement – zijn rol spelen in het opkomen voor en afdwingen van arbeidsrechten. Met dit jaarverslag reiken we daartoe de hand aan organisaties, maatschappelijke instellingen, inspectiediensten, werkgevers- of werknemersverenigingen...en bestuurlijke en politieke verantwoordelijken, om een sterk verhaal van werknemersbescherming te schrijven. Met pragmatisch goede wetten, maar ook met de nodige effectieve middelen om ze in het belang van de werknemers te realiseren.

INHOUD

INLEIDING	4
1. FENOMEENANALYSE	8
1.1. Regularisatiecriterium 2.8.b in het kader van het regularisatiebeleid 2009	8
1.1.1. Toegang tot werk beperkt door duur van de procedure	8
1.1.2. Hernieuwing van de arbeidskaart B	9
1.1.3. 3 jaar uitbuiting in ruil voor verblijf	10
1.1.4. Conclusie	10
1.2. Loondiefstal	11
1.2.1. Klacht neerleggen bij Toezicht Sociale Wetten (TSW)	11
1.2.2. De arbeidsauditeur	12
1.2.3. De politie ook hun vriend?	12
1.2.4. Als politie en justitie niet werken, wat dan?	13
1.2.5. Conclusie	14
1.3. Arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf	14
1.3.1. Een juridische lijdensweg	14
1.3.2. Conclusie	15
1.4. Economische uitbuiting en mensenhandel	15
1.4.1. Conclusie	15
1.5. Diplomatiek huishoudpersoneel en dubbele contracten	16
1.6. De situatie van Roemenen en Bulgaren	16
1.7. Algemene conclusies	18
2. DE OR.C.A.-HELPDESK	19
2.1. Een SWOT analyse	19
2.2. De helpdesk in 2012	19
Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller	20
Grafiek 2: Herkomst van de werknemers per zaak	21
Grafiek 3: Verblijfplaats van de werknemer	22
Grafiek 4: Plaats van tewerkstelling	23
Grafiek 5: Sector van tewerkstelling	24
Grafiek 6: Thema van de hulpvraag	25
Grafiek 7: Behandeling van de hulpvragen	26
3. HUISHOUDPERSONEEL	27
3.1. OR.C.A. WORK project	27
3.2. Een nieuw OR.C.A. WORK team	27
3.2.1. Een vast vrijwilligersteam	27
3.3. Franse taallessen: twee taalniveaus en drie lesgevers	28
3.4. Solidariteit en vriendschap opbouwen via groepsidentiteit	29
3.5. Ontmoetingen	30
3.5.1. Met kamerlid Nahima Lanjri (CD&V)	30
3.5.2. Met federale parlementsleden van de Kamercommissie sociale zaken	30
3.5.3. Met zuster Jeanne Devos	31

3.6. De zondagse werking	32
3.6.1. Outreaching acties	32
3.6.2. Continuïteit van de zondagse activiteiten	33
3.6.2.1. De IAO conventie 189	34
3.6.2.2. Een ideale functiebeschrijving en takenpakket van een dienstbode	34
3.6.2.3. Andere interesses van de groep	35
3.7. Tijdslijn van de zondagse activiteiten in 2012	35
4. OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK.	37
4.1. Studiedag: Een stap voorwaarts in de werknemers bescherming?!	37
4.2. Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder verblijf: een online publicatie.	38
4.3. OR.C.A. als lid van koepel organisaties	38
4.4. OR.C.A. wordt uitgenodigd voor debatten en geeft vormingssessies	38
4.5. OR.C.A. in overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek	39
4.6. Netwerk in het kader van het thema huishoudpersoneel	40
4.7. OR.C.A. internationaal	41
5. OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK	42
5.1. De Europese sanctierichtlijn	42
5.2. Huishoudpersoneel	44
6. OR.C.A. IN DE MEDIA	45
7. OR.C.A. DE RADERTJES IN DE MACHINE	46
7.1. De OR.C.A. denkdag	46
7.2. OR.C.A. medewerkers	46
7.3. De bestuurders	47
7.4. De financiën	47
8. DE OR.C.A. PUBLICATIES	48
9. PLANNEN VOOR 2013	50
9.1. Wat betreft: OR.C.A WORK	50
9.2. OR.C.A.-basiswerking	50
10. TOT SLOT	51

1. FENOMEENANALYSE

We starten dit jaarverslag met een analyse van een aantal opmerkelijke fenomenen waarmee OR.C.A. wordt geconfronteerd. We proberen daarmee enkele kwesties aan te kaarten die te weinig gekend zijn, of we bekijken ze vanuit de invalshoek van werknemers zonder wettig verblijf. Op die manier leggen we de drempels bloot waarmee werknemers zonder wettig verblijf worden geconfronteerd als ze hun arbeidsrechten willen afdwingen. Er zijn niet altijd pasklare antwoorden voorhanden voor de problemen die we hier schetsen. We proberen minstens de knelpunten te duiden en een begin van oplossing te formuleren. In het hoofdstuk 'OR.C.A. zet in op beleidswerk' gaan we dieper in op de inspanningen die OR.C.A. levert om ze op de politieke agenda te plaatsen. Een aantal fenomenen die we hierna behandelen werden reeds in het jaarverslag van 2011 beschreven. We beperken ons hier tot de nieuwe elementen.

1.1. REGULARISATIECRITERIUM 2.8.B IN HET KADER VAN HET REGULARISATIEBELEID 2009

In 2009 werd tijdens een overheids campagne voor de regularisatie van het verblijf de mogelijkheid gecreëerd om onder bepaalde voorwaarden een verblijfsregularisatie aan te vragen als een arbeidscontract kon worden voorgelegd. Deze mogelijkheid wordt kortweg: regularisatie via werk of 'volgens criterium 2.8.b' genoemd (naar het artikel in de relevante omzendbrief). We hadden het daar al eerder over in ons jaarverslag 2011.

Het is opvallend dat dit thema, drie jaar nadat de campagne werd afgesloten, nog steeds het belangrijkste onderwerp is bij de hulpvragen van de OR.C.A.-helpdesk (zie verder).

We kunnen niet anders dan vaststellen dat dit regularisatiecriterium, of liever de manier waarop het werd uitgewerkt, de oorzaak is geworden van veel ellende. Meer dan 7000 regularisatie-aanvragers kregen ondertussen een brief van de federale Dienst Vreemdelingenzaken, met de mededeling dat ze een tijdelijke verblijfstatus krijgen als binnen de drie maanden een werkgever een arbeidskaart B voor hen aanvraagt in één van de Belgische gewesten.

Het afgelopen jaar heeft de Franstalige organisatie CIRÉ - in samenwerking met OR.C.A. - de regularisatie via werk geëvalueerd. Dit jaarverslag is niet de plaats om alle tekorten en problemen die werden vastgesteld op te sommen. We verwijzen daarvoor naar het rapport "Évaluation de la régularisation par le travail" waar deze materie uitvoerig wordt beschreven. Deze publicatie bevat ook de beschikbare cijfers. Zie daarvoor: <http://www.cire.be/publications/etudes/818-evaluation-de-la-regularisation-par-le-travail>. We beperken ons - met een aantal voorbeelden - tot het duiden van enkele fenomenen die we zelf hebben vastgesteld.

1.1.1. Toegang tot werk beperkt door duur van de procedure

Een Marokkaanse man kreeg na twee jaar wachten de brief van Dienst Vreemdelingenzaken in zijn bus, waarin vermeld wordt dat hij een tijdelijke verblijfsvergunning zou krijgen als hij een werkgever kon vinden die voor hem een arbeidskaart B wil aanvragen. De man begeeft zich met de brief naar de werkgever die twee jaar geleden een arbeidscontract had opgesteld in het kader van zijn regularisatieaanvraag. De werkgever

had natuurlijk al lang iemand anders in dienst genomen en geen twee jaar gewacht op deze werknemer. De betrokkene had nu drie maanden tijd om een nieuwe werkgever te vinden. Hij kon daarvoor echter niet terecht bij de VDAB of bij een interimkantoor omdat zij deze bijzondere groep werkzoekenden niet begeleiden.

Hij ging dan maar zelf koortsachtig op zoek en sprak alle vrienden, kennissen en vroegere werkgevers aan. Jammer genoeg bleek dat ze hem enkel in het informele circuit een job konden aanbieden. Een aanwerving met een arbeidskaart B vonden ze niet haalbaar. De laatste dag van de periode van drie maanden sprak hij af met een werkgever die, naar hij had vernomen, wel bereid was om een arbeidskaart B aan te vragen voor werknemers in zijn situatie. Tijdens het gesprek werd duidelijk dat de werkgever de aanvraag wilde doen als de werknemer een bedrag van €1250 op tafel zou leggen. Hij had enkel €800 spaargeld en betaalde daarmee de werkgever.

De regionale inspectie deed een controle en kwam tot de conclusie dat het bedrijf in kwestie zelfs niet in staat was werknemers aan te werven. Het bedrijf had voor verschillende mensen tegelijk en op frauduleuze wijze een arbeidskaart B aangevraagd. Resultaat: de Marokkaanse werknemer kreeg zijn arbeidskaart B niet en bijgevolg ook geen tijdelijke verblijfsvergunning. Hij heeft geen verhaal meer, maar ontving wel een bevel om het grondgebied te verlaten.

Men kan zich afvragen of het menswaardig is om mensen langer dan drie jaar in de waan te laten dat ze kans maken op een verblijfsvergunning. Is het humaan om hen die hele tijd in zeer moeilijke omstandigheden te laten wachten en overleven in België, zonder enige legale mogelijkheid op een inkomen te verwerven of om een opleiding te volgen? Van zodra ze worden verwittigd dat ze hun verblijf effectief kunnen laten regulariseren, worden ze aan hun lot en aan de willekeur van een werkgever overgelaten. De Marokkaanse werknemer waarover we het hadden is na drie jaar hoop, drie maanden wanhoop en dan weer enkele maanden hoop (de tijd die de regionale arbeidsmigratiedienst nodig had om een beslissing te nemen) nog steeds zonder wettig verblijf. Het overheersende gevoel is dat hem

een zwaar onrecht is aangedaan. Hij legde klacht neer tegen de werkgever die tegen betaling een arbeidskaart B aanvraagde. Jammer genoeg waren er te weinig bewijzen voor de arbeidsinspectie om de werkgever tot de orde te roepen.

1.1.2. Hernieuwing van de arbeidskaart B

Ook voor wie wel een werkgever vindt en een verblijfsvergunning te pakken krijgt, is de ellende niet voor altijd voorbij.

Zo bijv. bij deze werknemer van Noord-Afrikaanse origine die in de bouw aan de slag was met een arbeidskaart B dankzij de regularisatiecampagne. Hij presteerde dagelijks vele (over)uren voor zijn werkgever. Veel meer alleszins dan voorzien in zijn arbeidsovereenkomst. Hij ontving ook minder loon dan beloofd. Op het moment van de aanvraag tot hernieuwing van zijn arbeidskaart B bleek er een probleem te zijn. Er waren niet voldoende loonfiches en ze waren bovendien niet in orde. De hernieuwing van de arbeidskaart B werd geweigerd. De werknemer verloor hierdoor zijn werk- en verblijfsvergunning. Na jaren wachten op een antwoord op zijn regularisatieaanvraag en één jaar effectief werken met een arbeidskaart B, bevond hij zich opnieuw in een situatie van uitbuiting zonder wettig verblijf. Hij had en heeft geen enkele beroepsmogelijkheid en wordt zo de dupe van een merkwaardig arbeids- en verblijfsvergunningssysteem. Zijn werkgever daarentegen gaat vrijuit.

Ook in een ander dossier werd de arbeidskaart B van een werknemer stopgezet toen bleek dat de werkgever nagelaten had een hernieuwing aan te vragen. Ook hier kon de werknemer niks ondernemen. Er was hem beloofd dat de werkgever het nodige zou doen, maar ondertussen is ook hij opnieuw zonder wettig verblijf in het land. Hij is in de volledige onmogelijkheid deze situatie om te keren en kon ze ook niet voorkomen.

1.1.3. 3 jaar uitbuiting in ruil voor verblijf

Een huishoudster ging aan de slag met een arbeidskaart B. Ze was tewerkgesteld bij dezelfde werkgever voor wie ze eerder informeel werkte. Ze werkte meer dan een voltijds uurrooster. Hiervoor kreeg ze het wettelijk minimumloon. Dat is wat we op de loonfiches konden lezen. Haar loon van ongeveer €1200 netto werd bovendien op haar bankrekening gestort. Omdat de werkgever dit loon voor een 'huishoudster' toch wat veel vond, eiste hij dat ze iedere maand €600 cash afhaalde van haar bankrekening en aan hem bezorgde. Op die manier betaalde hij haar netto evenveel als toen ze bij hem in het zwart werkte.

De huishoudster vond dat haar situatie niet echt verbeterd was sinds haar regularisatie via werk. Deze werkgever kon haar nu - meer dan voorheen - alles opleggen wat hij wilde. Stemde ze daar niet mee in, dan dreigde hij ermee haar arbeidskaart B niet te laten verlengen. Ze zou dan ook haar verblijfsrechten verliezen. Ze zou klacht kunnen neerleggen tegen dergelijke bedreigingen, maar dan zou hij zeker geen nieuwe arbeidskaart aanvragen. Ze zou eventueel een nieuwe werkgever kunnen zoeken, maar door de lange werkdagen komt ze er echter niet toe om op stap te gaan om aan die zoektocht te beginnen. Op steun van de arbeidsbemiddelingsdiensten moet ze niet rekenen. Ze moest bovendien een gelijkaardige functie vinden in dezelfde sector. In theorie kon ze ook een andere werkgever zoeken die voor haar een arbeidskaart B zou aanvragen voor een andere functie, maar dan wordt er nieuw arbeidsmarktonderzoek gevoerd. De kans is dan klein dat een arbeidskaart B wordt uitgereikt.

Er zit niets anders op dan drie jaar aan het werk te blijven bij dezelfde werkgever met de arbeidskaart B, en de uitbuiting te doorstaan. Na die drie jaren werken met een arbeidskaart B kan ze bij de Dienst Vreemdelingenzaken een permanente verblijfsvergunning aanvragen. Als dit wordt toegelaten heeft ze geen arbeidskaart meer nodig en kan ze 'ontsnappen' aan haar huidige werkgever.

OR.C.A. stelt dit soort situaties - zoals eerder reeds vermeld werd in dit jaarverslag - vast bij vreemdelingen die een regularisatieaanvraag door werk aanvroegen, maar evengoed bij werknemers die op een andere manier tewerkgesteld worden met een arbeidskaart B. Ook de Bulgaarse en Roemeense EU-werknemers bijvoorbeeld worden het slacht-

offer van een soort gelijkaardige uitbuiting. Gelukkig mogen zij na één jaar wel van werkgever veranderen. Anderen zitten gekneld bij eenzelfde malafide werkgever omdat hun arbeidskaart hen geen andere uitweg biedt.

1.1.4. Conclusie

Uit deze voorbeelden en uit het rapport dat CIRÉ - in samenwerking met OR.C.A. - opstelde, blijkt dat zich een fundamenteel probleem stelt met de inhoud, de vorm en de uitwerking van het criterium 'regularisatie via werk' van de regularisatiecampagne van 2009.

Mensen zonder wettig verblijf die in het kader van deze regularisatiecampagne werden geregulariseerd op basis van andere criteria kregen een verblijfsvergunning die hen toeliet zich verder te integreren in de samenleving. Zij kunnen door opleiding, tewerkstelling of andere engagementen bijdragen aan de uitbouw van onze samenleving.

Werknemers die werden geregulariseerd op basis van het criterium 2.8.B leven gedurende jaren met een zwaard van Damocles boven het hoofd. Het hangt niet vast aan een paardenhaar maar aan een werkgever die bij machte is de betrokken werknemer op ieder moment hun job én hun verblijfsrecht te ontnemen. De werknemers hebben weinig tot geen impact op deze situatie. Door de Belgische regelgeving zijn ze volledig afhankelijk van het gedrag, het personeelsbeleid en de willekeur van hun werkgevers.

Het is voor OR.C.A. duidelijk dat de tewerkstelling met een arbeidskaart B - overigens niet alleen in het kader van deze regularisatiecampagne - een risico inhoudt voor de buitenlandse werknemers. Het is in België vandaag praktisch onmogelijk om een wettige verblijfstatus te verkrijgen op basis van een tewerkstelling vanuit onwettig verblijf. Zelfs vanuit het buitenland of vanuit legaal verblijf is de toegang tot één van de gewestelijke arbeidsmarkten als niet-EU werknemer zo goed als onbestaande. Uitgezonderd voor arbeidsplaatsen met een hoge kwalificatie en verloning.

De enige toegangspoort tot een wettig verblijf op basis van tewerkstelling, is vandaag ook een toegangspoort tot misbruik van buitenlandse werknemers. Als de werknemers hun werkgevers daarvoor aanklagen, riskeren zij ontslagen te wor-

den en meteen hun legale verblijfstatus te verliezen.

Niet alleen zouden beleidsmakers zich nu met een moeten buigen over een alternatief voor het huidige arbeidskaartenbeleid. Ze zouden ook een bijzondere maatregel moeten uitwerken voor de gedupeerden van de regularisatiecampagne 2009. Niet-gouvernementele organisaties en vakbonden

hadden gewaarschuwd voor de risico's van de aanpak. De federale regering, de bevoegde ministers en staatssecretarissen en de Dienst Vreemdelingenzaken hadden daar geen oren naar. Het zou niet meer dan rechtvaardig zijn als de huidige regering voor de meer dan 7000 slachtoffers van de regularisatiecampagne, werk zou maken van een oplossing.

1.2. LOONDIEFSTAL

Ook dit jaar blijkt loondiefstal, of het niet respecteren van het afgesproken loon, één van de grootste problemen van werknemers zonder wettig verblijf te zijn. OR.C.A. registreerde in 2012 voor €137.968 loondiefstal in 42 zaken. Door bemiddeling slaagden we er in om €1.770 terug te vorderen in 7 zaken. Dit is een luttele 1,28% van het totaalbedrag.

In grafiek 6 van hoofdstuk 2 'Helpdesk', vermelden we dat er 76 keer op OR.C.A. beroep werd gedaan voor loondiefstal. Niet iedereen die ons contacteerde deelde het exacte bedrag mee. Het gaat hier dus slechts over het topje van de ijsberg. Bovendien zijn we enkel in staat om het totaal te maken van de afgesproken lonen tussen werknemer en werkgever. Het gaat niet over het wettelijk minimumloon waar de werknemers recht op hebben.

OR.C.A. stelt vast dat het bedrag van de loondiefstal dat wij kunnen registreren elk jaar stijgt, en dat het bedrag dat we via bemiddeling kunnen terughalen, daalt. Soms moet de loondiefstal teruggehaald worden bij bedrijven die failliet gegaan zijn of waarvan de werkgever niet meer bereikbaar is. Nog vaker stellen we vast dat de werkgevers zich niet verontrust voelen als we hen rechtstreeks aanspreken over achterstallige lonen. Een aantal onder hen daagt ons zelfs uit om klacht neer te leggen en waant zich onaantastbaar. Wellicht is dit niet alleen een kwestie van een laag ethisch bewustzijn, maar ook van hun ervaring dat weinig klachten effectief leiden tot bestraffing.

1.2.1. Klacht neerleggen bij Toezicht Sociale Wetten (TSW)

Als bemiddeling niet tot een oplossing leidt en de hulpvrager daarmee akkoord gaat, zet OR.C.A. samen met hem/haar de stap om een klacht neer te leggen bij de arbeidsinspectiediensten. De inspec-

tiedienst die het meest relevant is voor de klachten van werknemers die ons aanspreken is de inspectiedienst 'Toezicht op de sociale wetten' (TSW).

OR.C.A. diende sinds de start van haar werking 53 klachten in bij deze inspectiedienst. Van deze klachten kende er tot vandaag maar één een positief resultaat. Ook in 2012 kwam daar geen verandering in. Het aantal hulpvragers die klacht willen indienen is vrij beperkt. De angst voor de overheidsinstanties blijkt sterker.

We geven een voorbeeld over het verloop van zo'n klacht.

Twee Noord-Afrikaanse collega's kwamen op afspraak bij de OR.C.A.-helpdesk. Beiden hadden van 8u 's morgens tot 18u 's avonds gewerkt voor hetzelfde bouwbedrijf. Er werd hen een loon van €5 per werkuur beloofd. Na een tijdje betaalde de werkgever zelfs dat karige loon niet meer. Toen ze bij OR.C.A. langskwamen probeerden we in deze zaak te bemiddelen. De werkgever was daar niet toe bereid. De werknemers wilden verder opkomen voor hun rechten en legden klacht neer bij TSW. Een tijdje later was er antwoord van TSW. De werkgever was ondervraagd en geconfronteerd met de (weinig) bewijzen van tewerkstelling. Hij ontkende staalhard dat hij de twee werknemers kende, laat staan dat hij ze ooit zou hebben tewerkgesteld. De inspecteur kon niet veel meer doen dan een rapport opstellen voor de arbeidsauditeur.

Een klacht neerleggen als werknemer is weinig effectief als duidelijke bewijzen van tewerkstelling ontbreken. Zolang de werkgever ontkent kan de inspectie weinig doen. Veel hangt af van de mate waarin of de wegen waarlangs een inspecteur een strategie ontwikkelt om elementen van bewijsvoe-

ring bijeen te brengen. Ook de creativiteit van de werknemers speelt daarbij een rol. Wellicht kan OR.C.A. de werknemers nog meer inspiratie geven om bewijzen te verzamelen. De effectieve vaststelling van illegale tewerkstelling op de werkvloer is het meest doeltreffende middel om bewijzen aan te brengen. OR.C.A. beseft – samen met de inspectie-diensten – dat de werknemer zonder wettig verblijf het risico loopt dat hij/zij wordt opgesloten in een gesloten centrum. Dan kan hij of zij snel terugge-stuurd worden naar het land van herkomst zonder het verschuldigde loon te ontvangen. Op dat punt wil OR.C.A. samen met alle actoren een verschil ma-ken. Daarover verder meer.

1.2.2. De arbeidsauditeur

Als een inspectiedienst niet tot een akkoord komt met de werkgever en de indruk bestaat dat er voldoende elementen zijn om een klacht verder te behandelen, wordt een rapport overgemaakt aan de arbeidsauditeur. De arbeidsauditeur treedt op als openbaar ministerie in zaken voor de arbeids-rechtbank en kan als dusdanig vervolgen voor de correctionele rechtbank. Een arbeidsauditeur kan bijkomend onderzoek vragen aan de verschillende inspectiediensten en aan de politie.

Het bestaan van een Gemeenschappelijke omzend-brief van de Minister van Justitie en het College van Procureurs-Generaal over het strafrechtelijk beleid van de auditoraten van 2007 kwam ons ter ore. Deze omzendbrief vraagt arbeidsauditeurs om enkel te vervolgen in zaken waar er minimaal drie werknemers zonder wettig verblijf betrokken zijn. Het bestaan van deze omzendbrief zorgt er voor dat klachten die door één werknemer zonder wettig verblijf werden ingediend weinig kans maken door een arbeidsauditeur te worden.

In de dossiers die door OR.C.A. werden voorgelegd aan de inspectie en die via die weg terechtkwamen op het bureau van een arbeidsauditeur, stellen we vast dat enkel de zaken waar sprake is van een mogelijk slachtoffer van mensenhandel of een arbeidsongeval voor de rechtbank komen. Gelukkig wijst dit erop dat dergelijke zaken met verzwaren-de omstandigheden toch behandeld worden door een arbeidsauditeur, ondanks het feit dat het over minder dan drie werknemers zonder wettig verblijf gaat.

Dossiers die niet worden ingeleid door de arbeids-auditeur kunnen door de werknemer in theorie nog ingeleid worden als een burgerlijke zaak. Hij moet

dan zelf met de nodige bewijzen komen. In zaken van werknemers zonder wettig verblijf ligt dit na-tuurlijk moeilijk. Vooral het risico dat – als de zaak te licht bevonden wordt – de werknemer kan ver-plicht worden om de gerechtskosten te betalen, is hier een onoverbrugbare drempel.

Met dit voorbeeld willen we nog wijzen op een an-der probleem:

Een werknemer zonder wettig verblijf die zijn achterstallig loon ging opeisen bij zijn werkgever, werd ter plaatse uitgescholden. Hij werd de laan uitgestuurd. Hij weigerde te vertrekken en bleef voor de wagen van de werkgever staan. Deze reed hem vervolgens aan. Gelukkig zonder grote gevolgen. De politie werd erbij geroepen en de nodige PV's werden opgesteld. Onze klant ging op eigen initiatief langs bij de arbeidsinspec-tie. Na een tijd niets meer te hebben vernomen over deze zaak, namen wij contact op met het bevoegde arbeidsauditoraat. Daar bleek te zijn vastgesteld dat onze klant niet meer bereik-baar was. We zorgden ervoor dat hij alsnog kon worden gehoord. Zijn verklaringen wierpen een ander licht op de zaak.

De bereikbaarheid van werknemers zonder wet-tig verblijf is een reëel probleem voor een vlotte rechtsgang. Er verloopt op zijn minst één jaar tus-sen het indienen van de initiële klacht en de zitting voor de rechtbank. In die tussentijd kan het leven van een werknemer zonder wettig verblijf drastisch wijzigen. Sommigen keren terug naar het land van herkomst of migreren naar een ander land. Anderen zijn niet meer bereikbaar op hetzelfde verblijfadres of telefoonnummer. Als justitie hen wil contacteren is de kans klein dat ze hierin slagen. Het gebruik van nieuwe technologieën zou een oplossing kun-nen bieden. Een e-mail adres of Facebookpagina verhogen wereldwijd de kans op bereikbaarheid.

1.2.3. De politie ook hun vriend?

De politie zou een belangrijke partner in de vast-stelling van overtredingen van de arbeidswetgeving kunnen zijn. Enkele voorbeelden om duidelijk te maken dat het partnerschap tussen gedupeerde werknemers en politieagenten niet altijd van een leien dakje loopt.

1.
Een werknemer zonder wettig verblijf werkte in een bakkerij. Tegen het einde van de maand vroeg hij zijn loon. De werkgever weigerde te betalen en eiste dat de werknemer de bakkerij zou verlaten. De betrokkene weigerde dat. Zijn werkgever belde de politie. Na een korte discussie ter plaatse wees de politie de werknemer de deur en legde hem op zich nooit meer in de bakkerij te vertonen. Toen de werknemer protesteerde dat hij nog loon moest ontvangen werd hem het zwijgen opgelegd. De politie herhaalde het bevel om de werkplaats te verlaten. Wat hij dan ook deed.

Met de O.R.C.A. helpdesk probeerden we te achterhalen of er proces verbaal werd opgesteld. Het zou immers kunnen dienst doen als bewijsmateriaal. De lokale politie deelde ons mee dat er geen registratie was van een interventie in de bakkerij.

2.
Een Noord-Afrikaanse vrouw werkte 'bij dag en bij nacht' als huishoudster voor een gezin. Ze sliep in de kelder van de woning, een ruimte zonder raam. Tijdens het koken overkwam haar een arbeidsongeval. Ze liep een diepe snee op in de hand. Bij terugkomst uit het ziekenhuis werd haar de toegang tot de woning ontzegd. Ze kreeg de boodschap dat ze ontslagen was. De werkneemster - die enkel Arabisch sprak - stond huilend op straat. Enkele Arabischsprekende voorbijgangers die haar verhaal beluisterden, belden de politie om assistentie. De politieagenten praatten met de werkgever. Enkele minuten later stonden haar spullen samengepakt voor de deur. De politie beval haar die spullen mee te nemen en zich niet meer te richten tot de werkgever. De omstaanders vingden de vrouw bij hen thuis op.

Dit zijn maar twee voorbeelden uit een reeks verhalen over de tussenkomst van politiediensten in conflicten rond de tewerkstelling van werknemers zonder wettig verblijf.

De politie wordt door een aantal werknemers in de knel kennelijk beschouwd als een mogelijke 'ordehandhaver' die kan helpen om arbeidsrechten af te dwingen. Uit de voorbeelden blijkt echter dat een aantal politieagenten zich menen te moeten opstellen als de verdediger van de werkgever.

In meerdere cases konden we bovendien geen spoor vinden van hun optreden omdat er geen PV werd opgesteld. Nochtans had de politie door zorgvuldig nota te maken van de feiten kunnen bijdragen tot effectieve bewijsvoering en het naleven van de arbeidswetgeving. We hebben sterk de indruk dat politiemensen doorgaans geen zicht hebben op het belang van hun tussenkomst. Het ontbreekt hen aan instructies hoe ze moeten reageren als het over de tewerkstelling van werknemers zonder wettig verblijf gaat. Ze nemen eerder de optie het brandje te blussen en geen aandacht te besteden aan de schending van de arbeidsrechten van een kwetsbare bevolkingsgroep.

Uit volgend voorbeeld blijkt dat het nog erger kan:

Twee mannen van Noord-Afrikaanse origine wandelden door de straten van het Brussels Gewest. Eén van hen zonder wettig verblijf. Hij overnacht iedere avond op een ander adres. Door het feit dat hij geen vaste verblijfsplaats heeft, kan hij dus ook geen bankrekening openen in België. De twee worden tegengehouden door de politie voor identiteitscontrole. Tijdens deze controle wordt de som van €16.000 aangetroffen bij de man zonder wettig verblijf. Het waren centen die hij had gespaard door een langdurige tewerkstelling in de bouwsector. Het geld wordt - op straat - in beslag genomen door de politiemensen. Er wordt hen gezegd dat ze het moeten komen ophalen op het politiekantoor. Er wordt geen PV of document van inbeslagname opgesteld. De twee mannen weten niet wie de politiemensen zijn of hoe ze hen kunnen bereiken. Na contact bij de politiekantoren in de buurt blijkt dat er niemand weet heeft van de in beslag genomen €16.000. Het geld is spoorloos. De werknemer zonder wettig verblijf kan klacht neerleggen tegen de politie op het politiekantoor. Hij deed dit niet, hij had immers geen vertrouwen in een goede afloop.

1.2.4. Als politie en justitie niet werken, wat dan?

Werknemers zonder wettig verblijf zijn vaak niet op de hoogte van het feit dat ze hun rechten kunnen afdwingen via de rechtbank of arbeidsinspectie. Een aantal onder hen kennen die theoretische mogelijkheid, maar stellen vast dat de praktijk anders is. Sommige werknemers nemen dan ook het recht in eigen handen. Zo is er het verhaal van een werknemer die er met de bestelwagen van zijn werkgever vandoor ging. Hij gaf die terug na ontvangst van zijn achterstallig loon. Daar bleef het bij, maar het

verloopt niet altijd even vlot. Er worden wel eens letterlijk messen getrokken zowel door de werknemer als de werkgever. Sommige werkgevers zijn daardoor geïntimideerd en gaan snel over tot het betalen van het loon. Hoe dan ook is het verontrustend als het idee ontstaat dat dergelijke gewelddadige methodes de meest efficiënte zijn om een achterstallig loon op te eisen.

Het is duidelijk dat in dergelijke scenario's de werknemer zonder wettig verblijf altijd aan het kortste eind trekt. Als 'criminele illegaal' kan zo iemand waarschijnlijk op bitter weinig begrip rekenen.

1.2.5. Conclusie

We stellen vast dat werknemers zonder wettig verblijf loondiefstal ervaren als belangrijkste schending van hun arbeidsrechten. In onze werking en door de getuigenissen van de werknemers stellen we tegelijk geen verbetering vast in het feitelijk afdwingen van betalingen van achterstallig loon. De betrokken diensten en instellingen die de bevoegdheid heb-

ben in deze op te treden, slagen er tot nu niet in een kentering te realiseren. De bevoegdheden en mogelijkheden van de arbeidsinspectiediensten zijn beperkt. Arbeidsauditeurs worden verzocht om zaken met minder dan drie werknemers zonder wettig verblijf naast zich neer te leggen. Politiediensten lijken niet op de hoogte te zijn van de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf en improviseren tijdens een tussenkomst op het terrein.

Het effect is dat de werkgevers van werknemers zonder wettig verblijf niet verontrust worden. De kans dat ze problemen krijgen is klein. Ze moeten al pech hebben betrapt te worden. Als een werknemer klacht neerlegt, is blijven ontkennen meestal de beste manier om aan de verplichtingen te ontsnappen. De bescherming van werknemers zonder wettig verblijf staat nog in zijn kinderschoenen. Er zijn meer afstemming, creativiteit, dialoog tussen verschillende actoren en diensten en extra wettelijke middelen nodig om de werknemersbescherming effectief te maken.

1.3. ARBEIDSONGEVALLEN VAN WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

1.3.1. Een juridische lijdensweg

OR.C.A. werd in 2012 maandelijks geconfronteerd met de melding van arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf.

Om dit thema in dit verslag aan te kaarten gaan we echter even terug in de tijd. Naar mei 2005, het eerste jaar van de OR.C.A. werking.

Op 6 mei 2005 was een Moldavische bouwvakker aan het werk op een stelling op een Brusselse werf. De lift die aan de stelling vasthing, begaf het. De werknemer kwam ettelijke meters lager - gekneld - op de grond terecht. Er ontstond paniek op de werf. Zijn collega's wilden een ziekenwagen bellen maar de werkgever verbood het hun. Op zijn aangeven werd het slachtoffer in een bestelwagen van de firma gelegd. De baas vertrok ermee naar 'een ziekenhuis', zo dacht iedereen. In realiteit hield hij halt aan een doodlopende straat waar hij het slachtoffer dumpte. Een voorbijganger vond enige tijd later de gewonde man en belde de hulpdiensten. Door het arbeidsongeval zal de werknemer de rest van zijn leven in een rolstoel doorbrengen.

De pers besteedde veel aandacht aan dit arbeidsongeval. We zijn nu in 2012 en zeven jaar later. De betrokkene spreekt ondertussen vlot Nederlands, heeft een voltijds arbeidscontract en speelt rolstoelbasketbal. Hij mocht in 2012 eindelijk ook het vonnis vernemen van de arbeidsrechtbank. Na meer dan 7 jaar procederen werd het ongeval als arbeidsongeval erkend. De man wacht nog op de uitspraak van een aantal experts om vast te stellen wat de medische gevolgen zijn, om het bedrag van de schadevergoeding te kunnen bepalen.

Het is voor alle slachtoffers van een arbeidsongeval onaanvaardbaar dat een procedure 7 jaar moet duren om tot een definitieve uitspraak te komen. Voor een werknemer zonder wettig verblijf is die periode extra penibel.

In de geschetste zaak kon de werknemer een tijdelijk verblijf verkrijgen op basis van een medische regularisatie. Op die manier kon hij steun krijgen van het OCMW, om dan uiteindelijk weer aan het werk te gaan. Maar deze gang van zaken is uitzonderlijk.

OR.C.A. volgt het dossier op van een werknemer zonder wettig verblijf die meewerkte aan de verbouwing van een appartement. De slijpschijf waarmee hij aan de slag was, raakte een stuk metaal, ging aan het slingeren en kwam in zijn hals terecht. Een open wonde was het gevolg. Hij strompelde naar buiten en verloor daar het bewustzijn. Hij werd opgenomen in het ziekenhuis en overleefde het ongeval. Na het ziekenhuisverblijf kwam hij op straat terecht. Hij dwaalde rond in de Antwerpse straten met een rugzak vol levensnoodzakelijke bloedverdunders. Uiteindelijk werd hij opgevangen door een organisatie voor daklozen. Hij verblijft er nog steeds. Indien deze 'alleenstaande' werknemer zeven jaar moet wachten op uitspraak in zijn dossier, mag gevreesd worden voor zijn mentale en fysieke gezondheid.

1.3.2. Conclusie

Omdat het thema van arbeidsongevallen bij werknemers zonder wettig verblijf vaak voorkomt in de OR.C.A.-werking, werd beslist de bachelorproef van Iris Denolf (stagiaire bij OR.C.A. in 2011 en 2012) rond dit onderwerp uit te geven als OR.C.A.-publicatie. In 2013 zal de gedrukte versie van "Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder verblijf." verkrijgbaar zijn. Er wordt - naast uitleg over juridische procedures - ook aandacht besteed aan zaken als het bewijs van de tewerkstelling, procedures bij de verzekeringsmaatschappijen, het Fonds voor Arbeidsongevallen en de toegang tot dringende medische hulp.

Het is voor OR.C.A. duidelijk dat er rond dit thema nog veel werk aan de winkel is. Lange procedures zorgen er immers voor dat de slachtoffers in de anonimiteit verdwijnen, terugkeren naar hun land van herkomst, of dat ze de financiële of mentale uitdagingen niet meer aankunnen. Ook hier zorgen vele drempels ervoor dat de werkgevers ontsnappen aan hun verantwoordelijkheden.

1.4. ECONOMISCHE UITBUITING EN MENSENHANDEL

Juristen, politici, magistraten, onderzoekers ... catalogeren de schending van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf vaak onder de noemer 'economische uitbuiting en verwijzen dan naar 'mensenhandel'. In de wetgeving over de bestrijding van mensenhandel en de bescherming van de slachtoffers ervan, staat immers vermeld dat economische uitbuiting als mensenhandel kan beschouwd worden. Dat betekent echter niet dat elke schending van het arbeidsrecht waarbij een niet-Belg slachtoffer is, moet beschouwd worden als een 'zaak van mensenhandel'.

Als de OR.C.A.-helpdesk geconfronteerd wordt met werknemers zonder wettig verblijf die 'zwaar worden uitgebuit' (geen of bijna geen loon, gehuisvest zijn door de werkgever, geweldsdaeden van de werkgever...) dan wordt onderzocht of de betrokkene eventueel als slachtoffer van mensenhandel zou kunnen worden beschouwd. Gezien 'mensenhandel' niet onze corebusiness is, nemen we systematisch contact op met de verantwoordelijken van de erkende centra mensenhandel. In de meeste gevallen is dat voor ons PAG-ASA, actief in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Als PAG-ASA vermoedt dat de zaak kans maakt om als mensenhandel erkend te worden, dan volgen zij dit verder op. Uiteinde-

lijk beslist een rechter of een bepaalde situatie als mensenhandel wordt beschouwd. In de afgelopen jaren merkten we op dat dat slechts voor een heel beperkt aantal zaken zo is. Het komt voor dat een procedure mensenhandel wordt gestart en dat ze later bij gerechtelijke beslissing niet wordt erkend. Dat werkt zeer demotiverend voor de werknemer. De evidentie waarmee in gerechtelijke kringen wordt gewezen naar de procedure mensenhandel bij schending van arbeidsrechten, is dan ook niet terecht.

1.4.1. Conclusie

Dat België inzet op de bescherming van slachtoffers van mensenhandel is van groot belang. Voor de meest schrijnende situaties is die bescherming effectief. Teveel actoren (hulpverlening, justitie, advocatuur, inspectiediensten, politie ...) hebben echter de indruk dat de procedure op alle vormen van economische uitbuiting het meest effectieve antwoord is. De realiteit is anders. OR.C.A. is geen voorstander van een 'versoepeling' van de procedures die dienen om slachtoffers van mensenhandel te beschermen en de mensenhandel an sich te bestrijden. Deze procedure is doeltreffend bij extreme vormen van uitbuiting. OR.C.A. pleit er wel voor om

met meer inzet te werken aan andere methodes, strategieën en scenario's om de economische uitbuiting tegen te gaan van groepen die de meeste risico's lopen op de arbeidsmarkt. Een verstandig samenspel tussen al wie – vanuit overheid, justitie,

sociale partners en niet-gouvernementele organisaties – een verantwoordelijkheid en een missie heeft in de werknemersbescherming, is meer dan ooit nodig.

1.5. DIPLOMATIEK HUISHOUDPERSONEEL EN DUBBELE CONTRACTEN

In de loop van 2012 kwam een Latijns-Amerikaans meisje dat werkte als diplomatieke huishoudster voor de ambassade van haar land vaak naar de zondagse activiteiten van het OR.CA. WORK project. Volgens de Belgische wetgeving kan de dienst Protocol van het ministerie van Buitenlandse Zaken enkel een visum als huishoudster met bijhorende diplomatieke kaart uitreiken, als de werkomstandigheden die in het contract beschreven worden, conform zijn aan de Belgische arbeidswetgeving. Bovendien moet het contract geschreven zijn in het Frans, Nederlands of Engels en indien nodig in een taal die de huishoud(st)er begrijpt.

OR.C.A. kon de arbeidsovereenkomst inzien die de jonge vrouw ondertekende. Ze was opgesteld in het Spaans. Het vermelde maandloon bedroeg \$600. In het contract stond expliciet dat de vermelde werkomstandigheden gebaseerd waren op die van het land van herkomst en dat in het geval van betwisting de wetgeving van het land van herkomst zou gelden. De werkneemster vertelde ons ook dat ze ingeschreven was bij een zieken-

fonds, maar geen enkele bijstand kreeg. Bij ziekte kon ze ook geen beroep doen op dringende medische hulp via het OCMW. Er werd haar gezegd dat ze alle doktersconsultaties van haar loon moest betalen.

Ze vertelde ons ook dat ze veel documenten in het Frans moest ondertekenen. Waarschijnlijk ging het over het arbeidscontract dat voorgelegd werd aan de Dienst Protocol. Wij veronderstellen dat dit contract wel conform was aan de Belgische wetgeving. Het zou anders onbegrijpelijk zijn dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken haar aanwerving goedkeurde. Jammer genoeg hebben we die documenten niet kunnen inkijken, aangezien de huishoudster enkel een kopie van het Spaanstalige contract in haar bezit had.

Dit is geen geïsoleerde situatie. Van andere huishoud(st)ers van het OR.C.A. WORK project, die ook aan de slag zijn of waren als diplomatiek huishoudpersoneel, horen we gelijkaardige verhalen van 'contractueel dubbelspel'.

1.6. DE SITUATIE VAN ROEMENEN EN BULGAREN

Youri is een 22-jarige Bulgaarse jongeman. Hij kwam naar België om te werken, maar geraakte moeilijk legaal aan de slag. België beperkt immers de toegang tot de arbeidsmarkt voor Roemenen en Bulgaren tot een specifieke lijstknelpuntberoepen. Met het zelfstandigenstatuut lukte het hem wel aan een job te komen. Hij werkte in een garage waar hij amper iets te doen kreeg en slecht betaald werd (€5/uur). Een echte schijnzelfstandige dus. Van zijn loon moest hij ook de sociale zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen betalen, maar daarvan was hij niet op de hoogte. Beetje bij beetje bouwde hij op die manier een schuld op van €3150 bij de sociale zekerheidskas voor zelfstandigen. Wanhopig geworden, kwam Youri uiteindelijk terecht in de prostitutie. Het

was de enige uitweg die hij zag om zijn schulden te vereffenen en te kunnen overleven.

Bulgaren en Roemenen hebben slechts een beperkte toegang tot onze arbeidsmarkt. Op 1 januari 2007 werden Roemenië en Bulgarije lid van de Europese Unie (EU). Ook België stemde in met de toetreding. Maar uit angst voor een 'massale immigratiegolf' op onze arbeidsmarkt, werd het vrij verkeer van werknemers-, één van de pijlers waarop de EU is gebouwd, voor Roemenen en Bulgaren nog even aan banden gelegd. De mogelijkheid daartoe was al voorzien op Europees niveau toen in 2004 de eerste nieuwe lidstaten uit het oude Oostblok toetraden tot de EU.

De toegang tot de Belgische arbeidsmarkt werd strikt beperkt en gereguleerd voor werknemers. Wie in loondienst wil werken, kan dat enkel in beroepen uit een lijst van vooraf bepaalde knelpuntberoepen die sinds 2006 niet meer is aangepast. Werkgevers moeten eerst het nodige papierwerk in orde brengen om een arbeidskaart B te bekomen voor hun werknemers. Met deze arbeidskaart kan de werknemer niet of nauwelijks van werk of werkgever veranderen. Zij kunnen ook geen beroep doen op de arbeidsbemiddelingsdiensten. De toegang tot legale arbeidsmarkt wordt zo ernstig bemoeilijkt. Omdat de verblijfsvergunning van een werknemer afhangt van één werkgever, krijgt die bovendien een ongezonde macht over zijn werknemers. O.R.C.A. is de voorbije zeven jaren getuige geweest van heel wat verhalen over misbruik.

Het zelfstandigenstatuut daarentegen kon België volgens de Europese regels niet aan banden leggen. Door het sterk gereguleerde en beschermde werknemersstatuut moeilijk toegankelijk te maken, en de deur naar het minder gereguleerde zelfstandigenstatuut wijd open te zetten, creëerde België zelf alle gelegenheid voor misbruik.

Roemenen en Bulgaren doen dan ook massaal beroep op dit zelfstandigenstatuut. Heel vaak gaat het om schijnzelfstandigen. Niet omdat mensen daar zelf zoveel bij te winnen hebben, maar omdat dit nu eenmaal hun enige optie is. In de praktijk blijken heel wat Roemenen en Bulgaren helemaal niet op de hoogte van alle reglementering. De (feitelijke) werkgever belooft hen dat ze met de regeling die hij voorstelt een verblijfsvergunning zullen krijgen en legaal mogen werken. Dat het om een zelfstandigenstatuut gaat is voor hen soms helemaal niet duidelijk. Vaak belooft de werkgever hen om hun sociale zekerheidsbijdragen op zich te nemen, of weten ze zelfs niet dat ze zo'n bijdragen verschuldigd zijn. Vele schijnzelfstandigen zitten na verloop van tijd opgezaald met een schuld van enkele duizenden euro aan de sociale zekerheid, omdat hun werkgever de bijdragen toch niet betaald blijkt te hebben. Juridisch hebben ze dan - gezien hun zelfstandigenstatuut - geen poot om op te staan.

Eind 2011 adviseerden alle sociale partners om de beperking op tewerkstelling voor Roemenen en Bulgaren niet te verlengen. De federale minister van werk heeft de verlenging toch aangevraagd. De verlenging werd verleend tot 31/12/2013. Na deze datum kan er geen verlenging meer worden aangevraagd. Nooit werd de vraag gesteld naar

de gevolgen die deze beperkingen op het terrein hadden voor de werknemers én voor de sociale zekerheid.

De overgangsmaatregelen voor werknemers uit nieuwe EU-landen hebben hun doel voorbij geschoten en veroorzaken meer problemen dan dat ze oplossingen bieden. Bulgaarse en Roemeense werknemers zijn tóch naar België gekomen als werknemer, (schijn)zelfstandige of gewoon als werknemer in de informele economie. De federale regering kan er op ieder moment voor kiezen om deze overgangsmaatregel stop te zetten en deze werknemers te integreren in onze arbeidsmarkt. Dit zou zowel voor onze sociale zekerheid als onze knelpuntberoepen een veel betere oplossing zijn. Deze hardwerkende EU-burgers zouden niet alleen de broodnodige arbeidskrachten kunnen zijn maar ook - zoals iedereen - kunnen bijdragen aan onze sociale zekerheid.

Een ernstige evaluatie van de overgangsmaatregel is des te belangrijker in het licht van de komende toetreding van Kroatië tot de EU. We roepen de overheid met aandring op om niet nog eens dezelfde fouten te maken.

1.7. ALGEMENE CONCLUSIES

Vorig jaar namen we voor het eerst een aantal fenomeenanalyses op in een OR.C.A. jaarverslag. Alles wat we in 2011 aankaartten, geldt nog steeds. Zo is er ook in 2012 niks veranderd inzake het afdwingen van de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Zowel bij bemiddeling, de tussenkomsten van de inspectiediensten, als bij justitie blijken de kansen op het effectief afdwingen van arbeidsrechten heel klein. De kwetsbaarheid van de buitenlandse werknemers die op basis van hun tewerkstelling een verblijfsvergunning kregen is bijzonder groot. Hun afhankelijkheidssituatie van de werkgever zet de deur open naar flagrante of subtiele vormen van misbruik en uitbuiting.

Het enige antwoord dat we op deze situatie kunnen geven is dat de bevoegde overheden een beleid ontwikkelen dat uitgaat van de werknemersbescherming. Op dit moment vertrekt het beleid nog teveel exclusief vanuit een repressieve aanpak van werkgevers en het recupereren van bijdragen voor de sociale zekerheid en belastingen. De werknemers worden bij dat alles al eens vergeten. Wij zijn ervan overtuigd dat het uitgangspunt van de werknemersbescherming ons zal toelaten meer resultaten te boeken in het voordeel van gedupeerde werknemers, maar ook op het domein van de bestrijding van fraude en de oneerlijke concurrentie tussen kleine en middelgrote ondernemingen in ons land.

Uit deze fenomeenanalyse van de realiteit op het terrein blijkt ook de nood aan een organisatie zoals OR.C.A. De werkmethode van OR.C.A. zorgt voor een specifiek inzicht in de informele arbeidsmarkt. Het brengt gegevens en informatie naar boven die anders verborgen of onderbelicht zouden blijven. Dit is dan ook één van de drijfveren om ons werk verder te zetten.

2. DE OR.C.A.-HELPDESK

2.1. EEN SWOT ANALYSE

Er werd eind 2011 en begin 2012 een SWOT-analyse uitgevoerd van de OR.C.A.-helpdesk. Deze analyse bestond uit twee delen: een enquête die werd voorgelegd aan werknemers zonder wettig verblijf, vakbonden, advocaten en hulpverleners en een interne bevraging bij de beroepskrachten en een aantal bestuurders.

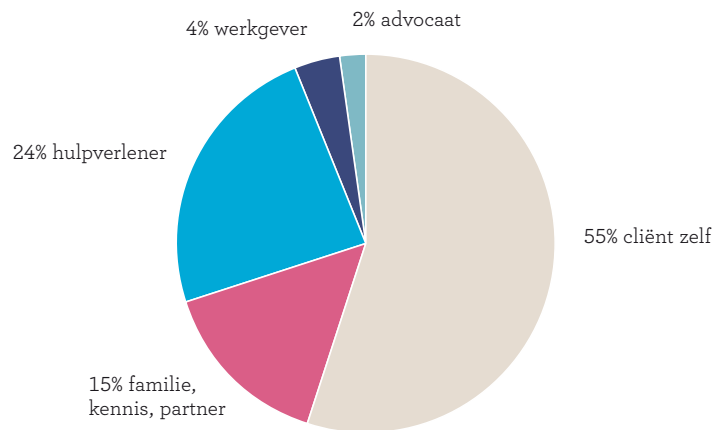
Op basis van deze analyse werden 10 werkpunten uitgewerkt om de werking van de helpdesk te

verbeteren. Een van de meest opvallende aanpassingen was de invoering van permanentie-uren. De OR.C.A.-helpdesk is nu enkel bereikbaar op maandagen en woensdagen van 9 tot 13u en op donderdagen van 13 tot 16u. Het invoeren van permanentie-uren had tot doel de werkdruk op de medewerkers te verlichten. Een andere wijziging was het creëren van een nieuw registratiesysteem om de aanmelding van hulpvragen beter in kaart te brengen. Begin 2013 werd het ingevoerd.

2.2. DE HELPDESK IN 2012

Bij de OR.C.A.-helpdesk kunnen werknemers zonder wettig verblijf, werkgevers, hulpverleners ... met hun vragen terecht. In 2012 werd 401 keer beroep gedaan op de OR.C.A.-helpdesk. Dat is het hoogste cijfer sinds het begin van de helpdeskwerking. Het aantal oproepen steeg met 11,4% in vergelijking met 2011. Ondanks de beperking in de permanentie-uren is er nog steeds een sterke stijging. We merken dat door de drempel van de permanentie-uren wel een aantal mensen afhaken.

Grafiek 1: Identiteit van de vraagsteller



De procentuele verhouding tussen het types hulpvragers loopt gelijk met vorig jaar. Er is een kleine stijging van het aantal cliënten dat zelf contact opnam. Het overgrote deel van de mensen die ons contacteren, doen dit naar aanleiding van een concrete vraag. Voor hulpverleners is het heel vaak een eerste contact en de eerste keer dat ze rond dit thema vragen stellen.

De hulpvragen gingen over 292 mannen en 101 vrouwen. In 2012 was er tijdelijk geen medewerkster voor het project huishoudpersoneel. Dit heeft impact gehad op de registratie van hulpvragen vanuit deze doelgroep en op het aantal vrouwelijke hulpvragers.

Bij een aantal hulpvragers was het moeilijk alle persoonsgegevens te verzamelen. Hulpvragen via e-mail laten nog minder toe om de gegevens zoals geslacht, woonplaats, plaats van tewerkstelling ... vast te stellen. Via telefoon is het niet altijd makkelijk om een antwoord te krijgen op deze vragen. We merken dat er heel wat angst bestaat om geïdentificeerd te worden. De hulpvragers willen hun vragen in alle anonimiteit stellen. Als de OR.C.A.-medewerkers teveel vragen stellen kan dit ervoor zorgen dat men later geen contact meer durft op te nemen. Dit vraagt een evenwichtsoefening voor de OR.C.A.-medewerkers.

Grafiek 2: Herkomst van de werknemers per zaak

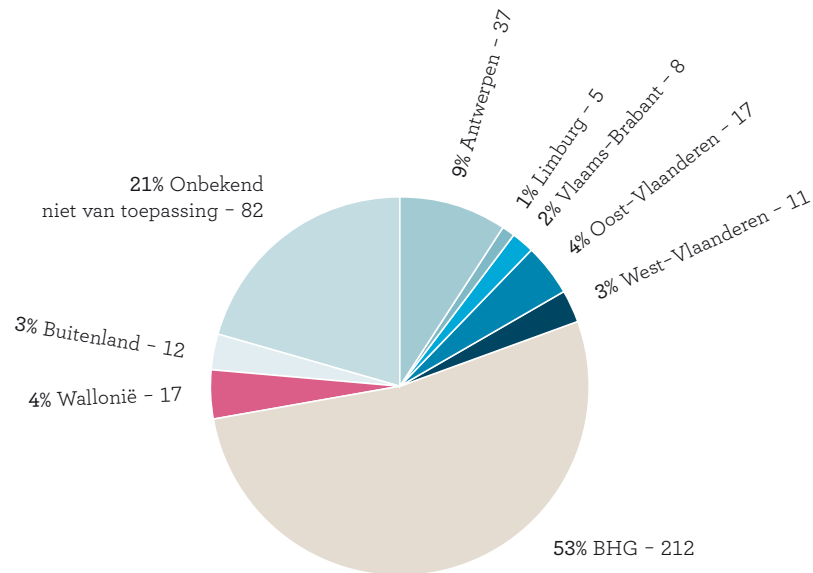
Noord-Afrika	148
Nieuwe EU-lidstaten	64
Latijns-Amerika	58
Azië	44
Afrika Sub-Sahara	29
Europa niet Eu en Turkije	22
Belg en EU-15	10
Midden-Oosten	4
Noord-Amerika	2
Onbekend niet van toepassing	35
totaal per zaak	467

Waar tot vorig jaar werknemers uit Noord-Afrika en Latijns-Amerika als groep bijna even sterk in aantal waren, zien we dit jaar een zeer sterke stijging van de groep Noord-Afrikanen.

Als we deze cijfers verder analyseren tellen we bij de groep Noord-Afrikanen liefst 125 mensen van Marokkaanse origine. Het is de nationaliteit die veruit het vaakst voorkomt bij de hulpvragers van onze helpdesk. Dit is een eerste trendbreuk. Als we alle vorige jaarverslagen er op na slaan bleken de twee grootste groepen altijd Brazilianen en Marokkanen te zijn. Dit jaar is dit voor het eerst anders. De tweede grootste groep zijn immers EU-burgers uit Roemenië met 35 werknemers en als derde groep de Bulgaren met 29. De Brazilianen vinden we terug op de vierde plaats met 26 werknemers, een kleine daling ten opzichte van vorig jaar. Bij de evolutie van de situatie van Roemenen en Bulgaren stonden we al eerder stil in dit jaarverslag.

In totaal kwamen de oproepen in 2012 van werknemers met 59 verschillende nationaliteiten. Niet alleen het aantal Marokkanen (27% van alle hulpvragers) stijgt, maar ook het aantal verschillende nationaliteiten. De verhouding tussen het aantal oproepen en het aantal betrokken werknemers per oproep kent ook een lichte stijging.

Grafiek 3: Verblijfplaats van de werknemer

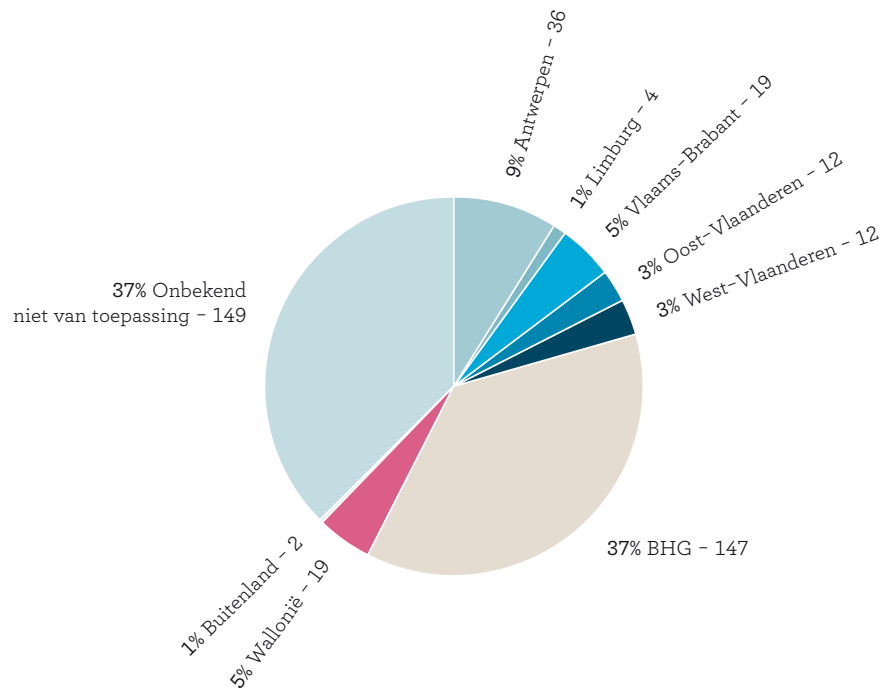


Zoals vorige jaren komt de meerderheid van de oproepen van hulpvragers die verblijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het aantal hulpvragen vanuit bijna elke provincie stijgt; wat niet opvalt in de percentuele opdeling omdat het totaal aantal vragen ook is gestegen. De stijging bij de provincie Antwerpen springt meer in het oog.

Deze verdeling van verblijfplaats van de werknemers is te verklaren door de ligging van het OR.C.A.-secretariaat. OR.C.A. heeft de voorbije jaren geen actieve publiciteit voor haar werking gevoerd. De bekendheid van OR.C.A. is bijna volledig toe te schrijven aan de mond aan mond reclame door werknemers die eerder beroep op ons deden of via hulpverleners.

Een andere opvallende trend is de verdubbeling van het aantal oproepen uit Wallonië. OR.C.A. beantwoordt elke hulpvraag, maar richt zich toch het meest naar werknemers uit het Vlaamse en het Brusselse Gewest. Hoewel de stijging voor Wallonië relatief beperkt is wijst dit toch op een nood in Wallonië.

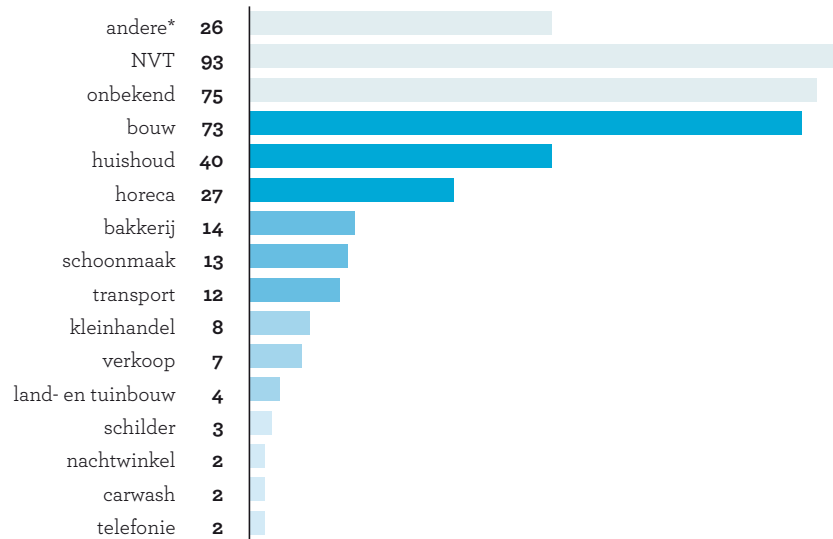
Grafiek 4: Plaats van tewerkstelling



De grote groep 'onbekend' of 'niet van toepassing' die we hier noteren heeft te maken met het feit dat een belangrijke groep van de mensen die ons contacteren niet aan het werk is. Deze werknemers hebben vragen over tewerkstellingsmogelijkheden en meer algemene vragen. Een andere oorzaak is de angst van een groep werknemers om gegevens prijs te geven over hun werkgever.

Er is voor de cijfers uit Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant een discrepantie tussen het percentage werknemers dat een oproep doet uit deze provincie en het aantal dat aangeeft in deze provincie te werken. Uit verdere analyse blijkt dat deze mensen vaak in Brussel wonen en om te werken naar Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen trekken. Voor Vlaams-Brabant is dit een fenomeen dat we al langer kennen. Voor Oost-Vlaanderen is het de eerste keer dat dit ons opvalt.

Grafiek 5: Sector van tewerkstelling



De sectoren waar we het vaakst mee worden geconfronteerd blijven dezelfde. De top drie is bouw, huishoudpersoneel en horeca. Het aantal zaken in verband met huishoudpersoneel is verminderd. Dit kan toegeschreven worden aan het feit dat we het tijdelijk zonder stafmedewerker huispersoneel moesten stellen. De bouwsector steekt er in 2012 met kop en schouders bovenuit, gevolgd door een groep waar we werknemers uit de sector huishouden, horeca, bakkerijwensen, schoonmaak en de transport in terugvinden.

(*) In de categorie 'anderen' vinden we dit jaar: een architect, bagagist, conciërge, postbode, klusjesman, logistiek medewerker uit de kunstensector, mediamedewerker, sekswerker, sporter, slager, ...

Grafiek 6: Thema van de hulpvraag

Problemen met regularisatie via werk (regularisatiecriteria 2009)	89	Vraag naar werk	3
		Controles door politie en inspectie	2
Loondiefstal	76	Ontslag	2
Mogelijkheid om legaal te werken	71	Vraag rond huisvesting	1
Andere	56	Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	1
Problemen in een legale arbeidssituatie	22		
Problemen bij schijnzelfstandigheid	20	Onduidelijke vraag	1
Arbeidsongevallen	15	Hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	0
Vragen in verband met zelfstandig werk	12	Lidmaatschap vakbond	0
Administratieve problemen met werkvergunning	8	Opvolgen klacht	0
		Risico's clandestien werk en zwartwerk (werkgever)	0
Wit werken zonder wettig verblijf	7		
Mensenhandel	7	Valse papieren	0
Vragen over rechten op sociale zekerheid	5	Inschrijven als werkzoekende	0
Algemene vragen over arbeidsrechten	3	Vraag over het buitenland	0

Bij alle thema's die we hier kort aansnijden stonden we al stil in het kader van de fenomenanalyse. Toch willen we hier nog een aantal elementen benoemen. In eerdere OR.C.A. jaarverslagen zien we dat de twee grootste hulpvragen die met betrekking tot loondiefstal of de vraag hoe men legaal kan werken in België zijn. In 2011 werd deze traditie doorbroken toen we de problemen vanuit de regularisatiecampagne van 2009 zagen opduiken. Dit jaar is het de vraag waar we het meest mee werden geconfronteerd.

Een nieuwe categorie bij onze thema's is vanaf dit jaar: 'Mensenhandel'. OR.C.A. werd altijd al geconfronteerd met cases met een verwijzing naar mensenhandel. In deze dossiers speelt OR.C.A. maar een kleine rol. We zijn vooral een doorgeefluik naar één van de centra voor slachtoffers van mensenhandel. Economische uitbuiting is immers een criterium om een zaak als 'mensenhandel' te beschouwen maar dan enkel in combinatie met andere elementen. In dit soort zaken blijkt het vaak niet makkelijk om een zaak te laten erkennen als mensenhandel. We merken dat OR.C.A. vaak andere dan arbeidsrecht gerelateerde vragen krijgt. Het kan gaan over verblijf, huisvesting, gezondheid ... Dit soort vragen wordt doorverwezen naar andere hulpverleners.

Een opvallende stijger op de vijfde plaats is: 'problemen in een legale arbeids-situatie'. Hier gaat het om heel verschillende vragen, zoals "hoe kan ik met beperkt verblijf in België voor een filiaal van ons bedrijf in een buurland gaan werken". Maar, veel verontrustender zijn de talrijke vragen van werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidskaart B. Ze signaleren dan problemen zoals het niet ontvangen van loonfiches, het plotse stopzetten van tewerkstelling, verplicht worden zelf te betalen om loonfiches te ontvangen ... en dit alles in een tewerkstellingssituatie waar alles 'correct' is aangegeven.

Ook dit jaar moeten we tot onze spijt stilstaan bij de problematiek van de arbeidsongevallen. Werknemers zonder wettig verblijf blijken hier extra kwetsbaar voor te zijn. Procedures slepen lang aan en werknemers zonder wettig verblijf worden in tussentijd aan hun lot overgelaten.

Grafiek 7: Behandeling van de hulpvragen

Informereren	287	De meeste vragen die de OR.C.A. helpdesk bereiken en waar we dit jaar ook de sterkste stijging vaststellen zijn informatieve vragen. Eenmaal de informatie is verstrekt wordt het dossier afgesloten.
Opvolgen en stappen indien nodig	51	In 51 cases is OR.C.A. verder gegaan dan enkel informatie verstrekken. We probeerden met werkgevers van deze klanten te onderhandelen of trokken met hun dossier naar de inspectiediensten.
Doorverwijzen	27	In 27 cases konden we zelf geen antwoord formuleren op de vraag. Dit omdat het niet onze materie was of omdat er een meer gespecialiseerd antwoord nodig was.
Contact verbroken	16	Voor 16 cases startten we de hulpverlening of maakten we een afspraak, maar was de werknemer na verloop van tijd niet meer te bereiken.
Klacht	14	In 14 gevallen legden we - in samenspraak met de betrokkenen - een klacht neer bij de inspectiediensten, meestal bij de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten, soms ook de sociale inspectie en uitzonderlijk de regionale inspectiediensten.
Mensenhandel	4	In de cases waarvan we vermoeden dat het over mensenhandel kon gaan, zijn er vier nog steeds in procedure.
Vakbond	2	In twee gevallen waren de hulpvragers lid van een vakbond. We hebben hen naar hun vakbond doorverwezen en met hen afgestemd.

3. HUISHOUDPERSONEEL

3.1. OR.C.A. WORK PROJECT

In 2010 startte OR.C.A. met het WORK project voor een groep buitenlandse huishoud(st)ers van Filipijnse of Latijns-Amerikaanse origine. Het hoofddoel van OR.C.A. WORK is om arbeidsmigranten die werken als huishoudpersoneel op een toegankelijke manier te informeren over hun belangrijkste arbeidsrechten en hen de nodige instrumenten aan te reiken om zich te kunnen verdedigen in geval van schending van het hun arbeidsrechten, misbruik en uitbuiting.

OR.C.A. wil de huishoud(st)ers ook samenbrengen om isolement te doorbreken, onderlinge vriendschap en solidariteit op te bouwen, te empoweren, persoonlijke vaardigheden te ontwikkelen en te sensibiliseren over arbeidsrechten. Daarom is het noodzakelijk dat alle informatie door de groep be-

grepen wordt. De activiteiten zijn daarom zowel in het Spaans als het Engels, de moedertalen van de meerderheid van de deelnemers.

De activiteiten van 2012 waren:

- lessen Frans
- informatieve sessies over arbeidsrechten, migratie, verblijfsstatuten en gezondheidszorg
- socio-culturele activiteiten (multiculturele activiteiten, museumbezoeken, uitstappen enz.)

Alle activiteiten zijn gratis voor de deelnemers. Ze vinden plaats op zondag en worden begeleid door de projectverantwoordelijke en een vast vrijwilligersteam.

3.2. EEN NIEUW OR.C.A. WORK TEAM

Het OR.C.A. WORK – team is in de loop van het voorbije werkjaar grondig gewijzigd. De eerste projectverantwoordelijke Elke Gutiérrez ging uit dienst. Omar Garcia Martinez werd vanaf oktober vaste projectmedewerker. In het laatste semester van 2012 werd afscheid genomen van Elke als pionier van het project. Alles werd in het werk gesteld om de werking op een goede manier over te dragen. Eén van de eerste taken van Omar Garcia was het versterken van het vrijwilligersteam en een grondige kennismaking met de huishoud(st)ers.

3.2.1. Een vast vrijwilligersteam

In de zomer van 2012 verlieten twee vrijwilligers het project. Ze hadden eerder in afwezigheid van de beroepskracht de werking gedragen. Gedurende een aantal weken was de nieuwe vervangende projectverantwoordelijke de enige begeleider van de activiteiten op zondag. OR.C.A. WORK heeft

besloten het vaste vrijwilligersteam te versterken zodat de activiteiten vlotter konden worden begeleid. In augustus en september werden de nieuwe vrijwilligers geselecteerd. Het doel was om mensen te vinden die vlot Spaans en Engels spreken, en bovendien ook affiniteit hebben met migranten zonder wettig verblijf. De respons op de vacature was heel positief. Om de meest geschikte kandidaten te selecteren, werden een aantal gesprekken en infosessies georganiseerd. Tegen november konden we rekenen op een groep van 7 personen die in beurtrol per twee aanwezig zijn bij de activiteiten.

De hoofdtaak van de vrijwilligers is de deelnemers vergezellen van de kerk van de Filipijnse gemeenschap, het onthaal in de ontmoetingsplaats, de hapjes en drankjes voor de pauze klaarzetten, animatie en indien mogelijk de deelnemers ondersteunen tijdens de lessen Frans.



3.3. FRANSE TAALLESSEN: TWEE TAALNIVEAUS EN DRIE LESGEVERS

Eind oktober heeft de vaste lesgeefster Frans OR.C.A. WORK verlaten en werd gezocht naar een nieuwe lesgever. Dit was een aanleiding om de organisatie van de taallessen te herzien.

Het project OR.C.A. WORK werkt al twee jaar actief met taallessen voor de doelgroep. De huishoudsters die van in het begin deelnemen aan het project hebben ondertussen al een goede kennis van het Frans. Nieuwe deelnemers daarentegen, kennen vaak weinig of geen Frans.

Tot nu toe werd les gegeven aan de hele groep samen en geen verschil gemaakt tussen de verschillende niveaus. Dit maakte de lessen minder interessant voor een aantal deelnemers. Daarom werd besloten twee niveaugroepen in te richten, één voor beginners en één voor gevorderden. Op die manier konden we nieuwe deelnemers aantrekken en tegelijkertijd de oudere deelnemers blijven boeien. Dat betekende dat er meer dan één lesgever nodig was.

We besloten de vacature open te stellen voor zowel zelfstandigen als vrijwilligers. De respons op de vacature was heel goed. Er werden drie lesgevers gekozen. Twee geven les aan de beginners en zullen afwisselend om de maand lesgeven. De derde werkt als freelance lesgever bij OR.C.A. en geeft les aan de gevorderden.

De twee lesgevers voor beginners hebben al jaren ervaring in het hoger onderwijs en in internationale taalscholen. De lesgever voor gevorderden geeft al jaren Franse les en heeft ook ervaring als tolk en vertaler voor verschillende opleidings- en overheidsinstellingen. Hij heeft bovendien ook ervaring als lesgever maatschappelijke oriëntatie bij het Brusselse onthaalbureau.

De nieuwe lesgevers werden voorgesteld tijdens het kerstfeestje van OR.C.A. WORK. Daardoor konden de lesgevers en de deelnemers elkaar op een aangename manier leren kennen. Deze lessen van verschillende taalniveaus startten in januari 2013.



3.4. SOLIDARITEIT EN VRIENDSCHAP OPBOUWEN VIA GROEPSIDENTITEIT

Een hoofddoel van het project OR.C.A. WORK is de emancipatie en empowerment van de doelgroep. Één van de obstakels die we hierbij tegenkomen, is het lage zelfvertrouwen van verschillende deelnemers. Dat heeft te maken met: de onzekerheid waarmee een migrant zonder wettig verblijf leeft (de meerderheid vrouwen) en de lage waarde die toegekend wordt aan huishoudelijk werk. Om op een efficiënte manier aan hun emancipatie te werken, beseffen we dat het van essentieel belang is om hun zelfvertrouwen te herstellen.

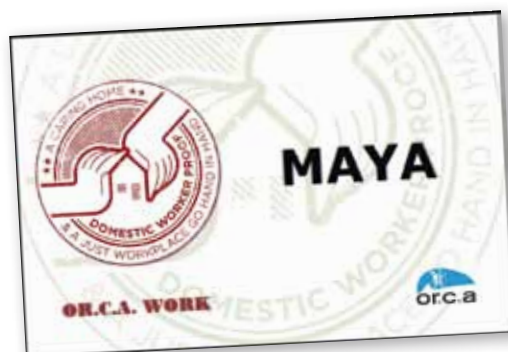
Om dit te bereiken, wilden we het gevoel van betrokkenheid vergroten en ervoor zorgen dat de deelnemers zich als een "lid" beschouwen van een groep vrienden en collega's. We zijn ervan overtuigd dat deel uitmaken van een groep mensen waarmee ze zich kunnen identificeren en van wie ze begrip en steun krijgen, er voor zorgt dat ze vlugger hun rechten zullen ver-

dedigen en zullen opkomen tegen kleine en grote vormen van uitbuiting.

Om die groepsidentiteit te vormen, gebruiken we sinds oktober een eigen logo op alle documenten. Iedereen die deelneemt aan het project, ook de

vrijwilligers en lesgevers, kregen bovendien een eigen naamkaartje in de vorm van een badge. Nieuwe deelnemers krijgen de persoonlijke badge na hun derde aanwezigheid. De eerste drie keren ontvangen ze een algemene badge met 'deelnemer' op. Met de badges hebben we twee zaken bereikt: enerzijds kunnen de

deelnemers elkaar gemakkelijker herkennen (wat belangrijk is in een multiculturele groep als deze), anderzijds voelen ze zich meer deel van een echte groep en zijn ze gemotiveerd om terug te komen om ook een eigen badge te krijgen.





3.5. ONTMOETINGEN

OR.C.A. WORK organiseerde verschillende ontmoetingen met relevante persoonlijkheden en groepen. Er waren twee ontmoetingen op zondagnamiddagen en één in de week.

3.5.1. Met kamerlid Nahima Lanjri (CD&V)

In 2012 heeft de groep van OR.C.A. WORK een ontmoeting gehad met Nahima Lanjri. De eerste keer was op 11 maart, toen zij de groep bezocht in de leslokalen. Tijdens dit eerste bezoek hebben de huishoud(st)ers meer dan twee uur lang hun ervaringen gedeeld met het parlementslid. Aangezien mevrouw Lanjri mede-indienster is van een wetsontwerp over het statuut van huispersoneel kon zij een aantal van haar voorstellen toetsen aan de mening van de OR.C.A. – WORK deelnemers. Op het einde van de ontmoeting werd afgesproken deze ontmoeting opnieuw te organiseren in het federaal parlement. Op die manier konden ook andere parlementsliden hun verhaal horen.

3.5.2. Met federale parlementsliden van de Kamercommissie sociale zaken

De tweede ontmoeting vond plaats op 10 juli 2012, toen OR.C.A. WORK uitgenodigd was om deel te nemen aan een vergadering van enkele parlementsliden en fractiemedewerkers in de kamer van Volksvertegenwoordigers. Vier leden van onze groep kregen de kans om hun ervaring als migrant en huishoud(st)ers te delen en de parlementsliden te informeren over hun huidige slechte werkomstandigheden.

De deelnemers van OR.C.A. WORK wilden hun verhaal laten horen om de parlementsliden duidelijk te maken dat de ratificatie van de ILO-Conventie belangrijk is maar ook dat de Belgische overheid dringend nog meer initiatieven moet nemen om werknemers in deze sector beter te beschermen. Beide ontmoetingen waren georganiseerd in het kader van de indiening van een wetsvoorstel van Nahima Lanjri (CD&V), Sonja Becq (CD&V), Nathalie Muylle (CD&V), Stefaan Vercamer (CD&V), Jef Van den Bergh (CD&V) en Meryame Kitir (SP.A) voor de verbetering van het statuut van huishoudpersoneel in België.



Als voorbereiding op deze bijeenkomsten, werden verschillende sessies georganiseerd om in detail de inhoud van het wetsvoorstel toe te lichten via een duidelijke tekst (in het Engels en in het Spaans).

3.5.3. Met zuster Jeanne Devos

Op 19 augustus kreeg OR.C.A. WORK bezoek van zuster Jeanne Devos, die het project en zijn deelnemers heel graag beter wou leren kennen. Jeanne Devos is gekend als oprichtster van een organisatie voor huispersoneel in India.

Het was een interessante ontmoeting waarbij zij ervaringen deelde over haar jarenlange werk in India ter verdediging van de rechten van huishoudpersoneel. De leden van de doelgroep vertelden over hun ervaring als migrant en huishoud(st)ers in België en wat OR.C.A. WORK voor hen betekent.

Voor de deelnemers van ons project was dit een goede gelegenheid om zuster Jeanne Devos te vertellen over de moeilijke situaties die huishoud(st)ers in België moeten beleven. Vaak is er slecht nieuws over misbruik en uitbuiting van werknemers in het 'verre buitenland'. Er wordt vaak gedacht dat

dergelijke situaties in Europa niet voorkomen. De huishoud(st)ers van OR.C.A. wilden zuster Jeanne Devos duidelijk maken dat niet alleen in India, het Midden-Oosten, Azië of Latijns-Amerika huishoudpersoneel wordt uitgebuit. Maar dat zij anno 2012 ook in de hoofdstad van Europa vaak in mensonteerende omstandigheden worden tewerkgesteld.

Tijdens deze aangrijpende ontmoeting werd het duidelijk dat het werk van zuster Devos en dat van OR.C.A. WORK gemeenschappelijke problematieken delen, onder andere de clandestiniteit waarin de werknemers in deze sector moeten werken. Jeanne Devos wordt in haar werking in India ook steeds meer geconfronteerd met huishoudsters zonder wettig verblijf. De ontmoeting met OR.C.A. was het ideale moment om inspiratie op te doen.

Ter gelegenheid van dit bezoek hadden de deelnemers typische hapjes uit hun thuisland meegebracht.



3.6. DE ZONDAGSE WERKING

3.6.1. Outreaching acties

In 2012 ging de OR.C.A.-medewerker, samen met een of meerdere vrijwilligers, bijna elke zondag naar de Sint-Remy Kerk in Sint-Jans-Molenbeek, waar de religieuze diensten van de Filipijnse gemeenschap plaatsvinden. Op die manier konden we in contact komen met personen die normaal gezien niet naar de activiteiten op zondag komen maar die ons wel vragen wilden stellen. Als het ging om een vraag over hun arbeidsrechten, gaven we op het moment zelf een algemeen advies over hun situatie en deelden onze publicaties uit. Bovendien stelden we voor om later op afspraak bij ons te komen om hen nog beter te kunnen oriënteren. Als de vraag kwam van iemand die werkt als huishoud(st)er, werd die persoon bovendien uitgenodigd om onze activiteiten op zondag bij te wonen. Als we vragen kregen over andere onderwerpen, gaven we de contactgegevens van de bevoegde organisaties.

De relatie met de katholieke Filipijnse gemeenschap en de samenwerking met haar vertegenwoordigers verlopen heel goed. De verantwoordelijke priester heeft ervoor gezorgd dat we ons project konden bekendmaken bij een groot deel van zijn gemeenschap. Op verschillende gelegenheden kregen we

de kans om de gemeenschap toe te spreken en hen te informeren over de arbeidsrechten van huishoudpersoneel.

Bij de Latijns-Amerikaanse gemeenschap werkt vooral het systeem van “ambassadrices” heel efficiënt. Een groot aantal van de Latijns-Amerikaanse huishoudsters die naar onze activiteiten komen, hebben ons project leren kennen via vriendinnen die van ons het “OR.C.A. WORK paspoort” hadden gekregen.

Veel van de vaste deelnemers hebben duidelijk gemaakt hoe belangrijk het project is voor hen. Ze hebben niet enkel informatie gekregen die voor hen normaal gezien moeilijk te krijgen is, maar ze hebben ook vrienden kunnen maken met wie ze hun ervaringen kunnen delen. Daarom zijn zij zelf ook gemotiveerd om anderen te bereiken die dezelfde hulp en informatie nodig hebben. “Ambassadrice” zijn van ons project vergroot voor hen het gevoel actief lid te zijn van onze activiteiten en versterkt hun engagement tegenover de organisatie en de vriendschap met de andere deelnemers.



3.6.2. Continuïteit van de zondagse activiteiten

In 2012 hebben we een gelijkaardig aantal mensen bereikt als in 2011. Het gaat over 86 personen die hebben deelgenomen aan onze activiteiten, waarvan 53 Filipijnen en 33 Latijns-Amerikanen. Dit betekent een stijging van het aantal Latijns-Amerikaanse deelnemers. Tot nu toe hebben we met het project in totaal 176 verschillende huishoud(st)ers bereikt. Verhoudingsgewijs neemt het aantal huishoud(st)ers met wettig verblijf toe.

In september 2011 ontstond het idee om ook socio-culturele activiteiten te organiseren. De meerderheid van de groep vond dit een goed idee en momenteel worden er drie zondagen per maand Franse lessen en informatieve sessies georganiseerd en één zondag is er een socio-culturele activiteit. Aangezien zondag de enige vrije dag is en het voor de deelnemers belangrijk is even hun problemen te kunnen vergeten, willen we hen met deze activiteiten een positieve kant van België tonen en de vriendschapsbanden binnen de groep versterken. De deelnemers hebben ons gezegd dat deze activiteiten en het bestaan van de groep even belangrijk voor hen zijn, als de lessen Frans of de informatie over hun arbeidsrechten.

In 2012 organiseerden we onder andere culturele feesten, verschillende uitstappen en bezoeken aan Brusselse musea. Voor de eerste keer kreeg de groep ook de kans om een andere stad te bezoeken. In de zomer heeft OR.C.A. WORK de Gentse Feesten bezocht. De deelnemers zijn grote voorstander van deze uitstappen omdat ze op die manier andere steden leren kennen waar ze anders moeilijk op eigen initiatief naar toe zouden kunnen gaan.

In september hebben we met de hele groep de religieuze festiviteiten van de Filipijnse gemeenschap bezocht, om zo de band onder de deelnemers te versterken. De Latijns-Amerikaanse deelnemers konden op die manier kennismaken met de cultuur van hun groepsgenoten. Veel Latijns-Amerikaanse vrouwen waren bovendien verrast over de vele overeenkomsten tussen de Filipijnse cultuur en die van hen.

3.6.2.1. De IAO conventie 189

In 2011 kwam de Conventie nr. 189 en de Aanbeveling nr. 201 van de IAO tot stand en sindsdien nam OR.C.A. WORK deel aan verschillende initiatieven om de ratificatie van de conventie door België te bereiken. Al in hetzelfde jaar van de goedkeuring nam ons project deel aan de campagne “12 by 12” van de Europese vakbondskoepel.

Naar aanleiding van de goedkeuring van de Conventie in 2012, werd OR.C.A. WORK gecontacteerd door onderzoekers van het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (C.E.M.I.S.) van de Universiteit Antwerpen. Zij doen een studie in het kader van het project “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe” in samenwerking met de Internationale Arbeidsorganisatie en andere Europese onderzoekscentra. C.E.M.I.S. moest een aantal interviews uitvoeren met migranten-huishoudpersoneel. Er werd ons gevraagd om hen in contact te brengen met de deelnemers van ons project die voorbereid waren om zich te laten interviewen. Gedurende enkele maanden woonde een enquêtrice onze sessies bij om de vrouwen te kunnen ondervragen over hun werkomstandigheden.

Op verschillende zondagen hebben we speciale infosessies georganiseerd om in detail de inhoud en het belang van het Verdrag 189 en de Aanbeveling 201 uit te leggen aan onze groep. OR.C.A. had daarvoor een document opgesteld in klare taal – in het Engels en het Spaans – waarin de belangrijkste punten van die teksten werden opgelijst. Ze werden uitgelegd aan de groep, alsook het belang van de ratificatie ervan.

3.6.2.2. Een ideale functiebeschrijving en takenpakket van een dienstbode

Eind 2012 vroeg het Sociaal Fonds 323 aan OR.C.A. WORK om het takenpakket van een dienstbode mee te helpen definiëren. Daarom werd tijdens enkele zondagen samen met de groep gezocht naar een correcte omschrijving van het huishoudelijk werk, de taken die daartoe wel of niet behoren.. Deze activiteit was van groot belang voor de emancipatie van de groep. De vrouwen kregen namelijk de kans om hun mening te geven over de ideale normen waar rekening mee moet gehouden worden bij het opstellen van een taakbeschrijving.

Wij geven hier een kort verslag van de tekst die wij hebben ingezonden naar het Sociaal Fonds 323. Het is duidelijk dat er nog veel gesprekken en over-

legmomenten zullen nodig zijn om tot een goede taakomschrijving te komen, die ook rekening houdt met de context van actuele besprekingen over het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden.

De groep kwam tot de volgende definitie van huishoudelijk werk: “het verrichten van hoofd- of handenarbeid met betrekking tot het huishouden met als doel een nette, aangename en leefbare woonomgeving te garanderen voor de bewoners”

De vrouwen eisten tijdens deze discussies dat het huishoudelijk werk als volwaardig beroep beschouwd moet worden en zij als professionals binnen de sector. De werkgever kan dus niet zomaar verwachten dat ze zomaar alles doen wat hij vraagt. Daarom hebben ze bepaald wat als hoofdtak en wat als deeltaak moet beschouwd worden:

Hoofdtaken:

- schoonmaken van alle binnenruimten en het interieur van de woning
- strijken en wassen van kleding van de bewoners en het huislinnen
- afwassen van borden en bestek die behoren tot het huisgerief

Deeltaken:

- koken
- vuilnis buiten zetten
- boodschappen doen

De groep begrijpt dat de hoofdtaken de kern vormen van hun beroep en dat zij als huishoud(st)ers verwacht worden deze taken uit te voeren. De deeltaken nemen geen centrale plaats in in hun takenpakket maar kunnen er wel in opgenomen worden onder bepaalde voorwaarden.

Op een bepaald moment werd overwogen om in de definitie op te nemen dat een huishoud(st)er ‘de werkgever “helpt” om de woning proper te houden’. Maar de vrouwen beslisten uiteindelijk om dit niet toe te voegen, aangezien het werkwoord “helpen” niet alleen voor verwarring zorgt, maar ook pejoratief is. De huishoud(st)ers ‘helpen’ namelijk niet, ze WERKEN. Het huishoudelijk werk wordt in zijn geheel door hen uitgevoerd en moet ook zo omschreven worden. Ze zijn geen “helpers”, ze zijn volwaardige “werknemers”.

De deelnemers maakten duidelijk dat hun taken niet verder mogen gaan dan het onderhouden van de woning en dat ze ook niet gevraagd kunnen worden om heel zwaar of gevaarlijk werk uit te voeren.

Hun werk mag in geen geval een risico vormen voor hun veiligheid of hun fysieke en/of mentale welzijn. Bovendien moet de combinatie van taken redelijk zijn en in evenwicht met de werktijd.

Tijdens deze gesprekken werden ook taken omschreven die in geen geval deel mogen uitmaken van het takenpakket, zelfs niet als deeltaak, maar die ze in praktijk vaak wel moeten doen. Een huishoud(st)er is bijvoorbeeld niet verantwoordelijk voor de opvoeding van de kinderen of voor het uitvoeren van “klusjes”. De groep benadrukt ook sterk dat ze ook geen zorgverleners, verplegers, tuiniers, bewakers of conciërges zijn.

3.6.2.3. Andere interesses van de groep

Behalve de infosessies en discussies over arbeidsrechten en de goedkeuring van het verdrag 189 van de IAO, waren er ook interactieve- en brainstorm-

sessies met de groep om hun ideeën en voorstellen over de toekomst van het project te bespreken. Een groot aantal zou tijdens de sessies ook graag informatie krijgen over andere thema's, zoals medische dienstverlening in België. Om op dit verzoek in te gaan, heeft O.R.C.A. een samenwerkingsovereenkomst ondertekend met de organisatie Dokters van de Wereld, om vanaf 2013 samen infosessies te organiseren. Het voorstel hiervoor kwam overigens van Dokters van de Wereld zelf.

Een aantal deelnemers vroeg ook naar de mogelijkheid om in de toekomst lessen Nederlands te organiseren. Zij werken voor Nederlandstalige families met jonge kinderen die nog geen andere taal dan het Nederlands kennen. Er werd hen uitgelegd dat het momenteel moeilijk is om dat te doen, maar dat er rekening mee wordt gehouden in de toekomst en als er voldoende geïnteresseerden zijn.

3.7. TIJDSLIJN VAN DE ZONDAGSE ACTIVITEITEN IN 2012

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	AANTAL DEELNEMERS
15, 22 januari	Franse les	11 - 17
5, 26 februari	Franse les	10 - 15
4 maart	Franse les	13
11 maart	Bezoek van volksvertegenwoordiger Nahima Lanjri	11
18, 25 maart	Franse les	11 - 8
22, 29 april	Franse les	7 - 8
6 mei	Uitstap naar de Koninklijke Serres in Laken	13
13, 20, 27 mei	Franse les	3 - 17 - 14
3 juni	Uitstap naar het Museum van Chocolate Brussel	17
10, 17 juni	Franse les	5 - 14
24 juni	Franse les en informatiesessie over de IAO Conventie 189 en Aanbevelingen	19
1 juli	Franse les en informatiesessie over het wetsvoorstel van Nahima Lanjri	11
<i>vervolg op volgende pagina</i>		

vervolg van vorige pagina

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	AANTAL DEELNEMERS
8 juli	Franse les en voorbereiding voor de vergadering in het parlement	5
10 juli	Ontmoeting met volksvertegenwoordigers in het Federale parlement	4
15 juli	Franse les groeps gesprek over migratie	8
22 juli	Uitstap naar de Gentse Feesten	7
29 juli	Franse les	5
5, 12 augustus	Franse les en voorbereiding voor het bezoek van Jeanne Devos	11 - 12
19 augustus	Bezoek van Jeanne Devos	17
26 augustus	Uitstap naar het Muziekinstrumenten Museum Brussel	11
2, 9 september	Franse les	12 - 13
16 september	Franse les en informatiesessie over de IAO Conventie 189 en Aanbevelingen	14
23 september	Bezoek naar de feesten van de Filipijnse katholieke gemeenschap Brussel	10
30 September	Franse les en groeps gesprek over de media aandacht die OR.C.A. krijgt naar aanleiding Jeanne Devos haar bezoek	9
7, 14 oktober	Franse les	10 - 13
21 oktober	Groeps gesprek over de toekomst van het project (brainstorm sessie)	10
28 oktober	Franse les	11
4 november	Franse les	8
11 november	Afscheid feestje vroegere projectverantwoordelijk	26
18, 25 november	Franse les	6 - 6
2 december	Franse les	9
9, 16 december	Franse les en takkenpakket groeps gesprek	5 - 8
23 december	Kerstfeest	16

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

4.1. STUDIEDAG: EEN STAP VOORWAARTS IN DE WERKNEMERS BESCHERMING?!



OR.C.A. organiseerde op 11 december 2012 een studiedag in het kader van het Federale Impulsfondsproject 'OR.C.A. op de werkvloer'. De studiedag werd bijgewoond door een heel divers publiek. Er waren advocaten, eerste lijnhulpverleners, vakbondsmedewerkers, arbeidsauditeurs, arbeidsinspecteurs, werknemers zonder wettig verblijf, ... Dit zorgde voor aangename en verhelderende gesprekken en ontmoetingen. Er waren 66 aanwezigen.

Er was een aanbod van drie werkwinkels:

- **Eerste Hulp Bij Schending van Arbeidsrechten**
Eerstelijns hulpverleners komen steeds vaker in contact met werknemers zonder papieren. Hun informele tewerkstelling en hun precaire arbeids-situaties blijven echter vaak onbesproken. Met een stappenplan voor een Eerste hulp bij schending van Arbeidsrechten ondersteunde OR.C.A. de hulpverleners in deze belangrijke materie. De werkwinkel werd verzorgd door de OR.C.A.-coördinator.
- **Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: een juridische handleiding**
Wat moet u doen om te vermijden dat uw klacht een slag in het water wordt? Zijn er extra hindernissen voor mensen zonder wettig verblijf? En wie betaalt de kosten als u 'naar de rechtbank stapt'? In een handleiding – geschreven door advocaat Bob Brijs -maakt OR.C.A. duidelijk hoe werknemers zonder wettig verblijf hun rechten juridisch kunnen afdwingen. Deze werkwinkel werd begeleid door advocaat Bob Brijs.

- **Arbeidsongeval? Dubbele pech voor werknemers zonder wettig verblijf!**
Waar mensen werken gebeuren arbeidsongevallen. Niet in het minst bij werknemers zonder wettig verblijf. We stelden in deze werkwinkel de nieuwe OR.CA. publicatie voor. Aan de hand van één dossier gingen we op zoek naar de mogelijkheden om ook hier de arbeidsrechten af te dwingen. We deden dat in het bijzijn van Basile Caisin en zijn advocaat, die hun verhaal brachten (zie ook punt 3.3.1 in dit jaarverslag). Iris Denolf (auteur van de publicatie) en Sabine Craenen (ondervoorzitter van OR.C.A.) animeerden de werkwinkel.

In de namiddag presenteerde Ludo Beck van het Federaal Kabinet Werk hoe de Europese Sanctierichtlijn voor bestraffing van illegale tewerkstelling, werd omgezet in Belgische wetgeving. Het wetsvoorstel werd enkele dagen later goedgekeurd in het Federale parlement.

Nadien gingen we in debat over dit thema met Phillipe Vanden Broeck (Adviseur Generaal bij de inspectiedienst Toezicht sociale wetten), Ludo Beck (Adviseur bij de beleidscel werk van het Federaal Kabinet Werk), Nathalie Diesbecq (Juriste, Confederale studiedienst ACV) en Jan Knockaert (coördinator OR.C.A.). Het debat werd gemodereerd door Veerle De Vos (VRT nieuwsdienst). Ludo Beck bracht in een slotwoord ook de boodschap over van Staatssecretaris voor Fraude bestrijding John Crombez, die zich op het laatste moment had moeten verontschuldigen.

Het werd een heel geslaagde en boeiende studiedag waar het thema van werknemers zonder wettig verblijf en evoluties in de wetgeving goed en grondig aan bod kwamen vanuit verschillende invalshoeken.

4.2. ARBEIDSONGEVAL? DUBBELE PECH VOOR WERKNEMERS ZONDER VERBLIJF: EEN ONLINE PUBLICATIE

In het kader van haar opleiding sociaal juridische advisering bij de Arteveldehogeschool, deed Iris Denolf een stage bij OR.C.A in 2011 en 2012. Ze verkoos haar bachelorproef te wijden aan het thema 'Arbeidsongevallen bij Werknemers zonder wettig verblijf'. Haar uitstekende eindwerk werd uitgewerkt tot een handig instrument voor hulpverleners of beleidsmakers. De publicatie wordt online aangeboden. OR.C.A kon de nodige middelen vinden om deze publicatie te vertalen naar het Frans. In 2013 zal deze publicatie dan ook beschikbaar zijn in het Frans en Nederlands op onze site en ook als brochure kunnen worden aangevraagd.



4.3. OR.C.A. ALS LID VAN KOEPEL ORGANISATIES

OR.C.A. is lid van Forum Asiel en Migratie (FAM) en nam dan ook deel aan de vergadering van 16 januari over de beleidsnota omtrent asiel en migratie van de regering Di Rupo I. OR.C.A. is lid van 11.11.11 en

was aanwezig op hun nieuwjaarsreceptie van 21 januari en hun algemene vergadering van 23 oktober. OR.C.A is lid van PICUM vzw. (zie verder).

4.4. OR.C.A. WORDT UITGENODIGD VOOR DEBATTEN EN GEEFT VORMINGSSESSIES

De deelname van OR.C.A. aan debatten is nodig om de problematiek van werknemers zonder wettig verblijf bekend te maken. We merken dat er nog steeds een grote onwetendheid bestaat over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Bij deze werknemers zelf maar ook bij hulpverleners en zeker bij het brede publiek. OR.C.A. zet dan ook in op het organiseren van vormingssessies. Dit jaar konden we hier ook extra aandacht aan besteden dank zij middelen van het Impulsfonds.

- Op 18 januari namen we deel aan het politiek debat dat KMS (Kerkwerk Multicultureel Samenleven) organiseerde met als thema "Migratie heeft een jong gezicht".
- De denktank Pour la Solidarité nodigde ons uit deel te nemen aan een panel tijdens hun studiedag « Étude sur l'intégration des primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles, sous l'angle de l'accès à l'emploi. »
- Op 17 februari werden we uitgenodigd door het CIRC (Centre Régional d'Intégration de Charleroi) in Charleroi waar heel wat hulpverleners, vakbondsverantwoordelijken en politiemensen uit de regio aanwezig waren.
- Het IPSOC-Katho Kortrijk vroeg ons op 27 maart een vorming te verzorgen voor hun studenten Maatschappelijk Werk, Orthopedagogie, Toegepaste Psychologie en Maatschappelijke Veiligheid, in het kader van hun themawEEK Armoede.
- Op 3 mei organiseerden we zelf voor een aantal Bulgaarse werknemers een vormingsmoment rond hun arbeidsrechten.
- Integratiecentrum ING- Gent nodigde ons uit om op 19 mei aan de Engelstalige derdelanders die ze begeleiden een vorming te geven over hun arbeidsrechten.
- Het 'infopunt migratie' van de stad Gent vond het belangrijk dat ook de verschillende ambtenaren van de stad Gent op hoogte waren over deze thematiek. Op 19 juni mochten we hen dan ook onze vorming aanbieden.

- Op 18 september werden we door 'Meeting' uitgenodigd ons verhaal te doen tijdens de cursus 'Toekomstoriëntering voor mensen zonder wettig verblijf'.
- De 8 vzw uit Antwerpen nodigde ons uit op 29 september om aan hun Spaanstalige deelnemers van een gelijkaardig aanbod onze informatie over te brengen.
- Op 18 oktober organiseerde de Brusselse Welzijnsraad een zeer boeiende ontmoeting tussen sociaal werkers van de verschillende culturele gemeenschappen in Brussel. We kregen de kans om deze groep te informeren over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- Op 26 oktober waren we opnieuw te gast in Gent, deze keer door "De lege portemonnees" een samenwerkingsverband tussen ABVV, ACV en Samenlevingsopbouw Gent. We verzorgden de werkwinkel "Onzichtbaar op de arbeidsmarkt, onbeschermd aan het werk".
- De Erasmushogeschool Brussel nodigde ons op 6 november uit tijdens hun driedaagse uitwisseling met de hogeschool Leiden. Waar we deelnamen aan een panelgesprek en meet & greet met de studenten over het thema "Toelatings-, asiel- en migratiebeleid in België, Nederland en de Europese Unie."
- PREBES, een organisatie actief rond het thema 'Welzijn op het werk', nodigde OR.C.A. uit op hun netwerkevent van 29 november. We konden onze werking en het arbeidsrechten verhaal brengen voor een groep veiligheidsadviseurs.
- INGent nodigde ons opnieuw uit op 4 december om aan een groep Arabisch sprekende nieuwkomers duiding te geven over hun arbeidsrechten.
- Van 5 tot 7 december organiseerde KMS en CIRÉ een driedaags colloquium over de Belgische arbeidsmarkt en de internationale arbeidsmigratie. OR.C.A. werd uitgenodigd om een panel voor te zitten en was aanwezig gedurende het hele colloquium.

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

OR.C.A. gaat op regelmatige basis in overleg met een aantal niet-gouvernementele organisaties, het middenveld en de sociale partners.

- Zo is er regelmatig overleg met CIRÉ, de Franstalige organisatie rond integratie en migratie. Tijdens deze ontmoetingen overleggen we o.m. met Franstalige vakbondsmedewerkers over de verschillende beleidsaspecten aangaande werknemers zonder wettig verblijf. Dat was in 2012 het geval op 19 januari, 16 februari, 6 maart, 12 april, 13 juni, en 8 november.
- OR.C.A. neemt deel aan de stuurgroep van het project 'Meeting', een specifieke werking rond mensen zonder wettig verblijf van Samenlevingsopbouw Brussel. We waren aanwezig op de stuurgroep van 6 februari, 28 februari, 13 april, 2 juli, 10 september, 9 oktober, 30 oktober en 28 november; op 17 juli was er een brainstorm over arbeidsmigratiebeleid.

We overlegden ad hoc met andere organisaties en worden ook steeds meer bevraagd door doctoraats- of thesisstudenten:

- Op 25 januari nodigde OR.C.A. de partners van haar Federaal Implusfondsproject uit. De vergadering werd bijgewoond door Samenlevingsopbouw Brussel, Kruispunt Migratie-integratie en de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten.
- OR.C.A. werd gevraagd om de verdediging van een bachelorproef bij te wonen op 26 januari bij de Arteveldehogeschool in Gent.
- Welzijnszorg bracht ons een bezoek op 7 februari om een zicht te krijgen op onze werking.
- Op 28 april kwam een studente langs die haar eindwerk maakte over de gevolgen van het niet ratificeren van het VN-Verdrag over de Bescherming van de Rechten van Alle Migrerende Werknemers en hun Gezinsleden.
- Op 24 april werden we uitgenodigd door het SMAK in Gent in verband met een kunstproject in het kader van het TRACK Event. De kunstenaar Christoph Büchel wou achtergrond voor zijn kunstwerk dat hij zou opzetten rond de problematiek van werknemers zonder wettig verblijf.

- Op 8 mei hadden we een afspraak met een student rechten die het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf wil onderzoeken.
- Op 21 augustus zaten we samen met een doctoraatstudente van de vakgroep Strafrecht en Criminologie (faculteit Rechtsgeleerdheid) van de Universiteit Gent, die een doctoraatsonderzoek uitvoert naar de informele economie in België.
- Op 5 september kregen we bezoek van een medewerker van Oxfam in verband met een studie rond waardig werk in de informele sector.
- Op 11 september hadden we een overleg met het Kruispunt Migratie-Integratie om uit te zoeken hoe we het best konden samenwerken met de afdeling rechtsbijstand.
- CAW mozaïek – Brussel moest in 2012 haar werking rond mensen zonder wettig verblijf grondig aanpassen. Ze organiseerden daarvoor een denkmiddag waar wij aan deelnamen.
- De cel mensenhandel van de federale politie kwam langs met een stagiair arbeidsauditeur voor kennismaking en overleg.

Samenwerking met de vakbonden

Zoals eerder aangegeven ontmoet OR.C.A. de Franstalige vakbondsmedewerkers tijdens het overleg bij CIRÉ. Daarnaast neemt OR.C.A. ook regelmatig deel aan de werkgroep migratie mensen zonder papieren van ACV Brussel. Deze vergaderingen vonden dit jaar plaats op 13 februari en 23 april.

We merken dat de thematiek van werknemers zonder wettig verblijf steeds meer wordt opgenomen in vakbondskringen in Brussel en Wallonië. In Vlaanderen blijft het over het algemeen iets stiller. We hadden daaromtrent een overleg op 26 september samen met de diversiteitsverantwoordelijke van ACV-Beweging en op 22 oktober met de diversiteitsverantwoordelijke van het ABVV. Het lijkt erop dat de grote aandacht voor het thema diversiteit, het thema 'arbeidsrechten voor clandestiene arbeidsmigranten' naar de achtergrond duwt.

Naar aanleiding van een concrete hulpvraag vond op 13 augustus een gesprek plaats met de verantwoordelijke Horeca van het ABVV in Brussel.

4.6. NETWERK IN HET KADER VAN HET THEMA HUISHOUDPERSONEEL

Het hele jaar door waren er over huispersoneel contacten met de Nederlandstalige Vrouwenraad in het kader van de nota over het statuut van huishoud(st)ers die we samen uitwerkten. In augustus kreeg OR.C.A. WORK het bezoek van zuster Jeanne Devos (zie boven).

Op 14 september werd OR.C.A. uitgenodigd door GAMES vzw om deel te nemen aan het colloquium 'Thuisoppas: een beroep dat erkend moet worden?' Een uitgelezen kans om ook aandacht te vragen voor de problematiek van huishoudpersoneel zonder wettig verblijf.

In 2013 wil de organisatie FOS-Socialistische Solidariteit een campagne lanceren om het brede publiek te sensibiliseren over het belang van huishoudelijk werk en om de Belgische regering aan te sporen om de Conventie 189 van de Internationale Arbeidsorganisatie te ratificeren. OR.C.A. WORK werd daarom uitgenodigd op 25 september en op 5 november om een toelichting te geven over de huidige werkomstandigheden van huishoud(st)ers in België en het OR.CA. WORK Project.

De Filipijnse parochie heeft op 25 november een informatiesessie georganiseerd en OR.C.A. WORK werd uitgenodigd om samen met het vakbond ACV aanwezig te zijn in de Sint-Remy kerk.

4.7. OR.C.A. INTERNATIONAAL

OR.C.A. is lid van het Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM). We namen deel aan hun jaarlijkse werkwinkel op 16 juni over “Using Legal Strategies to Enforce Undocumented Migrants Human Rights” OR.C.A. was ook aanwezig op de PICUM werkwinkel ‘Werk’ en de werkwinkel ‘Vrouwen zonder wettig verblijf’. Op 17 juni waren we aanwezig op de PICUM Algemene Vergadering.

Op 4 oktober stelde PICUM de website www.undocumentary.org voor in Brussel. Op deze interactieve website worden een aantal thema's besproken waaronder ook het thema werk. Voor dit thema werden een aantal hulpvragers van OR.C.A. geïnterviewd. We werden dan ook gevraagd tijdens de presentatie enkele toelichtingen te geven.

In het kader van onze werking rond huishoudpersoneel is OR.C.A. lid van het Europese RESPECT Netwerk. We werden uitgenodigd om van 4 tot 7 oktober deel te nemen aan de conferentie ‘Maximising the Respect European Network in the Struggle for Migrant Domestic’ in Amsterdam.

Op 21 mei kwam Francisco Rico-Martinez (co-director of FCJ Refugee Centre) uit Canada langs voor meer informatie over de OR.C.A. werking.

5. OR.C.A. ZET IN OP BELEIDSWERK

Na 2011 - het jaar van de stilstand van de federale regering - dienden zich een aantal thema's aan waar OR.C.A. belang aan hechtte. In het regeerakkoord was jammer genoeg niets terug te vinden over de thematiek van arbeidsmigratie. Een opsteker was het engagement van de Belgische regering om de IAO conventie 189 voor huishoudpersoneel te ratificeren. In deze legislatuur zou ook de Europese sanctierichtlijn over illegale tewerkstelling omgezet moeten worden. Europa heeft daarop aangedrongen wegens overschrijding van de omzettingstermijn. Eveneens als uitvoering van Europese regelgeving moest de nieuwe regering snel beslissing over het al dan niet verlengen van de beperkte toegang tot de arbeidsmarkt voor Roemeense en Bulgaarse werknemers. Over al deze thema's onderhielden we contact met verschillende actoren en sleutelfiguren die een rol spelen bij het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Daarnaast bleven we onze vraag stellen naar een taskforce voor werknemersbescherming, een veilig loket voor klachten en garanties om - vooraleer een gedupeerde werknemers effectief wordt gerepatrieerd - het nodige te kunnen doen om hun rechten te vrijwaren.

- Op 27 januari stelden we de OR.C.A. werking, onze ervaringen in het werkveld en onze beleidspunten voor aan de Raad van Arbeidsauditeurs.

Op deze manier konden we de magistraten die het openbaar ministerie vertegenwoordigen informeren en stimuleren om met het thema aan de slag te gaan, en ook zelf leren van hun expertise.

- OR.C.A. was op 19 april aanwezig op het Netwerk Mensenhandel van het arbeidsauditoraat van Brussel. Op dit overleg komen alle partners: centra mensenhandel, federale politie, ... samen om hun werkzaamheden onderling af te stemmen. Met onze aanwezigheid probeerden we aandacht te vragen voor dossiers die niet erkend worden als mensenhandel maar wel onder het thema economische uitbuiting vallen.
- Op 1 maart had OR.C.A. op vraag van de cel mensenhandel van de federale politie, een overleg.
- Er was op 24 april een nieuwe ontmoeting met het Fonds voor Arbeidsongevallen om enkele onduidelijkheden uit te klaren.
- In een reportage in de Franstalige media werden werknemers zonder wettig verblijf tijdens een controle van de sociale inspectie geboid in beeld gebracht. Naar aanleiding hiervan werd door CIRÉ, de vakbonden en OR.C.A. om een onderhoud verzocht met Staatssecretaris voor Fraudebestrijding John Crombez. Het gesprek vond plaats op het kabinet van staatssecretaris op 31 mei. Alle inspecties en betrokken administraties waren aanwezig.

5.1. DE EUROPESE SANCTIERICHTLIJN

De sanctierichtlijn verwijst naar de door Europa op 18 juni 2009 uitgevaardigde richtlijn 2009/52/EG van het Europese Parlement en de Raad, tot 'vaststelling van minimumnormen inzake sanctie maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen'. Deze richtlijn moest al in werking treden op 20 juli 2011. België was daar niet in geslaagd en heeft er in 2012 prioritaair werk van gemaakt.

De 'wet tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen' van 11 februari 2013 treedt effectief in werking op 1 maart 2013. Deze richtlijn zet vooral in op het straffen van werkgevers.

OR.C.A. heeft in het verleden samen met andere Europese organisaties gewaarschuwd dat zo'n aanpak averechtse effecten kan hebben voor werknemersbescherming. Toch dienen zich een aantal mogelijkheden aan om de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf beter afdwingbaar te maken. OR.C.A. had in 2011 al enkele ontmoetingen met het Federaal Kabinet Werk over de omzetting van deze Europese richtlijn. Sinds het aantreden van de regering Di Rupo I blijkt het moeilijker voor niet-gouvernementele organisaties - zoals OR.C.A. - om zicht te krijgen op de voorbereidende werkzaamheden voor de wetgeving.

OR.C.A. zat in 2012 driemaal samen met het Federaal Kabinet Werk om enkele voorstellen en bezorgdheden over deze thematiek voor te leggen.

Op 27 november 2012 werd het wetsontwerp besproken in de Commissie Sociale Zaken van de Kamer. OR.C.A. had de tekst enkele dagen voordien geraadpleegd via de website van de kamer en vijf voorstellen tot amendement opgesteld. Deze werden bezorgd aan alle leden van de democratische partijen van de Commissie Sociale Zaken. We stelden daarin voor om:

- Het vermoeden van tewerkstelling van de werknemer zonder wettig verblijf op te trekken tot 6 maanden (zoals in Nederland en Frankrijk) in plaats van de voorziene 3 maanden in het wetsontwerp. Op die manier zou de werkgever gevraagd kunnen worden om – bij gebrek aan tegenbewijs – ook evenveel maanden loon en sociale zekerheid te betalen.
- Het verwijderen van de negatieve formulering omtrent de verbrekingsvergoeding.
- De mogelijkheid te creëren om op aangeven van arbeidsinspecteurs bepaalde werknemers zonder wettig verblijf tijdelijk het land niet uit te zetten zolang dit nodig is voor het onderzoek.

- De opdracht te geven op zoek te gaan naar de betrokken werknemers op het moment dat de Deposito - en Consignatiekas hun achterstallig loon ontvangt.
- Het achterpoortje van de wet waarbij hoofdaannemers kunnen ontsnappen aan hun ketenverantwoordelijkheid, te sluiten.

Een aantal van onze voorstellen werd besproken in de commissie. Er werd echter geen enkel aangenomen.

Zoals eerder vermeld werd de omzetting van de sanctierichtlijn uitvoerig toegelicht en besproken op de OR.C.A. studiedag in december 2012. Hoezeer OR.C.A. ervan overtuigd is dat er een aantal kansen zijn blijven liggen bij het omzetten van de sanctierichtlijn, zijn we er evenzeer van overtuigd dat deze nieuwe regelgeving een stap voorwaarts kan betekenen in het afdwingen van arbeidsrechten. Dat zal niet vanzelf gebeuren. Het is aan de inspectiediensten, de arbeidsauditeurs en de rechters om deze wet ernstig en soepel in de praktijk om te zetten door middel van een goede en effectieve methode. OR.C.A. zal in 2013 de ontwikkelingen rond de implementering van deze nieuwe wetgeving actief en van nabij opvolgen.

5.2. HUISHOUDPERSONEEL

OR.C.A. werkt voor het lobbywerk rond deze thematiek nauw samen met de Nederlandstalige vrouwenraad. In 2011 werkten we mee aan het ontwikkelen van hun standpunt ter zake. In 2012 werd dit standpunt bekrachtigd door de Raad van Bestuur van de Nederlandstalige vrouwenraad.

In 2012 heeft OR.C.A. WORK twee ontmoetingsmomenten georganiseerd met mevrouw Nahima Lanjri(CD&V) (zie boven). Op 10 juli konden een aantal deelnemers van OR.C.A. WORK hun verhaal laten horen aan andere parlementsleden en duidelijk maken wat de problemen zijn waarmee zij worden geconfronteerd. De ratificatie van de IAO-Conventie is voor hen dan ook zeer belangrijk.

OR.C.A. had ook verschillende contacten met het Federaal Kabinet Werk over de ratificatie van de IAO conventie 189. Het is duidelijk dat de Belgische overheid in 2013 zal overgaan tot ratificatie. De ratificatie zal ook de gelegenheid zijn om twee elementen in de huidige wetgeving aan te passen:

- Werkgevers van huishoud(st)ers die minder dan 24u per week werken zullen dan ook moeten bijdragen tot de sociale zekerheid zodat deze huishoud(st)ers ook sociale rechten opbouwen en er beroep op kunnen doen.
- De wetgeving voor een 'veilige werkplek' zou worden aangepast zodat ze ook toepasbaar is op de werkplek van huishoudpersoneel.

OR.C.A. hoopt dat bij de ratificatie van de IAO conventie nog een stap verder zal gezet worden. Immers, als het blijft bij de twee vermelde aanpassingen dan zal er voor de huishoudsters van het OR.C.A. WORK project concreet weinig veranderen.

Om een snelle ratificatie niet te verhinderen is ervoor gekozen om enkel deze beperkte aanpassingen door te voeren. Het lijkt ons een gemiste kans om een grondig debat te voeren rond de sector van huishoudwerk. We verwachten dan ook dat op zijn minst in de memorie van toelichting van de ratificatie wordt opgenomen dat dit een eerste stap is en dat België zich engageert om verder werk te maken van deze thematiek. België - dat met Brussel een internationale hoofdstad heeft - zou niet enkel de conventie moeten aannemen maar ook alle aanbevelingen die de IAO heeft opgesteld.

OR.C.A. zal zich blijven inzetten tot deze werkneem(st)ers een waardig statuut en erkenning van hun job krijgen.

6. OR.C.A. IN DE MEDIA

In 2012 waren de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf regelmatig een thema in de media. We stellen vast dat er weinig genuanceerd over wordt bericht. Het blijft vaak bij de platitudes en de focus ligt vaak op het onwettig verblijf, eerder dan op de schending van de arbeidsrechten. Er wordt zelden stilgestaan bij de oorzaken van het probleem of de rol die onze samenleving en haar burgers daarin spelen. OR.C.A. probeert waar mogelijk deze nuance in het debat aan te brengen. Een overzicht:

- “België blijft Roemenen en Bulgaren weren” is een artikel dat op 22 februari op de site van MO* magazine werd gepost, als gevolg van een OR.C.A. persbericht en interview van eind 2011.
- “Kapot gereedschap smijt je bij het afval, mensen niet” was de titel van een artikel in De Standaard van 14 april. Het verhaal van een werknemer zonder wettig verblijf die slachtoffer werd van een arbeidsongeval. De werknemer werd door OR.C.A. bijgestaan om zijn arbeidsrechten af te dwingen. Dat werd ook in het artikel vermeld.
- In het mei nummer van ‘AB classificados’, een Braziliaans magazine in Brussel, verscheen een interview met de coördinator van OR.C.A.
- Naar aanleiding van het OR.C.A. jaarverslag 2011 werd op 21 juni een persbericht opgesteld met als titel “Meer dan 90% van malafide werkgevers komt weg met loondiefstal.” Het werd gepubliceerd door de nieuwssite brusselnieuws.be.
- In De Morgen ontstond begin juli een discussie tussen Yves Desmet (De Morgen) en Bart Somers (Open VLD) over de tol van het arbeidsmigratiebeleid op het asielbeleid. OR.C.A. stuurde een opiniestuk naar De Morgen en naar het eigen netwerk.
- Jobat publiceerde in haar weekendeditie van 23 en 24 juli het artikel “Roemenen en Bulgaren ‘detacheren’ zichzelf naar België.” In dit artikel werd naast de thematiek van de Roemenen en Bulgaren ook stilgestaan bij het OR.C.A. jaarverslag 2011.
- Op 4 augustus stelde OR.C.A. na het bezoek van Jeanne Devos aan onze werking voor huishoudpersoneel een persbericht samen. Het werd opgepikt door enkele religieuze media.
- Door dit persbericht verscheen in KNACK van 19 september een dubbelinterview met Jeanne Devos en de OR.C.A. coördinator. Dit artikel werd dezelfde dag opgepikt door Brusselnieuws.be.
- Het VTM Nieuws van 20 september 19 uur besteedde een item aan huishoudpersoneel en de OR.C.A. werking errond.
- Op 21/9 werd OR.C.A. gecontacteerd door Radio 2 Vlaams-Brabant van de VRT voor een interview in het programma Middagpost. En verscheen die dag ook een artikel in Het Laatste Nieuws over het bezoek van Jeanne Devos en de thematiek van huishoudpersoneel in België.
- In De Tijd verscheen op 20 september een interview met Jean-Claude Heirman van het Sociale inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) op de voorpagina met als titel “Sociale inspectie slaat alarm over frauderende EU-Migranten”. OR.C.A. stelde weinig nuance vast in het artikel en stuurde een opiniestuk dat op 21 september verscheen in De Tijd en op de website van MO* magazine.
- In het VRT radio1 programma Vandaag kwam de coördinator van OR.C.A. op 21 september aan het woord om duiding te geven bij het opiniestuk dat eerder verscheen in De Tijd.
- In Brussel Deze Week van 4 oktober werd het opiniestuk over de situatie van Bulgaren en Roemenen met een Brusselse toets gepubliceerd.
- Op 4 oktober publiceerde De Standaard een artikel over de slachthuizen in Anderlecht en de vermeende clandestiene tewerkstelling van Roemeense werknemers. Op 5 oktober werd als reacties o.a. een klein interview met de coördinator van OR.C.A. gepubliceerd.
- Twizz radio, een Franstalige zender, deed een kort live interview op 12 december rond de thematiek van huishoudpersoneel naar aanleiding van een actie van de vakbonden.

Naast deze publicaties en interviews werden we nog gecontacteerd door een aantal andere journalisten. Het bleef bij boeiende gesprekken maar ze leidden niet tot een artikel.

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

7.1. DE OR.C.A. DENKDAG

Op 1 februari organiseerde OR.C.A. een denkdag over de gehele OR.C.A. werking. Naast de leden en de staf waren ook een aantal stakeholders aanwezig: Dirk Vandaele (Foyer), Ronnie Tack (Meeting), Mikaël Franssens (CIRÉ), Geert Matthys (ODiCe), Edwin Loof (ACV), Kadri Soova (PICUM), Veerle Evenepoel (Medimmigrant), Tine Deboscher (Kruispunt Migratie-integratie), Annelies Troost (Kruispunt Migratie-integratie). De agenda bestond uit volgende punten:

- Het bespreken van de resultaten van de tevredenheidsenquête over de helpdesk in het kader van de SWOT-analyse.
- De zoektocht naar een effectief beschermingsmechanisme voor werknemers zonder wettig verblijf die klacht neerleggen tegen hun werkgever.

- De toekomst van het OR.C.A. WORK project.
- OR.C.A. als NGO en de relatie met de vakbonden.
- Legale arbeidsmigratie een toekomstvisie.
- Bepaling doelgroep en thema van de OR.C.A. werking.

Het werd een dag met boeiende gesprekken, opinies en discussie die inspiratie bood voor de komende jaren. Het verslag van de denkdag werd ook voorgelegd aan de algemene vergadering. De besproken thema's werden gedurende het jaar verder uitgewerkt.

7.2. OR.C.A. MEDEWERKERS

De coördinatie van de OR.C.A. werking werd ook in 2012 toevertrouwd aan Jan Knockaert.

Zoals eerder aangegeven nam OR.C.A. het voorbije jaar afscheid van Elke Gutiérrez. Zij zette zich van 2009 tot begin 2012 zich in voor de werking huishoudpersoneel. OR.C.A. wenst haar hier nogmaals te bedanken voor haar inzet en wenst haar alle succes toe in haar verdere plannen en dromen.

Voor de werking huishoudpersoneel werd een nieuwe en gedreven kracht gevonden in de persoon van Omar Garcia Martinez. Omar zet – sinds juni 2012 - zijn schouders onder het project huishoudpersoneel.

Beide medewerkers konden in 2012 terecht bij een vrijwillige consultant voor intervisie.

OR.C.A. kon dit jaar ook rekenen op enkele dege-lijke stagiaires. Ze studeren allen maatschappelijk werk aan de Arteveldehogeschool. Het werd een boeiende samenwerking met Iris Denolf, Veronique Van Roey en Inés De Pesemier.

De werking huishoudpersoneel zou er heel anders uitzien mochten we geen beroep kunnen doen op talrijke vrijwilligers. Zo konden we ook dit jaar rekenen op de steun van Mercedes Miletta en Steffi Rosenbusch. Ze kregen steun en opvolging door een nieuwe groep vrijwilligers bestaande uit Sarah Messahel, Marcus Banai, Francisca Rissland, Marije Nouwen, Kelly Persoons, Nele Vandeneynde. Wahab Al-Aani hielp ons door teksten Arabisch na te lezen.

7.3. DE BESTUURDERS

De Raad van Bestuur van OR.C.A. kwam vijf maal samen in 2012. De raad bestaat uit voorzitter Didier Vanderslycke, ondervoorzitter Koen Dewulf, secretaris Walter Leenders en verder Sabine Craenen, Daniël Alliet, Godelieve Bockaert, Hilde Dewaele en Bert D'hondt. Koen Dewulf nam wegens beroepsbezigheden ontslag en werd als ondervoorzitter opgevolgd door Sabine Craenen.

De Algemene Vergadering bestaat uit de Raad van Bestuur en volgende leden: Anne Six, Dirk Vandaele, Edwin Loof, Ilke Adam, Liesbet Polspoel, Marinanne Buyck, Marie-Paule Moreau, Piet Jansen, Tim Roosen en Veerle Evenepoel. Er was een algemene vergadering op 21 maart 2012.

De algemene vergadering mandateerde de raad van bestuur om enkele nieuwe leden aan te zoeken om bestuurslid te worden. Eind 2012 hadden wij al toezegging van Iris Denolf, Ronnie Tack en Geert Matthys. Zij worden in 2013 officieel bestuurder. Ook Maria Arredondo zal als bestuurder en lid de werking verwoegen.

7.4. DE FINANCIËN

OR.C.A. ontvangt tot op heden nog geen enkele structurele overheidstoelage. Dankzij verschillende projectfondsen, particuliere giften, kon OR.C.A. haar werking in stand houden.

Het sociaal fonds 323 betoelaagt de werking met de huishoud(st)ers en het Federaal Impulsfonds voor migratiebeleid het jaarproject 'OR.C.A. op de werkvloer'.

Ook van Welzijnszorg vzw., Triodos, een privé fonds en individuele giften krijgen we een substantiële toelagen voor de cofinanciering onze personeels- en werkingskosten en een juridisch fonds voor de hulpvragers die hun rechten willen afdwingen.

We willen hen van harte bedanken voor de samenwerking en hopen op verderzetting in de toekomst.

8. DE OR.C.A. PUBLICATIES

Wij geven u graag een overzicht van de OR.C.A. publicaties die nog steeds kunnen worden besteld. Is deze informatie nieuw voor u en uw collega's, of had u liever een vormingsaanbod op maat? Aarzel dan niet om OR.C.A. te contacteren. We zoeken samen met u hoe we zo goed mogelijk op uw vraag kunnen ingaan en bekijken samen welke aspecten van deze thematiek van belang zijn voor de kadervorming van uw organisatie, instelling of publiek. Hebt u een vraag of had u graag een bestelling geplaatst dan kan dit via info@orcasite.be.



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

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



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

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



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 3 (exclusief verzendingskosten)



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 10 (exclusief verzendingskosten)



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: €10 (exclusief verzendingskosten)

9. PLANNEN VOOR 2013

9.1. WAT BETREFT: OR.C.A WORK

- We stellen vast dat dit project steeds meer thema's behandelt die niet alleen met de arbeidsrechten van huishoud(st)ers te maken heeft. Daarom starten we in 2013 een commissie die – met een aantal experts - op zoek gaat naar een toekomst voor het OR.C.A. WORK project.
- Aangezien OR.C.A. WORK eind 2012 uit een team van negen vaste vrijwilligers bestaat (waarvan 2 lesgevers Frans), wil OR.C.A haar vrijwilligersbeleid professionaliseren.
- Om de empowermentwerking met deze doelgroep verder te zetten, wil OR.C.A. in 2013 een publicatie uitbrengen die volledig gemaakt is door de huishoud(st)ers van het OR.C.A. WORK-project. Het gaat over een receptenboek dat zowel recepten zal bevatten als er artikels uit de IAO Conventie rond huispersoneel. De gerechten zullen afkomstig zijn uit de landen van herkomst van de betrokkenen en/of die van hun opdrachtgevers in Europa.
- Tijdens de zondagsactiviteiten hebben we vastgesteld dat de deelnemers zelden de informatieve brochures herlezen die we hen bezorgen. Aangezien het net heel belangrijk is dat ze goed geïnformeerd blijven, willen we een informatieve OR.C.A. WORK-map maken. Die map zal voor hen een gemakkelijke en toegankelijke manier zijn om de informatie die ze krijgen tijdens de verschillende sessies bij te houden. De map kan tegelijkertijd ook gebruikt worden om hun cursus Frans in te bewaren.
- Vanaf 2013 zal in samenwerking experts info sessies worden georganiseerd over verschillende gezondheidsaspecten specifiek voor migranten zonder wettig verblijf.

9.2. OR.C.A.-BASISWERKING

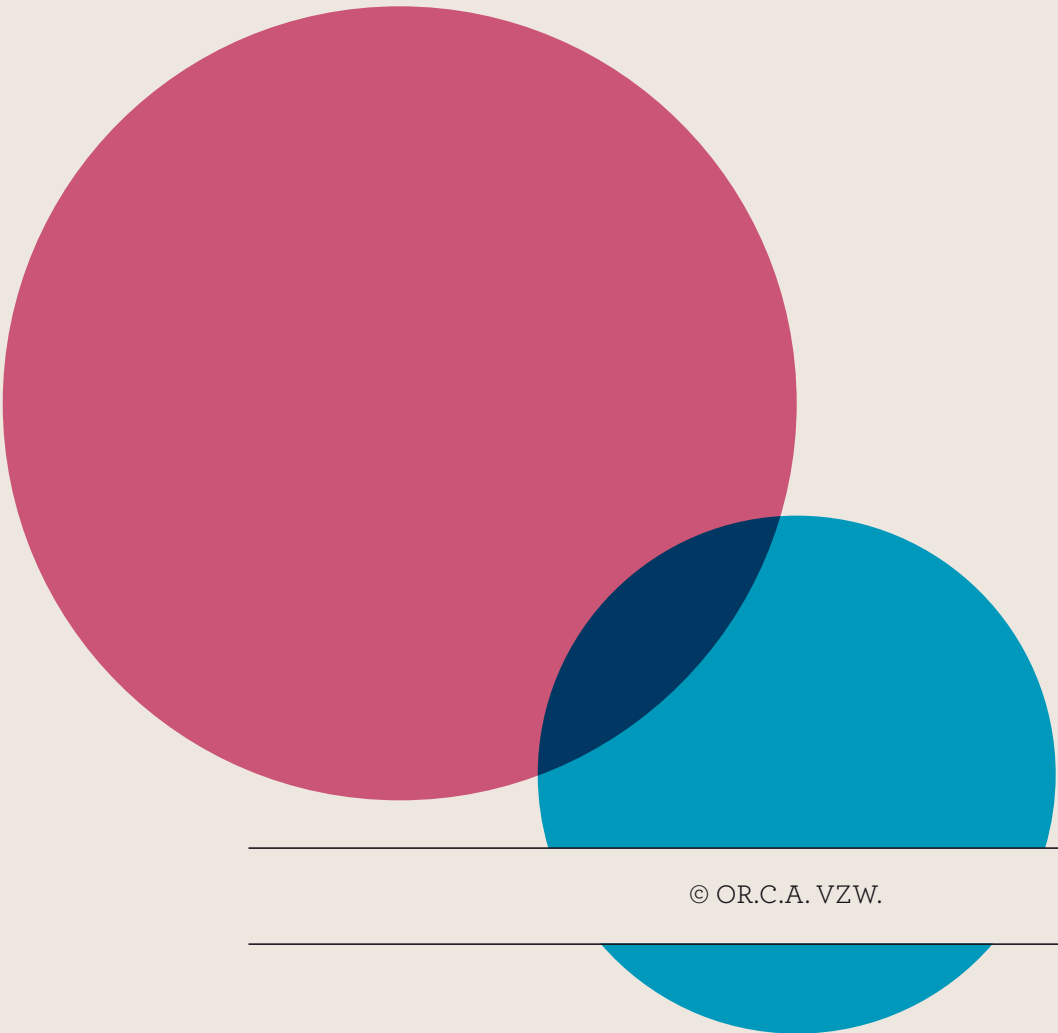
- OR.C.A. zal de helpdeskwerking en de vormings-sessies blijven aanbieden.
- OR.C.A. zal investeren in overleg met de federale Dienst Vreemdelingenzaken, Toezicht op de Sociale Wetten en arbeidsauditeurs om samenwerking te bevorderen voor de implementatie van de wet rond de omzetting van de Europese sanctierichtlijn
- Naar aanleiding van deze omzetting zal OR.C.A. in het kader van een impulsfondsproject een aantal hulpvragers en hun dossiers van dichtbij opvolgen. Zo kan nagegaan worden of de toepassing van de nieuwe wetgeving in samenspel met de reeds bestaande arbeidswetgeving echt bijdragen tot werknemersbescherming.
- De publicatie “Werknemers zonder papieren: een rechtengids” is bijna uitgeput en zal voor zijn derde druk worden herwerkt.
- In december zal opnieuw een studiedag worden georganiseerd.

10. TOT SLOT

De algemene vergadering van 18 april 2013 heeft dit jaarverslag unaniem goedgekeurd en het team van medewerkers en vrijwilligers van harte gefeliciteerd met hun inzet, engagement en creativiteit. De missie van OR.C.A. is niet evident en vraagt van bestuurders en medewerkers veel aandacht en creativiteit. Er is het verhaal van de hulpvragers die hopen op een oplossing, maar dikwijls met lege handen staan als het op 'bewijskracht' aankomt. Er zijn sociale diensten en advocaten die om informatie vragen over deze vaak onbekende realiteiten. Er zijn de maatschappelijke instellingen die beseffen dat 'een werknemer een werknemer is', maar er nog niet in slagen deze kwetsbare werknemers meer prioriteit te geven in hun dagelijkse werking.

Er is veel werk voor de boeg.

Voor de raad van bestuur blijft de financiële leefbaarheid van OR.C.A. vzw een groot vraagteken. Ook in 2012 kwam geen enkele overheid over de brug met een structurele betoelaging. Het zou – na zeven jaar – passend en verheugend zijn OR.C.A. vzw te voorzien van de nodige overheidstoelagen om structurele niet-gouvernementele partner te zijn in een gemeenschappelijke bekommernis voor de effectieve implementatie van de wettelijke bescherming van elke werknemer, zonder onderscheid.



© OR.C.A. VZW.

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