



WERKNEMERS

ZONDER

PAPIEREN

OR.C.A. VZW. JAARVERSLAG

2011

HUISHOUDPERSONEEL

P.06

CIJFERS

P.14

FENOMEENANALYSE

P.21

NETWERK

P.31

PUBLICATIES

P.40

INLEIDING

Dat werknemers zonder wettig verblijf kwetsbare werknemers zijn, is voor de lezers van het OR.C.A. jaarverslag een bekend gegeven. Sinds zes jaar rapporteert OR.C.A. over haar contacten met deze werknemersgroep die hard werkt in de schaduw van de arbeidsmarkt.

Zowel in onze doelgroepwerking naar huishoudsters als bij de helpdesk die openstaat voor alle werknemers zonder papieren, bereiken ons berichten en klachten over de schending van de arbeidswetgeving. Jaar na jaar groeit ons zicht op allerlei mechanismen waarmee werkgevers strategieën ontwikkelen om de kleinste prijs te betalen voor grote werkprestaties. Sommige werkgevers betalen zelfs helemaal niet of kiezen de Noorderzon als hun werknemer slachtoffer wordt van een arbeidsongeval.

In wat volgt geven wij inzicht in die strategieën en analyseren wij voor u een aantal fenomenen uit de wereld van de informele economie. Achter elke analyse zitten concrete verhalen van mensen die het beste van zichzelf geven om een toekomst uit te bouwen. Ze komen zo vaak bedrogen en gekwetst van het werk terug, dat het een zegen is dat er een arbeidswetgeving bestaat die hen minstens een basis van bescherming geeft.

Een basis van bescherming, want er is nog veel werk aan de winkel om die rechten af te dwingen. De werknemers zijn daarin de belangrijkste actoren. Daarom ook dat groepsvorming rond arbeidsrechten een belangrijk instrument is dat we meer en meer willen hanteren. Het project rond huispersoneel is daarvoor een goede leerschool voor andere sectoren. Maar ook inspectiediensten, overheidsinstanties, sociale partners en welzijnsorganisaties kunnen hun deel werknemersbescherming voor deze risicogroep bijdragen. We zijn tevreden dat we daarin dit jaar een aantal stappen vooruit hebben kunnen zetten. We ontmoetten in 2011 meer en meer personen die het belang inzien van goede samenwerking om de werknemersbescherming voor deze groepen effectief te maken. Dat is het goede nieuws.

Veel inspiratie tijdens de lectuur.

Didier Vanderslycke
voorzitter

INHOUD

INLEIDING	3
1. OR.C.A WERKT MET DE DOELGROEP: DE WERKING VOOR HUISHOUDPERSONEEL IN 2011	6
1.1. Achtergrond van de werking voor huishoudpersoneel	6
1.2. Focus op de Filipijnse gemeenschap blijft	6
1.2.1. Meer voeling met de doelgroep	6
1.3. Meer continuïteit in de zondagse werking	7
1.3.1. Tijdslijn van de activiteiten op zondag in 2011	8
1.4. Uitdagingen voor de werking	9
1.5. Resultaten van de outreaching-acties	10
1.5.1. Facebook als communicatiemiddel en medium voor empowerment	11
1.5.2. Nieuwe aandachtsfolder voor huishoud-st-ers zonder wettig verblijf	11
1.6. Conclusies uit de individuele dienstverlening	12
2. OR.C.A. IS EEN HELPDESK EN BIEDT HULPVERLENING	14
Grafiek 1: identiteit van de vraagsteller	14
Grafiek 2: nationaliteit van de werknemers per zaak	15
Grafiek 3: verblijfplaats van de werknemer	16
Grafiek 4: plaats van tewerkstelling	17
Grafiek 5: sectoren van tewerkstelling	18
Grafiek 6: thema van de hulpvraag	19
Grafiek 7: behandeling van de hulpvragen	20
3. FENOMEENANALYSE	21
3.1. Regularisatie 2.8.B	21
3.1.1. Hoe malafide werkgevers de regularisatie 2.8.B gebruiken	21
3.1.2. Wat met een 'gekochte' arbeidscontract?	22
3.1.3. Conclusie	22
3.2. Loondiefstal	22
3.2.1. Klacht indienen bij Toezicht sociale wetten (TSW)	23
3.2.2. Achterstallig loon afdwingen via de rechtbank	23
3.2.3. Conclusie	23
3.3. Arbeidsongevallen	24
3.3.1. Zaak uit 2007 uitspraak in 2011	24
3.3.2. Zaak met aangifte arbeidsongeval.	25
3.3.3. Conclusie	25
3.4. Misbruik via de regeling voor au pairs en occasionele babysits	26
3.5. Diplomatiek huishoudpersoneel en ontslag	26
3.6. Schijnzelfstandigen zonder wettig verblijf	26
3.6.1. Situatie van Roemenen en Bulgaren.	27
3.6.2. Conclusie	27
3.7. Zelfstandigen zonder wettig verblijf	28
3.7.1. Zelfstandigen zonder wettig verblijf zonder bedrijf	28
3.7.2. Zelfstandigen zonder wettig verblijf met valse facturen	28
3.7.3. Zelfstandigen zonder wettig verblijf met een bedrijf	28
3.7.4. Conclusie	29
3.8. Clandestien witwerk	29
3.8.1. Loondiefstal bij clandestien wit werk	29
3.8.2. Conclusie	30
3.9. Conclusie	30

4. OR.C.A. INFORMEERT EN ONTWIKKELT ZIJN NETWERK	31
4.1. www.werknemerszonderpapieren.be	31
4.2. Vakbonden	32
4.3. Andere organisaties	32
4.4. In het kader van de werking rond huishoudpersoneel	33
4.5. Internationaal	34
5. OR.CA. ZET IN OP BELEIDSWERK	35
5.1. Politiek werk in 2011	35
5.1.1. De Europese sanctierichtlijn	35
5.2. Huishoudpersoneel	36
6. OR.C.A. IN DE MEDIA	37
7. FINANCIËLE STEUN EN PERSONEELSOMKADERING	38
8. PLANNEN VOOR 2012	39
9. DE OR.CA. PUBLICATIES	40
10. TOT SLOT	42

1. OR.C.A WERKT MET DE DOELGROEP: DE WERKING VOOR HUISHOUDPERSONEEL IN 2011

1.1. ACHTERGROND VAN DE WERKING VOOR HUISHOUDPERSONEEL

In Maart 2010 publiceerde OR.C.A. het onderzoeksrapport 'huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken'. Tijdens dat onderzoek gingen we op zoek naar de legale werkmogelijkheden voor buitenlandse huishoud-st-ers in België enerzijds en de behoeften en wensen van zowel werkgevers als de huishoud-st-ers anderzijds. We formuleerden een aantal beleidsaanbevelingen om meer legale werkmogelijkheden voor het buitenlands huishoudpersoneel te voorzien en deze werknemers meer bescherming te bieden.

In het voorjaar van 2010 begon OR.C.A. met het

organiseren van activiteiten voor huishoudpersoneel op zondagnamiddagen. De bedoeling was om deze groep geïsoleerde werknemers te empoweren en hen de mogelijkheid te geven om hun stem te laten horen t.g.v. bijv. de ontwikkeling van de internationale instrumenten van de IAO (Internationale ArbeidsOrganisatie) ter bescherming van het huishoudpersoneel. Het organiseren van de huishoud-st-ers rond politieke thema's of arbeidsomstandigheden bleek geen sinecure te zijn. Daarom begonnen we op hun vraag Franse lessen te organiseren op zondagnamiddag als opstap naar andere activiteiten.

1.2. FOCUS OP DE FILIPIJNSE GEMEENSCHAP BLIJFT

In 2011 ging OR.C.A. verder met het organiseren van Franse lessen voor huishoudpersoneel. Vorig jaar was al gebleken dat de Filipijnse huishoud-st-ers gemakkelijk afhaken als ze niet worden afgehaald na hun zondagse kerkdienst. We wilden voldoende aanwezig blijven en deze gemeenschap nog niet loslaten. Dat combineren met een aanwezigheid bij de Latijns-Amerikaanse gemeenschap uit de Rijke Klarenkerk was zware opdracht. Beide kerkdiensten overlappen immers. We bleven de Filipijnse huishoud-st-ers dus afhaken na de kerkdienst en konden op die manier ook het contact behouden met Filipijnse huishoud-st-ers die al afgehaakt hadden van de Franse les en met anderen die informatie vroegen of hulpvragen hadden. We bleven 'aanwezig' in de leefwereld van de Filipijnse huishoud-st-ers. Al meerdere keren is gebleken dat dit de drempel verlaagt voor het stellen van een hulpvraag aan een OR.C.A.-medewerker. Aanwezigheid in de kerk en op feestjes van verschillende socio-culturele migrantenorganisaties wekt vertrouwen op.

1.2.1. Meer voeling met de doelgroep

Door die concrete aanwezigheid ervaren huishoudst-ers respect en interesse voor hun leefwereld. We merkten dat velen pas een hulpvraag stellen wanneer ze zich op hun gemak voelen en dus niet het gevoel hebben dat de relaties tussen hen en OR.C.A. louter gericht zijn op het verlenen van formele informatie, maar dat er bijvoorbeeld ook gewoon kan gelachen worden of dat er gesproken

kan worden over minder zwaarwichtige thema's dan arbeidsrechten. Arbeidsrechten op zich blijken een zeer moeilijk aanknopingspunt te zijn. Het is een kwestie waar de meeste Filipijnse huishoud-st-ers mee worstelen maar is niet het onderwerp waarop ze willen benaderd worden. Voor vele Filipijnse huishoud-st-ers is het ook geen prioritaire kwestie. De drang naar een legaal verblijf is vaak veel groter en het gemis van dichte familieleden die in de Filipijnen wonen wordt meestal als pijnlijker ervaren dan de schendingen van arbeidsrechten die zij kunnen ondergaan.

Een goede werkrelatie wordt al gemakkelijk beschouwd als een kwestie van geluk. Worden ze niet gerespecteerd in hun werk en zijn ze ontevreden, dan zien ze het gemakkelijk als een kwestie van pech. Het zoeken van een nieuwe goede werkgever zien ze vaak als de enige 'oplossing'. Weinige huishoudsters en huishouders waarmee we spraken zien zichzelf als iemand die haar of zijn rechten mag en kan afdwingen in een arbeidsrelatie. Daarvoor schatten ze het risico om hun job te verliezen te hoog in. De gangbare redenering is: beter een slechte job hier dan geen job hier of een slecht betaalde job daar. Wanneer ze legaal werken is het risico dat ze hun legaal verblijf hiermee verliezen ook groot dit omwille van het feit dat hun verblijfsrecht vaak samenhangt met hun tewerkstelling. En die legale verblijfssituatie zullen buitenlandse huishoud-st-ers niet snel op het spel zetten.

1.3. MEER CONTINUÏTEIT IN DE ZONDAGSE WERKING

Sinds Februari 2011 ondersteunt een vaste vrijwilliger de activiteiten op zondag. Ze is studente en klust zelf bij als kinderoppas. Haar leefwereld sluit sterk aan bij die van de huishoud-st-ers. Ze spreekt bovendien Spaans en Engels waardoor ze met de verschillende gemeenschappen van huishoud-st-ers kan communiceren. Door haar engagement in combinatie met de sterkere aanwezigheid van de ORCA-medewerker op zondag namiddag, zijn de huishoud-st-ers zich zelf ook meer gaan engageren in de werking. Terwijl we in 2010 nog maar drie vaste huishoudsters hadden in de groep, allen Filipijnse vrouwen, bestaat de groep nu uit ongeveer negen huishoudsters die regelmatig deelnemen aan de activiteiten op zondag. Vier ervan zijn Latijns-Amerikaanse vrouwen.

Sinds oktober heeft een tweede vrijwilliger zich voorlopig alvast sterk geïntegreerd in de werking. Daardoor zijn er nu dus drie 'hulpverleners' waar de huishoud-st-ers hun hart bij kunnen luchten als ze dat willen of waaraan ze een hulpvraag kunnen stellen.

In het voorjaar deden er zich een aantal complicaties voor met de Franse les door een reisafwezigheid lerares Frans. Het bleek niet evident te zijn een andere lerares te vinden die bereid is om op zondag les te geven. Om die reden ging gedurende een aantal weken geen Franse les door, maar in de plaats daarvan organiseerde OR.C.A. infosessies en discussies over het ILO-proces m.b.t. het ontwikkelen van een internationaal beschermingsinstrument voor huishoudpersoneel. Zo toonden we onder meer de educatieve documentaire die OR.C.A. maakte over het ILO-proces en bespraken we dit uitgebreid in groep. In de periode dat we enkel een praatgroep hielden kwamen zeer weinig huishoud-st-ers af op de activiteit, maar met een kleine, vaste kern van een vijftal personen voerden we een aan-

tal interessante discussies over hun ervaringen als huishoudster en over de bescherming van huishoudpersoneel met en zonder wettig verblijf.

In tegenstelling tot vorig jaar gingen de Franse lessen het hele jaar door, ook tijdens de zomervakantie. In totaal werden een 40-tal zondagse activiteiten georganiseerd (zie tabel). Het aanbod van OR.C.A. was dus ook veel uitgebreider dan het jaar voordien. De personen die zich het meest engageerden voor de Franse les woonden maximaal slechts de helft van de sessies bij. Een groter engagement dan dat is zeer moeilijk gezien de weinige

vrije tijd waarover ze beschikken. Het valt wel op dat er dit jaar een aantal nieuwe studenten zijn bijgekomen in de loop van het najaar die sinds dan zeer regelmatig aanwezig zijn. De werking is dit jaar ook veel participatiever geworden. Zo vroegen de huishoud-st-ers bijvoorbeeld zelf om een feest te organiseren om het einde van het schooljaar te vieren eind juni. We gingen in op hun vraag. Iedereen bracht zelf iets mee om te eten of om te drinken uit zijn of haar land. Zij besloten om

ook de mensen van het 'Collectif des Travailleurs Sans Papiers' uit te nodigen op hun feest om kennis te maken met hen en met hun acties. Na dit feest vroegen de huishoud-st-ers ons om samen 'more fun things' te doen. Daarop besloten we om vanaf September éénmaal per maand een andere activiteit te organiseren dan de Franse les. Tijdens die activiteiten kon het groepsaspect meer aandacht krijgen wat dan weer bevorderlijk was voor de rest van de werking.

Vanaf mei begonnen we ook steeds meer het groepsgesprek te integreren in de zondagsgroep. Zo toonden we steeds brochures van organisaties van huishoud-st-ers uit het buitenland (zowel van zelforganisaties als van NGO's en vakbonden),

Wil je Frans leren op zondag middag? Of praten met Belgen of met andere huishoudst-ers om ervaringen te delen? Dan kan je je inschrijven voor ORCA's W.O.R.K. project, een speciaal project voor huishoudpersoneel.



filmmateriaal van acties van huishoud-st-ers uit het buitenland of van gerelateerde thema's. Zo bespraken we bijv. ook de acties van het 'Collectif des Travailleurs des Sans-Papiers' aan de hand van een filmreportage en startten we een discussie over vrouwenrechten na het bekijken van een documentaire over de strijd voor gelijke rechten voor de vrouw.

We wilden hiermee vooral dat deze informatie een plaats zou kunnen krijgen in de hoofden van de huishoud-st-ers zodat dit soort acties als het ware deel zou beginnen uitmaken van hun leefwereld. Velen van hen ervaren dat zij als migrant of als huishoud-st-er niet veel kunnen doen om hun situatie te veranderen, dat zij hier als het ware toe veroordeeld zijn. De eerste drempel die wij moesten overwinnen was dus het ongeloof dat zij quasi verplicht zijn om alles wat hen overkomt zomaar te slikken. De video's en het materiaal bood ons de kans om op een gestructureerde manier een discussie aan te gaan over actie, reactie en organisatie van vrouwen en/of werknemers. We wilden hiermee hun bestaande structuren in vraag stellen. In vergelijking met het

begin van het jaar waren er eind 2011 heel wat huishoud-st-ers die regelmatig lieten weten dat ze het belangrijk vinden om zich te organiseren. Om dit proces te begeleiden deden we ook allerlei (ludieke) theatrale oefeningen en relaxatioefeningen waarbij de huishoud-st-ers gestimuleerd worden om zich te positioneren in groep en om stil te staan bij zichzelf en hun plaats in hun omgeving.

Een van de voelbare effecten van het kader voor empowerment dat we trachten te creëren was dat we er in slaagden om op zeer korte termijn twee huishoud-st-ers zonder papieren en één huishoudster met wettig verblijf te mobiliseren om op 19 december deel te nemen aan de '12 by 12' -actie van de Europese vakbondskoepel. Twee van de huishoud-st-ers waren via facebook op de hoogte gebracht van de actie en van de link met de IAO-Conventie en zochten ook zelf Conventie 189 voor huishoudpersoneel op omdat ze nieuwsgierig waren geworden naar de inhoud ervan doordat dit op zondag en via facebook regelmatig ter sprake is gekomen.

1.3.1. Tijdslijn van de activiteiten op zondag in 2011

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	AANTAL DEELNEMERS
23- 30 Januari	Franse les via theater	5 - 8
6 - 13 - 20 - 27 Februari	Franse les via theater	3 - 5 - 0 - 8
6 - 20 -27 Maart	Franse les via theater	13 - 8 - 9
13 Maart	Franse les door vrijwilliger + bekijken en bespreken van een documentaire over buitenlandse huishoudsters in Ierland	11
3 - 10 - 17 April	Franse les via theater	10- 13 - 8 - 10
8 Mei	Franse les via theater	10
29 Mei	Informatiesessie en groepsgesprek over IAO- proces huishoudpersoneel + vertoning van de educatieve documentaire	8
5 - 12 - 26 Juni	Informatiesessie en groepsgesprek over IAO- proces huishoudpersoneel	8
3 Juli	groepsgesprek over arbeidsomstandigheden en IAO- proces huishoudpersoneel	5
10 Juli	Feestje voor de huishoud-st-ers	14
17 - 24 - 31 Juli	Franse les	8 - 15 - 10
<i>vervolg op volgende pagina</i>		

vervolg van vorige pagina

DATUM	SOORT ACTIVITEIT	AANTAL DEELNEMERS
7 - 14 - 21 - 28 Augustus	Franse les	14 - 14 - 12 - 12
4 - 25 September	Franse les + groepsspelen	6 - 14
11 September	Uitstap met de groep naar wijkfeest in de Marollen	10
2 October	Uitstap met de groep: wandeling naar de Kruidtuin	22
16- 23 - 30 October	Franse les + consultaties voor de voorbereiding van de brochure voor huishoudpersoneel	10 - 16 - 18
6 November	Uitstap met de groep: kanaalboottocht	20
13 - 20 - 27 November	Franse les + groeps- en energiespelen	7 - 8 - 15
4 December	Franse les + Getuigenis (en videomateriaal) van Berly over People's Global Action (PGA) in Genève	16
11 December	Uitstap met de groep: Operavoorstelling 'Cendrillon' bekijken	18
16 December	Deelname aan de '12 by 12'-actie	3

1.4. UITDAGINGEN VOOR DE WERKING

Een van de grote moeilijkheden voor het voeren van groeps gesprekken is het feit dat alles steeds moet worden vertaald van het Engels naar het Spaans en omgekeerd. Het vergt dus veel geduld en concentratievermogen van de huishoud-st-ers om op die manier te discussiëren. Een aantal huishoud-st-ers gaven ook aan dat ze wilden dat de ORCA-medewerker alles ook nog eens in het Frans zou zeggen omdat ze op die manier ook hun oor konden trainen, maar in de praktijk bleek dit moeilijk werkbaar te zijn en na een korte periode besloten we om de discussies slechts in twee talen te voeren, in het Spaans en in het Engels.

Een aantal huishoud-st-ers bleken ook veel andere problemen te hebben dan de regularisatie van hun verblijf, de regularisatiecampagne of hun arbeidsomstandigheden. Een aantal vrouwen melden problemen m.b.t. zware medische kosten van familieleden in het thuisland, gezins- en familiere-laties en de procedure 'dringende medische hulp' van het OCMW. Deze problemen vragen de nodige tijd en investering van de OR.C.A.-medewerker die niet steeds kan worden verleend. Een van de vrijwilligers kon gelukkig twee vrouwen in nood assisteren

om een huisarts te vinden of tussen te komen in de communicatie met het OCMW. Een aantal huishoud-st-ers hebben dus extra begeleiding nodig die de werking voor huishoudpersoneel voorlopig niet kan voorzien.

Nu een aantal huishoud-st-ers geregulariseerd zijn via de regularisatiecampagne van 2009 is ook zeer duidelijk gebleken dat vele huishoud-st-ers in een informatievacuüm terecht komen eens ze hier wettig verblijven. Ze weten vaak niet wat het inhoud een volwaardig burger te zijn in België en weten niet wat hun verplichtingen en hun rechten zijn. We ervaren dat huishoud-st-ers ook als ze in een legaal kader werken, nog steeds geconfronteerd worden met uitbuiting. Ze kennen de geldende arbeidsvoorwaarden in de dienstenchequebedrijven niet en ze beheersen de talen onvoldoende en weten niet altijd welke papieren ze in orde moeten brengen. Kortom, ze blijven minder toegang tot informatie hebben. Zo is het bijv. niet steeds duidelijk dat voor een werknemer de aansluiting bij een mutualiteit verplicht en het aansluiten bij een vakbond een vrije keuze is.

1.5. RESULTATEN VAN DE OUTREACHING-ACTIES

In het voorjaar van 2011 pasten we de algemene brochure van OR.C.A. aan aan het doelpubliek en deelden ze uit aan de Latijns-Amerikaanse kerkgemeenschap in het centrum van Brussel. We deelden er ook de flyer voor de Franse les uit. Omdat een aantal huishoudsters vroegen of ze vriendinnen mochten uitnodigen voor de Franse les, moedigden we hen aan om de flyer en de brochure zelf te verspreiden in hun omgeving. De trouwere leerlingen van de Franse les konden op die manier ambassadrices van het W.O.R.K.-project worden in hun eigen vrienden – en kennissenkring.

Tegelijkertijd probeerden we ook om de huishoudsters die ons via de helpdesk bereikten met een hulpvraag door te verwijzen naar de werking op zondag. Het is ook zo dat de groepswerking steeds meer is afgestemd geworden op de individuele dienstverlening. Zo merkten we dat een aantal huishoudsters liever niet belden maar rechtstreeks contact wilden met de OR.C.A.-medewerker. Ze voelen zich veiliger in die situatie. Verschillende mensen kwamen naar de bijeenkomsten op zondag om daar een hulpvraag te stellen of een afspraak te maken voor later en dus niet voor de Franse les. In dat geval kwamen ze steeds begeleid van een vriendin die al vertrouwd was met de werking. In zekere zin zijn de Franse lessen op zondagnamiddag dus ook uitgegroeid tot een 'permanentiemoment'. In 2011 noteerden we énéntwintig hulpvragen die ons via de groepswerking bereikten. Dat betekent dat ongeveer één op de vier huishoudsters die deelneemt aan onze activiteiten op zondag een hulpvraag stelt. Ongeveer twee derde van de hulpvragen werd gesteld door personen die al minstens vier maal de Franse les had bijgewoond. Ook hier wordt opnieuw duidelijk dat het vertrouwd zijn met OR.C.A. de drempel weghaalt om hulpvragen te stellen.

Het is zeer belangrijk gebleken om de individuele dienstverlening en de collectieve werking als een geheel te zien waarvan beide onderdelen elkaar aanvullen. De werking op zondag voor huishoudsters was oorspronkelijk bedoeld als hoofdactiviteit en de belangrijkste doelstelling was om deze werking zo veel mogelijk uit te werken en de huishoudsters via deze weg zoveel mogelijk ruimte en kansen te bieden voor empowerment. Na twee jaar groepswerking en drie jaar individuele dienstverlening voor deze doelgroep is zeer duidelijk gebleken dat er voldoende ruimte moet zijn voor collectiviteit in het leven van de huishoudsters. Als zij met een individueel probleem zitten is er hiervoor niet voldoende ruimte en dan is het zeer moeilijk om met collectieve kwesties bezig

te zijn. Als hulpverlener is het zeer belangrijk om hier het evenwicht te bewaren tussen de individuele dienstverlening en de collectiviteit. Sommige huishoudsters worstelen bovendien met bepaalde zaken zonder dat ze exact de vinger op de wonde kunnen leggen. Het stellen van een hulpvraag vergt soms tijd en bouwt zich soms ook langzaam aan op. Vele gesprekken vinden ook plaats voor of na de activiteit of tijdens de pauze en zijn dus niet steeds duidelijk afgebakend. De twee vrijwilligers gaan vaak eveneens (informele) gesprekken aan met de huishoudsters. Dat maakt het ook niet evident om hieruit steeds concrete hulpvragen te destilleren en te noteren. Anderzijds is dit jaar wel duidelijk geworden dat huishoudsters die tevreden zijn met de individuele dienstverlening voor huishoudsters van OR.C.A. veel gemotiveerder zijn om deel te nemen aan een collectief proces en daardoor des te meer het belang zien van hun engagement in de groep. Het bieden van een antwoord op een individuele vraag kan zo de weg banen naar het groepsproces.

We weten intussen dat we via onze zondagse werking in 2011 meer dan 80 personen hebben bereikt, waarvan een vierde Latijns-Amerikaanse vrouwen. Sinds het opstarten van de werking in 2010 zijn er dat er meer dan 120. In 2010 bereikten we een veertigtal mensen. Dat betekent dat we er dit jaar in geslaagd zijn om dubbel zoveel mensen te bereiken als het jaar voordien, maar eens te meer is duidelijk geworden dat het zeer moeilijk is om de huishoudsters echt te engageren in de werking. Dat heeft met verschillende factoren te maken. Huishoudsters in een kwetsbare situatie vallen des te gemakkelijker af en dit zijn natuurlijk de mensen die extra ondersteuning nodig hebben terwijl we dat vaak niet hebben kunnen geven omwille van onze beperkte middelen. Uiteraard zijn er ook andere redenen waarom huishoudsters afhaken na 1 of 2 weken Franse les. Feit is ook dat zondag namiddag voor velen één van de weinige vrije momenten van de week is en dat het dus sowieso moeilijk is om die weinige vrije tijd aan OR.C.A. te besteden. Vandaar dat het ook zeer belangrijk is geweest om een goede sfeer te creëren en een aangename plek te maken voor de huishoudsters, waar ze naar kunnen uitkijken en waarvoor ze met plezier tijd kunnen vrijmaken.

De helpdesk voor huishoudsters werd doorheen het jaar 2011 meer afgestemd op de groepswerking op zondag. In vergelijking met vorig jaar valt dan ook op dat er betrekkelijk veel Latijns-Amerikaanse huishoudsters zijn bijgekomen in de

groepswerking op zondag. Af en toe was OR.C.A. ook aanwezig op feestjes van de verschillende migrantengemeenschappen. Hiermee konden vele huishoud-st-ers met ons in contact komen voor de groepswerking op zondag maar het was ook een belangrijke brug naar de individuele dienstverlening. Op die manier konden huishoud-st-ers die met allerlei vragen zaten – vaak in verband met hun regularisatieprocedure – in contact komen met de OR.C.A.-medewerker op een laagdrempelige manier om dan hun hulpvraag te kunnen stellen.

De werking op zondag is nu relatief gemengd. Op sommige activiteiten kwamen zelfs meer Latijns-Amerikaanse dan Filipijnse huishoud-st-ers opdagen. Vooral op de opspannende activiteiten die éénmaal per maand werden ingelast sinds de maand September, zagen we dat er een aantal Latijns-Amerikaanse vrouwen, die amper nog naar de Franse les kwamen, wel nog deelnamen aan onze 'leuke', meer ontspannende en groepsvormende activiteiten. Dit viel op bij de boottocht in november, de operavoorstelling 'Assepoester' in de Munt in december en bij de filmvoorstelling van de film 'The Help'. Voor deze activiteiten kwamen meestal een twintigtal personen opdagen terwijl het aantal leerlingen voor de Franse les meestal zowat schommelt tussen de acht en achttien personen. Enkel tijdens onze vormingsessies in mei en juni (toen de lerares Frans afwezig was) lag het aantal deelnemers veel lager: ongeveer vijf personen per activiteit.

1.5.1. Facebook als communicatiemiddel en medium voor empowerment

Eind 2010 startten we een facebookaccount voor het huishoudpersoneel. Achteraf blijkt dit een belangrijk element te zijn geworden in onze outreaching-strategie. Ondertussen hebben we via onze account meer dan 200 'vrienden', waarvan de meesten huishoud-st-ers en migrantenorganisaties zijn. We voegden huishoud-st-ers toe op facebook die deel uitmaakten van de werking en langzaam aan begonnen we ook hun vrienden uit te nodigen en de vrienden die zij gemeen hebben met andere huishoud-st-ers die we kennen. Op die manier konden we traceren welke Filippijnen hier in België wonen en stuurden we hen een vriendenverzoek.

De bedoeling van facebook was ook om mensen op een laagdrempelige manier te bereiken die we anders niet zo gemakkelijk kunnen bereiken. Het was eveneens een manier om de drempel naar de helpdesk te verlagen. Heel wat huishoud-st-ers spraken de ORCA-medewerker via de chatbox aan of stuurden privé-berichten. Facebook bood hen de mogelijkheid om beroep te doen op ORCA op een informele manier, op dezelfde manier als het contact dat ze hebben met hun familie en hun vrienden. Gezien ze niet houden van formele dienstverlening was facebook ook een manier om op een informele manier bereikbaar te blijven. Vooral binnen de Filipijnse gemeenschap is dit een zeer belangrijk communicatiemiddel. Bij de jongere generatie van Latijns-Amerikanen is dat ook het geval maar daar zien we wel een sterke breuklijn tussen de jongere generatie en de oudere generatie die niet vertrouwd is met het internet.



Gedurende het jaar 2011 ontwikkelde de 'Orca Elke'-facebook account tot een steeds belangrijkere tool om migrantenrechten, vrouwenrechten, werknemersrechten en de IAO-Conventie acties van migranten(werknemers) in verschillende landen te promoten. Doordat we dit soort informatie constant konden posten op onze facebook-wall kon dit soort informatie, waartoe ze anders weinig toegang hebben, op een continue manier aanwezig blijven in de leefwereld van vele huishoud-st-ers. In de loop van het jaar zijn steeds meer huishoud-st-ers ook beginnen reageren op het soort posts dat we op facebook plaatsten en ondertussen geraakt dit 'interactief empowerment' steeds meer geïntegreerd in hun dagdagelijkse leefwereld. Zo kunnen de empowerende intenties van het project ook op afstand hun effect hebben.

1.5.2. Nieuwe aandachtsfolder voor huishoud-st-ers zonder wettig verblijf

OR.C.A. ontwikkelde in het najaar van 2011 een aandachtsfolder voor huishoudpersoneel zonder wettig verblijf. Ter voorbereiding organiseerden we een consultatie waar de huishoud-st-ers zelf konden aangeven welke informatie zij nuttig vonden om te krijgen. We kregen heel wat input van de huishoud-st-ers, zoveel zelfs dat we slechts een fractie van het door hun aangereikte materiaal kunnen gebruiken voor deze eerste relatief beperkte folder.

Vele huishoud-st-ers zonder wettig verblijf vertelden ons dat hun onmogelijkheid om legaal te werken ervoor zorgde dat ze geen 'goede' werkcondities kunnen afdwingen en dat ze ze zich daardoor moeten schikken naar de wil van de werkgevers. We besloten daarom om een brochure uit te werken voor huishoudpersoneel zonder wettig verblijf in acht verschillende talen gezien deze groep het kwetsbaarst zijn voor misbruik en het

minst toegang tot informatie. Met de kennis van de doelgroep die OR.C.A. de voorbije jaren opbouwde werkten we een educatieve strategie uit en bedachten we een grafisch concept dat afgestemd is op de leefwereld van de huishoud-st-ers. Een grafisch vormgever bracht de brochure tot leven zodat OR.C.A. de huishoud-st-ers in 2012 kan blijven informeren en outreachen binnen de verschillende taalgemeenschappen.



OR.C.A. ontwikkelde in het najaar van 2011 een aandachtsfolder voor huishoudpersoneel.

1.6. CONCLUSIES UIT DE INDIVIDUELE DIENSTVERLENING

Wat betreft het aantal hulvragen is het percentage huishoud-st-ers die beroep doen op de helpdesk van OR.C.A. relatief vergelijkbaar met het jaar 2010. Wel is het zo dat huishoud-st-ers die beroep deden op de helpdesk later regelmatig opnieuw contact opnemen met andere kleinere hulpvragen en dat huishoudsters die ons contacteerden vaker hun vriendinnen doorverwijzen naar OR.C.A.

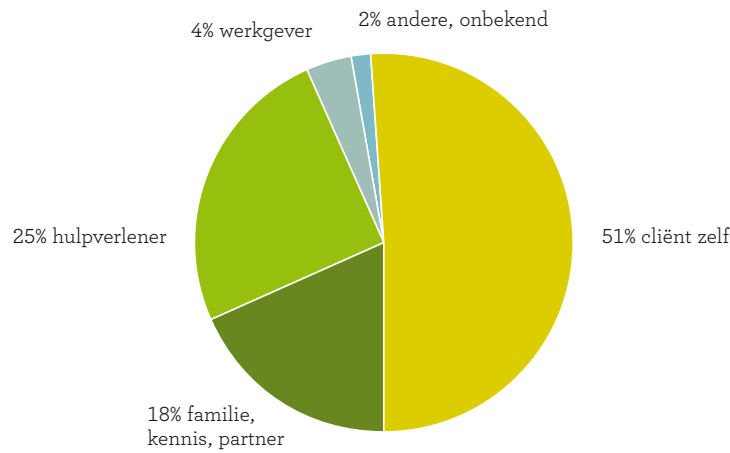
We bleven dit jaar ook nog steeds verscheidene vragen krijgen van werkgevers over de procedure voor aanvraag van de arbeidskaart B voor inwonende dienstboden omdat zij niet weten naar waar zich te richten voor informatie.

In het jaar 2011 kregen we ook opmerkelijk veel vragen van huishoudpersoneel in verband met de regularisatiecampagne van 2009. Heel wat huishoud-st-ers hadden al maandenlang geen nieuws in hun regularisatiedossier of begrepen de brieven die ze kregen van de verschillende administraties niet. Omdat het voor hen niet evident was om via de Dienst Vreemdelingenzaken informatie te verkrijgen, vroegen vele huishoud-st-ers OR.C.A. om contact op te nemen met DVZ. Heel wat hulpvragen van huishoud-st-ers hadden ook te maken met fouten of problemen in de regularisatieprocedure. Een vijftal huishoudsters die enkel voor een regularisatie via werk in aanmerking kwam had problemen met de procedure voor de arbeidskaart B. Opmerkelijk is dat we ook vijf cases hadden van diplomatieke huishoudsters.

2. OR.C.A. IS EEN HELPDESK EN BIEDT HULPVERLENING

OR.C.A. kreeg dit jaar een record aantal oproepen. Er werd voor 360 verschillende hulpvragen beroep gedaan op de helpdesk. Dit zijn bijna honderd oproepen meer dan vorig jaar. Dit is deels verklaarbaar door het probleem bij de registratie van 2010 door de wijziging van de helpdeskmedewerker, maar tegelijk bevestigt het een trend. Het aantal oproepen in 2009, het jaar van de regularisatie van mensen zonder wettig verblijf, was reeds hoog. De cijfers van 2011 liggen 15% hoger. Als deze trend zich doorzet zal OR.C.A. bij stilstand aan middelen en behoud van kwaliteit de dienstverlening niet voor elke oproep kunnen aanhouden.

Grafiek 1: identiteit van de vraagsteller



Dit jaar kon het aantal onbekende oproepers beperkt worden. Onder de categorie 'andere' in deze tabel, vinden we een boekhouder, bemiddelaar, diplomaat, ... Vaak telefoneren de betrokkenen met een algemene vraag, maar wellicht schuilt er telkens een concrete zaak achter. De feiten over de betreffende zaak krijgen we op dat ogenblik niet te horen.

Er is een lichte daling bij het aantal werkgevers dat zelf contact opneemt met OR.C.A. Dit lijkt direct verband te houden met de regularisatiecampagne van 2009. Steeds minder werkgevers bellen met vragen over de procedure 'regularisatie door werk'. De algemene vraag van werkgevers over legale tewerkstellingsmogelijkheden in België, ook voor werknemers zonder wettig verblijf blijft gesteld worden.

De verhouding tussen het aantal mannelijk en vrouwelijk hulpvragers blijft gelijk. In totaal ging het om 231 mannen en 127 vrouwen. Van 21 personen konden we het geslacht niet noteren. Hulpvragen waar we weinig gegevens van hebben zijn die waar we enkel emailcontact hebben met de hulpvrager. Door drempelverlagend te werken, missen we soms mogelijkheden om alle gegevens goed te registreren.

Grafiek 2: nationaliteit van de werknemers per zaak

Noord-Afrika	93
Latijns-Amerika	44
Nieuwe EU	28
Azië	37
Afrika Sub-Sahara	17
Europa niet Eu en Turkije	14
Belg en Eu-15	5
Midden-Oosten	5
Noord-Amerika	2
onbekend / niet van toepassing	39
totaal met meer dan 1 per zaak	408

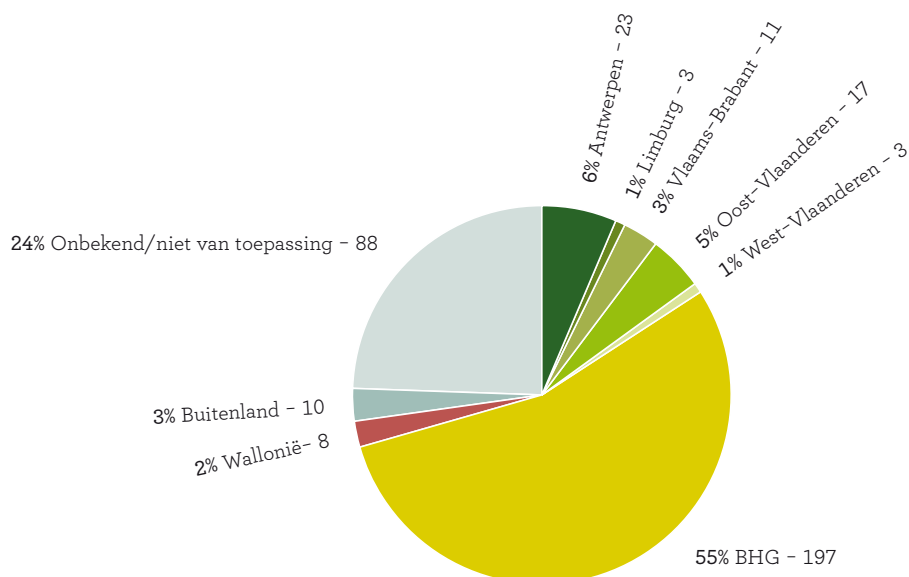
Er is een stijgende trend bij een aantal groepen. Eerder was er een gelijk aantal hulpvragen van mensen uit de regio's Latijns-Amerika en de Noord-Afrika. Dit jaar kennen we echter een grote groei in de landengroep Noord-Afrika, terwijl de Latijns-Amerikaanse groep daalt.

Wat nog opvalt is de sterke vertegenwoordiging van werknemers van Marokkaanse origine (83). Hun aantal is verdubbeld t.o.v. vorig jaar. Ook personen met de Algerijnse en Tunesische nationaliteit doen vaker beroep op onze helpdesk.

De tweede grootste groep zijn de Braziliaanse werknemers (29). Daar is een lichte daling merkbaar. Mogelijks speelt het wegvallen van de regularisatiecampagne hier een rol.

In totaal kregen we dit jaar oproepen van/voor werknemers van 53 verschillende nationaliteiten. Als we kijken naar het totaal aantal oproepen in verhouding tot het aantal zaken dan stellen we hier een stijging vast t.a.v. 2010. Dit duidt er op dat er steeds meer feitelijke zaken zijn waar meer dan 1 werknemer zonder wettig verblijf bij betrokken is.

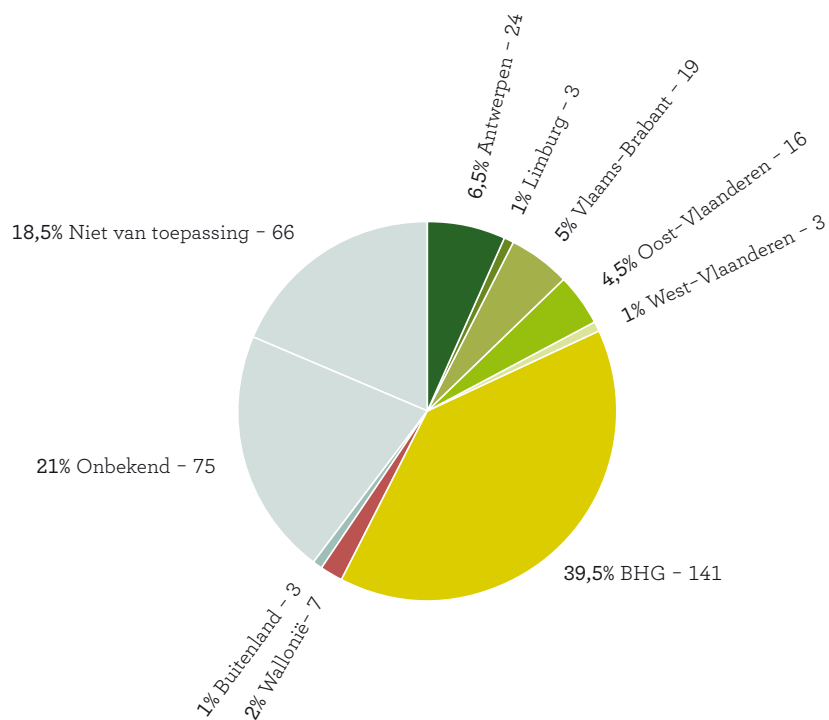
Grafiek 3: verblijfplaats van de werknemer



Het aantal onbekenden blijft dit jaar beperkt. Ging het immers over een vraag van algemene aard door een hulpverlener dan werd geen concrete verblijfplaats genoteerd. Meer dan de helft van de werknemers zonder wettig verblijf die beroep doen op de OR.C.A. helpdesk wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar ook het OR.C.A secretariaat gehuisvest is.

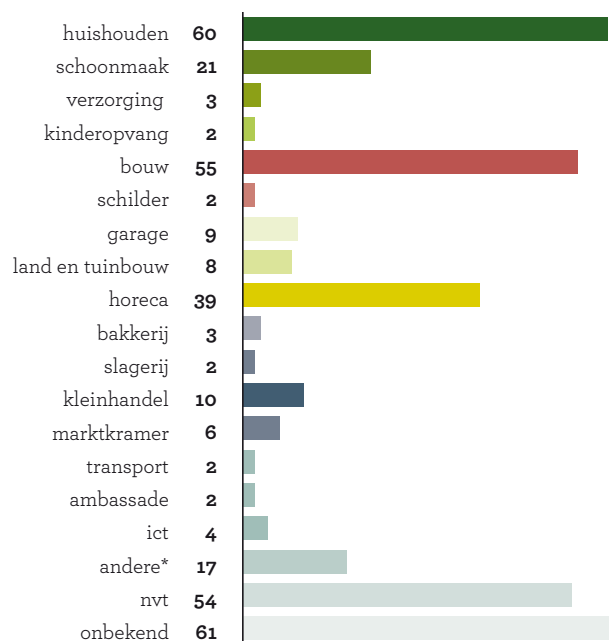
Wat de provincies betreft is er een kleine daling voor Antwerpen en kleine stijging voor Oost-Vlaanderen. De ligging van ons secretariaat maakt de drempel kennelijk heel wat hoger. Een gedecentraliseerde OR.C.A. - werking zou wellicht effect hebben op deze cijfers. Als we kijken naar de cases uit de provincies blijkt het vaak te gaan om vragen van hulpverleners of zware arbeidsongevallen. We zijn dus vindbaar voor de professionele hulpverlening en voor werknemers met een heel acute nood.

Grafiek 4: plaats van tewerkstelling



Deze tabel geeft eenzelfde trend aan als de vorige. De meerderheid van de hulpvragers wonen en werken ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Werknemers die wonen in Brussel worden vaak ook ingezet in andere regio's, vooral in de provincie Vlaams-Brabant. Naast de uitschieter van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vinden we een subtop met Antwerpen, Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen. We kregen dit jaar van alle Vlaamse provincies meer oproepen, behalve uit West-Vlaanderen.

Grafiek 5: sectoren van tewerkstelling



De sectoren van tewerkstelling zijn niet echt geëvolueerd t.a.v. vorig kalenderjaar. Het huishoudpersoneel, de bouw, horeca en schoonmaak blijven de top vier innemen. De specifieke OR.C.A. werking voor huispersoneel zorgt voor een sterke vertegenwoordiging van deze - normaal gezien verborgen - groep.

Voorts valt op dat de drie sectoren bouw, horeca en huishoudpersoneel evenwaardig vertegenwoordigd zijn. De schoonmaak vormt de middenmoot. Naast een heel diverse groep van sectoren die op hetzelfde niveau worden vertegenwoordigd.

Onder de groep 'anderen' vinden we dit jaar werknemers die werken als voetballers, in een callcenter, als conciërge, of in een onderwijsinstelling, ... Ieder jaar opnieuw merken we dat de vragen komen van veel verschillende beroepsgroepen.

Grafiek 6: thema van de hulpvraag

Loondiefstal	83	Risico's	2
Problemen met regularisatie	82	Vraag over het buitenland	2
Mogelijkheid om legaal te werken	49	Administratieve problemen met werkvergunning	1
Andere	45	Huisvesting	1
Algemene vraag naar rechten	20	Lidmaatschap vakbond	1
Arbeidsongeval	15	Controles door politie en inspectie	0
Problemen bij schijnzelfstandigheid	12	Wit werk wettig verblijf	0
Vragen in verband met zelfstandig werk	11	Opvolgen klacht	0
Vraag naar werk	10	Risico's clandestien werk en zwartwerk (werkgever)	0
Socialezekerheidsrechten	10	Valse papieren	0
Ontslag	8	Misbruik niet gespecificeerd	0
Problemen in een legale arbeidssituatie	4	Hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	0
Onduidelijke vraag	4	Inschrijven als werkzoekende	0

Ook hier zijn er een aantal opmerkelijke vaststellingen. In eerste instantie zien we een sterke stijging van het aantal meldingen van loondiefstal. In 2010 ging het nog om 59 cases, in 2011 om 83. Een ander opvallende stijger is de factor 'problemen met de regularisatie via werk'. Ondanks het feit dat de regularisatiecampagne positieve resultaten heeft opgeleverd, merken we dat de sectie regularisatie via werk allesbehalve vlot verloopt.

'Mogelijkheid om legaal te werken' staat ook dit jaar in de top 3 van hulpvragen. Dit zijn zowel vragen van werkgevers die iemand specifiek willen aanwerven als van werkzoekenden zonder legaal verblijf die op een legale manier aan de slag willen. De werknemers die in het kader van de regularisatie van 2009 een nieuwe werkgever zoeken werden in de categorie: 'problemen met regularisatie' opgenomen. Een andere categorie betreft werknemers die in een ander EU land een wettig verblijf hebben en hopen met die buitenlandse verblijfsstatus in België aan de slag te kunnen. Als dit mogelijk is moeten ze aan dezelfde voorwaarden voldoen als de Roemenen en Bulgaren. Meestal geeft hun verblijfskaart in het andere EU land, geen toegang tot de Belgische arbeidsmarkt.

Een ander opvallende stijger zijn de 'arbeidsongevallen'. De grote meerderheid betreft ernstige arbeidsongevallen waarbij hospitalisatie nodig was. Zo werden we dit jaar geconfronteerd met: zware brandwonden, zware breuken, gebroken ledematen, ... Meestal gaat het over arbeidsongevallen met blijvende impact op het verdere leven van de betrokkenen.

Er waren het voorbije jaar ook 23 oproepen van personen die als zelfstandige werken. In 2010 waren er dat slechts 11. Deze oproepen gaan zowel over schijnzelfstandigheid als over mensen zonder wettig verblijf die in de praktijk als zelfstandige werken. We merken dat het overgrote deel van schijnzelfstandigen Roemeense of Bulgaarse onderdanen zijn. Door de maatregelen die hun toegang tot de Belgische arbeidsmarkt inperken worden ze in dit schijnsysteem geduwd.

Zelfstandigen zonder wettig verblijf blijken nog een heel andere groep uit te maken. Vaak zijn dit mensen zonder wettig verblijf die bewust aandelen hebben aangekocht in een bedrijf en die er in aan de slag zijn. Natuurlijk zijn ze niet de hoofdaandeelhouder en bezitten ze maar een minimum aandeel van de vennootschap. Nadat ze geïnvesteerd en gewerkt hebben voor het bedrijf ontvangen ze niet het bedrag waar ze recht op hebben.

Op al deze vaststellingen gaan we dieper in, in het hoofdstuk 'fenomeenanalyse'.

Grafiek 7: behandeling van de hulpvragen

Informereren	226	De grootste groep hulpvragen zijn informatieve vragen. Soms beperkt dit zich tot een antwoord via telefoon of email.
Bemiddelen/ opvolgen	76	In 76 gevallen heeft OR.CA. bemiddeld met de werkgever om een mogelijke oplossing te vinden voor de voorgelegde problemen. Als er geen oplossing komt via bemiddeling wordt in akkoord met de hulpvrager klacht ingediend bij de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten (TSW). Er is bijna een verdubbeling van zaken die verder opvolging nodig had in vergelijking met vorig jaar. Dit zorgt voor een grotere werkdruk.
Doorverwijzen	39	Heel wat vragen gaan niet over arbeidsrechten. Deze worden doorverwezen naar meer bevoegde diensten.
Klacht	17	Dit jaar hebben we er resoluut voor gekozen om in alle zaken waar bemiddeling geen resultaat bood en de klant verder wil gaan klacht neer te leggen bij TSW. Dit is dus een stijger.
Mensenhandel	0	Ook dit jaar werden we vaak geconfronteerd met zaken die sterke aanwijzingen van mensenhandel vertoonden. Ze werden voorgelegd aan de expertisecentra voor slachtoffers mensenhandel. Geen enkele werd verdergezet als een zaak mensenhandel.
Bemiddelen vakbond	2	OR.CA. kreeg twee hulpvragen van werknemers die aangesloten waren bij een vakbond. Ze werden naar hun vakbond doorverwezen.

3. FENOMEENANALYSE

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende fenomenen waar OR.C.A. tot nu toe mee werd geconfronteerd. We maken in dit jaarverslag geen diepgaande analyse van deze problematieken. We willen wel onze ervaringen aanbrengen en de drempels benoemen die we in verschillende situaties ontmoeten bij het afdwingen van arbeidsrechten.

3.1. REGULARISATIE 2.8.B

In de regularisatiecampagne van 2009 heeft de regering de mogelijkheid geboden aan mensen zonder wettig verblijf een verblijfsregularisatie aan te vragen. Zij konden dat onder andere door aan te tonen dat ze voor 31 maart 2007 in België verbleven én tussen 15 september en 15 december 2009 een regularisatie aanvraag in te dienen met een effectief arbeidscontract.

Uit grafiek 6 blijkt (blz 18) dat dit het tweede belangrijkste thema is waarover OR.CA. hulpvragen kreeg. De verhalen die we in dat verband van de werknemers of werkzoekenden zonder wettig verblijf te horen kregen, tonen aan dat de gehanteerde procedure van regularisatie via werk geen duurzame keuze was. Aan de hand van twee concrete zaken proberen we enkele problemen aan te tonen.

3.1.1. Hoe malafide werkgevers de regularisatie 2.8.B gebruiken

3.1.1.1. De ervaring van twee Aziatische vrienden

Twee vrienden van Aziatische origine doen beroep op de OR.C.A. helpdesk. Beiden hadden in 2009 een regularisatie aangevraagd op basis van criterium 2.8. B. Zoals verplicht was de aanvraag ingediend tussen 15 september en 15 december 2009. Het antwoord bleef echter op zich wachten. De respectieve werkgevers van beide vrienden wilden niet wachten op een beslissing van de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ), en de werkgevers vroegen hen onmiddellijk aan het werk te gaan.

Meer dan een jaar later ontvangen ze een positief advies van DVZ die stelt dat - mits hun werkgever binnen de drie maanden een arbeidskaart B zou aanvragen - hun verblijfsvergunning zou volgen. De respectieve werkgevers van beide vrienden deden een aanvraag voor het bekomen van de arbeidskaart B bij het Brussels gewest. De regionale inspectiedienst doet zijn werk. Ze gaat langs bij de werkgever om na te gaan of hij zijn personeel correct tewerkstelt. Tijdens de controle bleek één

regularisatieaanvrager al te werken maar dan zonder arbeidskaart. Deze werknemer had gedaan wat zijn baas hem vroeg. De werknemer deed dat en had op die manier een klein inkomen om in zijn onderhoud te voorzien.

Het incident leidde tot de beslissing de arbeidskaart B te weigeren. De werkgever had niet correct gehandeld. De werknemer kon niet op zoek naar een nieuwe werkgever omdat de toegekende periode van drie maanden door DVZ reeds was verlopen. Na jaren wachten en hopen veranderde de hoop van de werknemer in wanhoop. Er was voor hem geen enkele manier om zijn situatie nog te regulariseren. Zijn vriend kreeg wel zijn arbeidskaart B uitgereikt en ging aan de slag bij zijn werkgever. Deze werkgever zag die tewerkstelling als een gunst en was niet van plan om de patronale lasten te betalen. In de praktijk hield de werkgever de RSZ-kost af van het nettoloon van de werknemer. De regionale inspectie kwam tot drie maal langs bij de werkgever om de tewerkstelling te controleren. Telkens werd de werknemer ondervraagd. Hij verklaarde - uit angst - dat alles goed verliep. Indien hij de waarheid had verteld zou zijn arbeidskaart B wellicht worden ingetrokken., met als gevolg dat hij niet alleen zijn werk maar ook zijn legaal verblijf zou verliezen. Zijn belang om de uitbuiting te verbergen was groter dan de aangifte van de uitbuiting. Even later trok deze werknemer op vakantie naar zijn land van oorsprong om na vele jaren zijn familie terug te zien. Eenmaal terug in België had de werkgever voor hem een C4 aangevraagd. De werkgever was alle controles blijkbaar beu en vreesde dat zijn ander personeel dat nota bene clandestien zwartwerkte betrapt zou kunnen worden. De werknemer verloor zijn job en staat op het punt zijn legaal verblijf te verliezen.

3.1.2. Wat met een 'gekochte' arbeidscontract?

Een man van Noord-Afrikaanse origine kon tijdens de periode tot aanvraag van regularisatie geen arbeidscontract bekomen. Tot hij een werkgever ontmoette die de belofte deed er wel één op te stellen. De werkgever beweerde dat dit voor hem een grote administratieve kost inhield en vroeg daarom €3000 bijdrage aan de potentiële werknemer. Onzin, een arbeidsovereenkomst maken is kosteloos. Toen de werknemer een positief antwoord kreeg van DVZ vroeg de werkgever een arbeidskaart B aan. De werknemer moest wel onmiddellijk beginnen werken wat wettelijk niet kan. Nog voor de betrokkene zijn arbeidskaart in handen kreeg werd hij door de werkgever al de deur gewezen. Hierdoor zal de werknemer ook zijn verblijf verliezen. Tegen de werkgever kan niks ondernomen worden. De werknemer zal immers beticht worden zelf te hebben meegewerkt aan het omzeilen van de wet. Zijn arbeidskaart en huidige verblijfskaart zouden ook ingetrokken kunnen worden.

3.1.3 Conclusie

Deze twee voorbeelden tonen duidelijk de problemen aan bij deze aanpak van 'regularisatie via werk'. Lange wachttijden zorgen ervoor dat mensen heel lang werken in uitbuitingssituaties, omdat deze werkgevers hen beloven om hen een effectief contract te geven eenmaal er een positief antwoord komt van DVZ en hun dus zal helpen aan de zo belangrijke documenten om in België te mogen verblijven. Ze worden op die manier lijfeigenen van de werkgevers. In deze voorbeelden was er nog sprake van een effectief arbeidscontract, in andere situaties werden velen wandelen gestuurd nadat de DVZ het voorwaardelijk verblijf toekende en de arbeidskaart moest aangevraagd worden.

Een groot aantal mensen zonder wettig verblijf die twee jaar na da aanvraag een positief antwoord van de Dienst Vreemdelingen krijgen, slagen er bovendien niet in om nog een effectieve werkgever te vinden. Ze mogen in hun zoektocht naar werk geen beroep doen op de diensten voor arbeidsbemiddeling. Dit zorgt ervoor dat ze opnieuw een werkgever zoeken in het informele circuit waar ze hun weg kennen. Wat op zijn beurt er dan weer voor zorgt voor een informele tewerkstelling bij een malafide werkgever. Of hoe 'regularisatie door werk' leidt naar nieuw zwartwerk zonder wettig verblijf.

We kunnen concluderen dat deze aanpak van 'regularisatie via werk' de werknemer in een nog kwetsbaardere positie brengt. Hun verblijf hangt af van de welwillendheid van de werkgever en dit minstens voor drie jaar. Het Forum Asiel & Migraties voorziet in 2012 een grondige evaluatie van deze regularisatiecriteria. Uit onze ervaring blijkt dat als men opnieuw zou kiezen voor een regularisatie door werk er een andere werkmethode nodig is. Een procedure die voor de werkgever en werknemer minder administratieve problemen meebrengt, en aan de werknemer een betere bescherming biedt. Heel veel mensen die een positief antwoord kregen van Dienst Vreemdelingenzaken op hun regularisatie op basis van de criteria 2.8.B zullen door al deze belemmeringen hun procedure niet tot een goed einde kunnen brengen. Het lijkt ons dan ook nodig om voor hen een alternatief uit te werken.

3.2. LOONDIEFSTAL

Loondiefstal is de eerste klacht van werknemers zonder wettig verblijf bij OR.C.A. Dit jaar konden we een bedrag van €232 772,70 loondiefstal vaststellen in 51 zaken. Bij 32 andere zaken werd om meerdere redenen geen bedrag genoteerd. Bijv. omdat iemand het juiste bedrag niet vermeldde, of als het loon door specialisten berekend moet worden o.w.v. bijzondere situaties,... Het vermelde bedrag is de som van de 'afgesproken lonen' tussen werkgever en werknemer, en dus niet gebaseerd op het wettelijk gewaarborgd minimumloon.

Door bemiddeling slaagden we erin dit jaar in – in dertien zaken – voor een totaal van €19.821,50 te recupereren of een schamele 8,51% van de ons gemelde achterstallige lonen. Vorig jaar waren was er nog een terugvordering van 16,80% al ging het dat jaar maar om 10 zaken waarin de bemiddeling slaagde. Wat er op duidt dat vorig jaar we in beperktere cases grotere sommen hebben kunnen terugvorderen.

Weinig werkgevers waren dit jaar bereid om te onderhandelen over het achterstallig loon. Soms was het bedrijf ook betrokken in een faling wat onderhandelen zo goed als onmogelijk maakt. Het is makkelijker over kleine bedragen te onderhandelen. De bereidheid om over te gaan tot betaling is in zo'n gevallen groter.

3.2.1. Klacht indienen bij Toezicht sociale wetten (TSW)

OR.C.A. heeft in 2011 consequent – in samenspraak en met akkoord van de hulpvragers – klachten ingediend bij de inspectiedienst Toezicht Sociale Wetten (TSW). Van de verschillende inspectiediensten die in België bevoegd zijn rond de arbeidsrechten is het vooral deze inspectiedienst die de nadruk legt op de rechten van de werknemer.

3.2.1.1. Klacht met beperkt succes

Een Marokkaanse man werkte 7 dagen op 7 voor een bouwbedrijf. Hij moest de werf gedurende 9 werkuren opruimen en schoonmaken. De loonbelofte was €50/werkdag. De laatste twee maanden werden niet betaald. Na overleg met OR.C.A. diende hij in maart 2011 klacht in bij TSW, ondanks een gebrek aan bewijzen over zijn tewerkstelling.

In oktober 2011 ontvingen we antwoord van TSW. De werkgever had ten opzichte van de inspecteur de tewerkstelling erkend maar slechts voor 22 dagen en voor 3 uren per dag. Veel minder dan de werkelijk gepresteerde uren. De werkgever ging nadien echter niet meer akkoord om deze uren uit te betalen. Deze zaak wordt verdergezet voor de arbeidsrechtbank.

3.2.1.2. Klacht zonder succes

Een Noord-Afrikaanse man werkte van april 2008 tot september 2011 als conciërge in een flatgebouw met bijhorende garage. Hij moest de hele periode 7 dagen op 7 en 24u beschikbaar zijn. Hij verdiende €250 per maand en moest voor een verblijf die hij betrok in hetzelfde gebouw €470 per maand betalen. Hij moest zijn werkgever dus in de feiten €220 per maand betalen.

We dienden klacht in bij TSW om zijn rechtmatig loon op te eisen. In deze zaak was er een stapel bewijzen: documenten in verband met de werking van de garage, uitbetalingen, klantenlijsten en getuigenissen van klanten van de garage. Begin januari 2012 kregen we echter de melding van TSW dat de werkgever de tewerkstelling weigerde te erkennen en TSW geen verdere stappen kon ondernemen. We onderzoeken nu hoe de zaak verder gezet kan worden.

3.2.1.3. Conclusie

OR.C.A. heeft sinds 2005 al 41 klachten overgemaakt aan TSW. Van die klachten zijn er twee met een positief resultaat. Eén voorbeeld hebben we hierboven toegelicht. Van alle andere zaken zijn er nog een aantal in onderzoek maar liep het grootste deel op een sissers af.

Er waren zaken met zeer weinig bewijzen enerzijds en andere zaken die niet direct tot de prioriteit van behandeling lijken te behoren. In ieder geval is het duidelijk dat TSW met zijn huidige bevoegdheden of aanpak niet voor alle klachten een resultaat kan bereiken. Zolang de werkgevers alles ontkennen blijkt TSW zo goed als machteloos te staan.

3.2.2. Achterstallig loon afdwingen via de rechtbank

Na klacht bij de inspectiediensten blijft nog de resterende mogelijkheid van de rechtbank. OR.C.A. heeft deze stap nog maar zelden gezet. Het ligt in onze bedoeling om dit de volgende jaren meer te doen. Er liggen natuurlijk drempels op de rechterlijke weg. De eerste drempel is dat je voor zaken met betrekking tot je verblijf als werknemer zonder wettig verblijf wel recht hebt op een pro deo advocaat, maar als het om bijv. arbeidsrechten gaat je normaliter een aantal documenten moet voorleggen om van de kosteloze rechtsbijstand te genieten. Daarenboven is er de angst van de werknemer zonder wettig verblijf voor de gevolgen op zijn verblijfs-situatie. Tenslotte is er de lange wacht tijd voor er een definitieve uitspraak volgt in de rechtszaak. We hopen in de loop van volgend jaar beter zicht te hebben op deze drempels in een aantal lopende zaken.

3.2.3. Conclusie

Hoewel werknemers zonder wettig verblijf recht hebben op – onder meer - het wettelijk minimumloon blijkt dit in de realiteit moeilijk afdwingbaar. Zowel via bemiddeling of het neerleggen van een klacht is de kans op succes uiterst beperkt. De stap naar het afdwingen van je rechten via de rechtbank blijkt voor velen te groot. We blijken er tot vandaag als samenleving niet in te slagen om deze rechten afdwingbaar te maken. Daardoor komen werknemers in situaties van economische uitbuiting terecht en kunnen malafide werkgevers concurrentieel zijn voor bonafide werkgevers op de rug van de meest kwetsbaarste groep werknemers in de samenleving.

3.3. ARBEIDSONGEVALLEN

We staan in dit jaarverslag 2011 wat langer stil bij de situatie van werknemers zonder wettig verblijf die geconfronteerd worden met een arbeidsongeval. In 2011 werden we vaak gealarmeerd voor deze situaties. Vaak betreft het feiten die een grote impact hebben op de betrokken werknemers. Oogletsels en oogverlies, zware breuken en brandwonden, schending van ledematen, verlammingen voor het leven zijn enkele voorbeelden. Sommigen vinden de dood in een arbeidsongeval.

Dit jaar kregen wij 100% meer hulpvragen m.b.t. een arbeidsongeval dan in 2010. Telkens was onze opvolging noodzakelijk om alsnog de rechten van de werknemers te proberen afdwingen.

Enkele voorbeelden:

3.3.1. Zaak uit 2007 uitspraak in 2011

In februari 2007 had een Braziliaanse werknemer zonder wettig verblijf een arbeidsongeval. Hij viel van een bouwsteiger en brak een been. De werkgever wou in eerste instantie de hulpdiensten niet contacteren. Pas nadat een collega dreigde

de politie er bij te halen werden de hulpdiensten verwittigd. Ondertussen verdwenen veel andere werknemers van de werkvloer.

De bouwsteiger was eerder een constructie van ladders die door de werkgever werd opgesteld. De werknemer ondernam in eerste instantie geen stappen tegen de werkgever omdat hij er van uitging dat hij hem wel zou helpen. Dit bleek snel niet het geval te zijn. De werkgever bleek ook geen arbeidsongevallenverzekering te hebben.

In april 2007 kwam de man langs bij OR.C.A. We stelden hem voor klacht in te dienen bij de sociale inspectie. Dat deed hij. Daarna werd het ongeval aangegeven bij het Fonds voor Arbeidsongevallen. Gelukkig werden alle medische kosten in dit dossier opgenomen door het OCMW in het kader van de procedure dringende medische hulp.

Jammer genoeg kon de sociale inspectie niet besluiten wie de werkgever was. Er waren immers twee personen die als werkgever konden worden beschouwd. Zolang de juiste werkgever niet kan



Illustratie uit OR.C.A.'s aandacht folder voor huishoudpersoneel van eind 2011.

worden aangewezen kan het Fonds voor Arbeidsongevallen niet tussenkomen. De arbeidsauditeur besliste om een gerechtelijk onderzoek te starten tegen deze werkgever. Voor de werknemer werd een advocaat gevonden die het dossier wilde opvolgen. Deze zaak werd uit eindelijk voor de correctionele rechtbank gebracht, waar twee andere dossiers werden samengevoegd in deze zaak. Het openbaar ministerie vorderde straffen tegen de werkgever wegens de tewerkstelling van mensen zonder wettig verblijf, het niet betalen van de sociale zekerheid, het ontbreken van de DIMONA aangifte en van de arbeidsongevallenverzekering. Daarnaast had het slachtoffer de werkgever rechtstreeks gedagvaard voor de correctionele rechtbank en had hij zich burgerlijke partij gesteld in deze zaak.

In december 2011 viel de uitspraak bijna **vijf jaar** na het arbeidsongeval. De beklaagden werden veroordeeld voor tewerkstelling van mensen zonder wettig verblijf, het niet aangeven van de tewerkstellingsprestatie aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, het ontbreken van de DIMONA aangifte en van de arbeidsongevallenverzekering. In de rechtstreekse dagvaarding van het slachtoffer stelt de rechter dat er wel een tewerkstellingsrelatie is vastgesteld en dat het Fonds voor Arbeidsongevallen moet tussenkomen. Op deze manier zal de betrokken werknemer zijn dagen arbeidsongeschiktheid vergoed zien en zullen de medische kosten door het Fonds voor Arbeidsongevallen aan het OCMW en de betrokkene worden terugbetaald.

3.3.2. Zaak met aangifte arbeidsongeval.

De OR.C.A helpdesk werd gecontacteerd door een Marokkaanse man uit West-Vlaanderen. Tijdens het werken op een veld werd zijn hand gekneld in een landbouwmachine. Hij verloor bijna zijn hand. De werknemer was aan het werk met een andere collega die onmiddellijk de hulpdiensten en de werkgever contacteerde. De werkgever vulde een arbeidsongevallenaangifte in van zijn verzekeringsmaatschappij maar vermeldde de naam van een familielid van de werknemer. Dit familielid beschikt wel over de nodige verblijfsdocumenten en had in het verleden ook voor deze landbouwer gewerkt.

OR.C.A. nam contact op met de verzekeringsmaatschappij en informeerde de dossierbeheerder over de ware toedracht van de feiten. Er werd tot tweemaal toe een onderzoek ingesteld door de verzekeringsmaatschappij. De werkgever bleef immers ontkennen dat het ongeval was gebeurd met een werknemer zonder wettig verblijf. De bewijzen in het dossier en de effectieve schade waren zo groot dat de verzekering besliste om het ongeval te er-

kennen. Deze hele procedure duurde meer dan 6 maanden. Ondertussen ontving de betrokken werknemer geen financiële steun om zijn medische kosten te vergoeden. Het OCMW weigerde immers tussen te komen omdat het over een arbeidsongeval ging. Gelukkig kreeg hij alsnog bijstand uit humanitaire overwegingen.

Na de beslissing van de verzekeringen om dit schade geval te erkennen werd de werknemer volledig vergoed zowel voor zijn medische kosten als voor zijn arbeidsongeschiktheid. De verzekering besloot om geen verdere stappen te ondernemen tegen de werkgever.

3.3.3. Conclusie

Een arbeidsongeval heeft altijd een grote impact op het leven van een werknemer en zijn omgeving. Bij werknemers zonder wettig verblijf is dit nóg dramatischer. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt, geheel of gedeeltelijk, voor beperkte tijd of op lange termijn dan heeft dit als consequentie dat hij geen inkomen meer heeft voor deze periode. Het is dan ook bijzonder belangrijk dat deze werknemers beroep kunnen doen op de wetgeving en regelingen rond arbeidsongevallen.

Als een OCMW weigert tussen te komen omdat het om een arbeidsongeval gaat en de verzekeraar in theorie moet tussenkomen, kan dit verregaande gevolgen hebben. De ziekenhuisfacturen worden dan niet betaald en teruggevorderd van de werknemer zelf, wat tot grote schulden leidt bij de ziekenhuizen. Dit gegeven heeft impact op de medische verzorging van de werknemer.

Als blijkt dat zaken over arbeidsongevallen tot 5 jaar of langer voor de rechtbank kunnen aanslepen dan, wordt het hele verhaal nog dramatischer. Werknemers zonder wettig verblijf bouwen daardoor grote schulden op bij ziekenhuizen. Bij volledige arbeidsongeschiktheid kunnen aanslepende juridische procedures ervoor zorgen dat mensen jarenlang geen beroep doen op de vergoeding voor arbeidsongeschiktheid van de verzekeringen of het Fonds voor Arbeidsongevallen. We merken in dossiers die door OR.C.A. worden opgevolgd dat een termijn van 5 jaar veeleer de regel is dan de uitzondering en dat procedures doorgaans nog langer aanslepen.

Om dit in de toekomst te vermijden zou aan deze zaken prioriteit moeten worden gegeven. Als werkgevers zouden verzekerd zijn en aangifte zouden doen, zou alles natuurlijk voor alle partijen een stuk vlotter verlopen.

3.4. MISBRUIK VIA DE REGELING VOOR AU PAIRS EN OCCASIONELE BABYSITS

De OR.C.A. helpdesk werd gecontacteerd door een dame die weet had van drie Peruviaanse meisjes die hier als kindermisje en huishoudster bij Belgische families zijn terecht gekomen. De meisjes hebben elk 1000€ aan een vrouw betaald om hier als 'au pair' bij een gezin terecht te komen. De vrouw handelde blijkbaar als illegaal intermediair au-pair agentschap tussen de Peruviaanse meisjes en Belgische gezinnen die op zoek zijn naar hulp in het gezin. In tegenstelling tot de Gezinsbond heeft de Franstalige tegenhanger, de Ligue des Familles een (online) tijdschrift, 'Le Ligueur', waarop zowel gezinnen als babysitters een advertentie kunnen plaatsen. De vrouw in kwestie zou geïnteresseerde gezinnen contacteren die ze vindt via de online advertenties voor kinderopvang en vraagt zowel aan de gezinnen als aan de Peruviaanse meisjes geld voor de 'plaatsing' van au pairs. Behalve de 1000€ initiële kost betalen de Peruviaanse meisjes haar ook maandelijks. Het is ook niet geheel duidelijk welk verblijfsstatuut de meisjes hebben maar naar alle waarschijnlijkheid is dat een arbeidskaart voor

au pairs. In dat geval krijgen de meisjes maandelijks 450€ zakgeld en mogen ze officieel niet werken. Ze mogen enkel 20 uur per week occasioneel babysitten en licht huishoudelijk werk doen. Volgens de persoon die ons contacteerde zouden de meisjes 6 dagen per week meer dan voltijds werken. De meisjes worden in deze case dus zowel door de gezinnen als door de vrouw uitgebuit en staan in een zwakke positie tegenover het gastgezin en de intermediair omdat ze hun verblijf in België dreigen te verliezen als ze deze situatie aanklagen.

Anderzijds maakt deze case ook duidelijk dat gezinnen die op zoek gaan naar kandidaat- voltijdse huishoud-st-er dit doen via de advertentiesite 'Le Ligueur'. Op de site van 'Le Ligueur' staan trouwens geregeld advertenties van gezinnen die op zoek zijn naar privé-kinderopvang overdag en naschools, soms zelfs voltijds en inwonend terwijl de regeling voor occasionele babysits van de Gezinsbond en de Ligue des Familles enkel bedoeld is voor occasionele babysit.

3.5. DIPLOMATIEK HUISHOUDPERSONEEL EN ONTSLAG

In de loop van 2011 contacteerden drie huishoudsters ons die onrechtmatig ontslagen werden door hun werkgever die diplomaat is. Twee ervan werden ontslagen omdat ze vroegen dat hun arbeidsrechten nageleefd werden. Een vierde huishoudster liep zelf weg bij haar werkgever omdat ze de werksituatie ondraaglijk vond. Omdat ze als huishoudster in dienst van diplomaten een diplomatieke identiteitskaart krijgen die uitgereikt wordt in het kader van de tewerkstellingsrelatie, verloren al deze huishoudsters hun legaal verblijf kort nadat de arbeidsrelatie verbroken was.

Drie van deze huishoudsters zonder wettig verblijf vonden achteraf opnieuw een job als inwonende huishoudster maar lieten allen weten dat ze te bang waren om op te treden tegen de diplomaat en dat ze omwille van werkverplichtingen onmogelijk nog kunnen deelnemen aan OR.C.A.'s werking op zondag.

3.6. SCHIJNZELFSTANDIGEN ZONDER WETTIG VERBLIJF

Schijnzelfstandigen zijn mensen die aan de slag zijn in een zelfstandigenstatuut maar in de realiteit werknemers zijn. Om te bepalen of iemand zelfstandige is kijkt men naar vier elementen: De wil van de partijen (kies je om met elkaar te werken in een relatie werkgever – werknemer of kies je ervoor om te werken als aannemer en opdrachtgever), de vrijheid om je werktijden te bepalen (een zelfstandige kiest wanneer hij werkt), de vrijheid om je werk zelf te organiseren (een zelfstandige kiest zelf hoe hij het werk uitvoert) en hiërarchische controle (de werkgever kan altijd zijn personeel controleren).

Bij schijnzelfstandigen is er vaak geen enkel van de vier criteria dat wijst op zelfstandigheid. Zo hebben ze zelf geen enkele zeggenschap over hun loon, hun werkuren, en hun taken. Bij de ondertekening van documenten, zijn ze zich vaak niet bewust van wat ze ondertekenen. Het enige dat hen linkt met zelfstandigen is hun statuut. Vaak ondertekenen ze een document waarin ze zogezegd een aantal aandelen kopen van het bedrijf. Nadien gaan ze in dit bedrijf aan de slag als actieve vennoten, waardoor ze het zelfstandigen statuut krijgen. Dit alles veranderd echter niks aan het feit dat de persoon in

kwestie zonder papieren in het land is en dus geen wettig verblijf heeft. Heel vaak maakt de werkgever hen wijs dat hun schijnzelfstandigheid hun situatie regulariseert. Dit is geenszins het geval en het zal ook in de toekomst geen rol spelen.

De werknemer wordt niet meer beschouwd als werknemer maar als zelfstandige. Dit heeft grote gevolgen. Alle arbeidsrechten van een werknemer zijn niet meer van toepassing. Geen minimumloon, geen betaalde vakantie, geen vast arbeidsduur, je moet zelf instaan voor een arbeidsongevallenverzekering, ... Het statuut ontslaat met andere woorden de werkgever van alle verplichtingen. Om alsnog rechten af te dwingen moet betrokkene onmiddellijk een moeilijke procedure starten om te bewijzen dat hij eigenlijk geen zelfstandig was. In theorie lijkt dit met bovenstaande criteria mogelijk. Jammer genoeg wordt het eerste criterium 'de wil van de partijen' als het belangrijkste element beschouwd. Als de werknemer ooit een document heeft ondertekend dat hem tot actieve vennoot maakt, wordt het heel moeilijk om hier nog iets aan te doen.

Deze schijnzelfstandigen worden ook ingeschreven bij een sociaal verzekeringsfonds. Dit zorgt ervoor dat ze om de drie maanden een kwartaalbijdrage moeten betalen van meer dan €600. Voor velen is dit een bedrag dat ze niet kunnen betalen vanuit het magere loon dat ze ontvangen. Soms beloofde de werkgever dat hij deze kost op zich zou nemen. Na enige tijd ontdekken de schijnzelfstandigen dat de werkgever deze rekeningen helemaal niet heeft betaald en dat ze voor duizenden euro's schulden hebben bij de Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). Als de schijnzelfstandige zijn werkgever hiermee confronteert, dan worden hij plots uit de vennootschap gezet. Ook hiertegen kan de schijnzelfstandige in praktijk weinig ondernemen. Hij kan bij het sociaalverzekeringsfonds een aanvraag indienen om zijn schulden van de laatste 4 kwartalen kwijt te schelden. Deze procedure neemt echter bijna een jaar in beslag en of die kwijtschelding zal worden toegekend is niet zeker.

3.6.1. Situatie van Roemenen en Bulgaren.

De problematiek van schijnzelfstandigen wordt vaak gelinkt aan de situatie van de Roemeense en de Bulgaarse werknemers. We merken dat deze groepen heel vaak het slachtoffer worden van dit systeem. Voor mensen met de Bulgaarse of Roemeense nationaliteit is er immers een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Ze kunnen enkel werken in België als ze een werkgever vinden die voor hen een arbeidskaart B wil aanvragen voor een knelpuntberoep. Ook voor andere beroepen kunnen ze een arbeidskaart aanvragen maar de procedure

is zo zwaar dat het hoogst onwaarschijnlijk is dat ze die ook effectief zullen ontvangen.

Enmaal ze deze arbeidskaart hebben ontvangen, zitten ze gevangen in het afhankelijkheidssysteem dat al eerder werd beschreven bij het punt 3.1.1.1 (blz 20). We merken bovendien dat werkgevers de aanvraag procedure voor een arbeidskaart B als een te grote administratieve last ervaren.

Gezien deze weg zoveel obstakels kent en vele Bulgaren en Roemenen wel in België willen komen werken, komen ze in het zelfstandigenstatuut terecht. Dit statuut staat immers wel open voor hen. In tegenstelling tot derdelanders (niet-EU onderdanen) krijgen ze wel een geldig verblijfsstatuut wanneer ze als zelfstandige aan de slag gaan. Omdat dit verblijfsrecht zo belangrijk is blijven heel wat Bulgaarse en Roemeense werknemers in dit statuut hangen. Ook de dienstverlening van de arbeidsbemiddelingsdiensten is voor hen niet bereikbaar. Zelf zijn ze zelden goed op de hoogte wat dit statuut precies inhoudt en staat dit zelfstandigen statuut gelijk aan 'werken en verblijf', de twee zaken waarvoor ze naar België kwamen.

De overheid kon er eind 2011 voor zorgen dat dit systeem werd stopgezet door de uitzonderingsmaatregel voor de arbeidsmarkt voor Bulgaren en Roemenen niet te verlengen. Hoewel de overheid het systeem van schijnzelfstandigen wil bestrijden, besliste de nieuwe regering de uitzonderingsmaatregel te verlengen en zet ze daarmee deze werknemers onrechtstreeks aan om te kiezen voor dit ongunstige schijnstatuut.

3.6.2. Conclusie

Dit lijkt OR.C.A. een probleem waar de overheid duidelijk en beslist kan optreden. Als de uitzonderingsmaatregelen voor de Bulgaren en Roemenen niet langer van kracht zouden zijn is het heel waarschijnlijk dat velen uit dit systeem zouden stappen. Dit werd ook vastgesteld bij de stopzetting van de overgangmaatregelen voor bijvoorbeeld Polen.

Een tweede maatregel die een oplossing zou kunnen bieden voor niet EU-ers die in dit systeem terecht komen, is de inschrijving als zelfstandige bij een sociaal verzekeringsfonds onmogelijk maken als je geen beroepskaart hebt of als je niet vrijgesteld bent van deze verplichting. Op die manier zou het voor niet EU-ers onmogelijk worden om hoge schulden op te bouwen bij de RSZV.

Het lijkt ons nuttig te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om het statuut van schijnzelfstandige om te zetten naar een werknemersstatuut.

3.7. ZELFSTANDIGEN ZONDER WETTIG VERBLIJF

Naast de hierboven behandelde thematiek van de schijnzelfstandigheid merken we ook een stijging in de hulpvragen van personen die werken als zelfstandige. Dit is een overlevingsstrategie waar we op onze helpdesk al eerder mee in aanraking kwamen. Een paar voorbeelden.

3.7.1. Zelfstandigen zonder wettig verblijf zonder bedrijf

Een Braziliaanse man zonder wettig verblijf werkt in de bouwsector. Hij maakt telkens afspraken met de werkgever (klant) over welke opdrachten moeten worden uitgevoerd. Hij kocht een eigen bestelwagen die geregistreerd staat op de naam van iemand anders. Hij beschikt ook over eigen werkmateriaal. Zo trekt hij van werf naar werf. Er staat van zijn hele bedrijvigheid niks op papier. Hij heeft m.a.w. zelf geen eigen bedrijf of aandelen in een ander bedrijf. Hoewel hij hoofdzakelijk voor dezelfde klant werkt, is het duidelijk dat we hier eerder van een zelfstandige kunnen spreken dan van een werknemer. Telkens als er moet betaald worden doet de (vaste) klant echter moeilijk. De klanten van de hoofdaannemer hebben niet betaald of willen een deel van de werken niet betalen dus zijn er zogenaamd geen middelen om te betalen.

Onze zelfstandige zonder wettig verblijf staat in zo'n situatie met de rug tegen de muur. Hij kan geen beroep doen op de arbeidswetgeving. Hij is immers zelfstandige. Er is dus geen sprake van minimumloon enz... Ook als hij slachtoffer wordt van een arbeidsongeval heeft hij geen recht op een vergoeding. Hij moet zijn eigen arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

Om zijn inkomsten af te dwingen kan de zelfstandige zonder wettig verblijf naar de rechtbank. De kans dat hij dit doet is klein. Immers om als zelfstandig aan de slag te zijn had hij een beroepskaart nodig. Hij is dus zelf in overtreding en dreigt hiervoor gesanctioneerd te worden. Alleen in het geval van een flagrant misbruik met veel bewijsmateriaal kan het verdict zijn dat de tegenpartij zal moeten tussenkomen en je eigen boete lager uitvalt dan die teruggevorderde som.

3.7.2. Zelfstandigen zonder wettig verblijf met valse facturen

Deze situatie is erg vergelijkbaar met het voorgaande. Het verschil zit hem in de eis van de klant om facturen te krijgen voor zijn boekhouding.

We ontmoetten een andere Braziliaanse bouwvakker die als 'zelfstandige' aan de slag was voor

bedrijf (X). Dit bedrijf vraagt facturen voor de boekhouding. Gezien de zelfstandige bouwvakker zonder wettig verblijf geen eigen bedrijf heeft en dus ook geen BTW nummer vond hij volgende oplossing. Een ander bedrijf (Y) dat helemaal niks te maken had met de bouw, stuurde een factuur naar bedrijf X. Bedrijf X betaalde aan bedrijf Y. Bedrijf Y incasseerde het bedrag voor de BTW en een commissie. De rest werd aan de zelfstandige zonder wettig verblijf bezorgd.

Op het ogenblik dat bedrijf X weigerde te betalen kon de zelfstandige zonder wettig verblijf niets ondernemen. Hij had zelf meegewerkt aan de fraudecarrousel en geen vergunning om te werken als zelfstandige. Hij werd ook onder druk gezet door bedrijf Y omdat die vreesde problemen te krijgen als hij juridische stappen zou ondernemen. Later bleek dat deze zelfstandige zonder wettig verblijf zélf ook nog werknemers zonder wettig verblijf in dienst had. Deze werknemers bleven onbetaald. Zo werd de ene werknemer zonder wettig verblijf slachtoffer van de praktijken van een zelfstandige zonder wettig verblijf.

3.7.3. Zelfstandigen zonder wettig verblijf met een bedrijf

Andere zelfstandigen zonder wettig verblijf creëren wel een eigen bedrijf. Iemand met papieren richt het bedrijf op of neemt het over. Het bedrijf heeft zijn eigen BTW- en ondernemingsnummer, is ingeschreven bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen en is in orde met alle andere formaliteiten. De zelfstandige zonder wettig verblijf koopt vervolgens aandelen in dit bedrijf waardoor hij medevennoot wordt. Soms is dit enkel een afspraak en komt er geen geldtransactie aan te pas. De namen van de nieuwe aandeelhouders worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Betrokkene is vanaf dan officieel medevennoot van de organisatie. Hij gaat aan de slag als actieve venoot. Als het bedrijf voor deze persoon een Bisnummer aanvraagt om hem in te schrijven bij het sociaal verzekeringsfonds dan wordt dit hen ook toegekend en kan de persoon zich inschrijven in het sociaal verzekeringsfonds. OR.C.A. werd in 2011 verschillende keren met dergelijke zaken geconfronteerd. Twee voorbeelden:

3.7.3.1. Zelfstandige als overlevingsstrategie

Een Afrikaanse man werkt als zelfstandige. Na zijn studies in België had hij samen met een Belgische vriend een bedrijfje opgericht. Die studievriend staat vermeld in het Staatsblad maar houdt zich in de realiteit niet bezig met het bedrijf. Enkel op het ogenblik dat hij zijn handtekening moet zetten

wordt hij ingeschakeld. De zelfstandige zonder wettig verblijf werkt praktisch altijd in onderaanneming voor een ander bedrijf. De afspraken worden nageleefd en op deze manier slaagt hij er in om een inkomen voor zichzelf te genereren.

Op deze manier kan iemand zonder wettig verblijf zelf instaan voor zijn levensonderhoud en sociale zekerheidsrechten opbouwen. In deze zaak was hij niet ingeschreven in het sociaal verzekeringsfonds maar zoals eerder gezegd zou dit wel perfect mogelijk zijn. Hij zal wel nooit op basis van deze situatie zijn verblijf kunnen regulariseren. Hij overtreedt ook de wet omdat hij niet over een beroepskaart beschikt. In het volgende voorbeeld zien we wat er nog kan fout lopen.

3.7.3.2. Zelfstandige als overlevingsstrategie die faalt

Een Noord-Afrikaanse man richt zoals hierboven beschreven met een vriend een bedrijf op. Ze hebben een handelszaak in Brussel. De zelfstandige zonder wettig verblijf betaalde een aantal zaken voor het inrichten van het bedrijf en zelf schilderde hij ook het handelspand. Toen de zaak van start ging, weigerde zijn medevenoot de onkosten te vergoeden en hem te betalen voor de werken die hij uitvoerde. Ook hier kon er niets ondernomen worden. Hij was zelf strafbaar en had geen bewijzen van de geleverde arbeid. Het enige dat hij kan ondernemen is naar de rechtbank stappen op basis van het principe 'verrijking zonder oorzaak'. Ook hier

3.8. CLANDESTIEN WITWERK

Met clandestien witwerk bedoelen we situaties waarbij werknemers zonder wettig verblijf aangegeven zijn bij de sociale zekerheid. Deze werknemers betalen dus hun sociale bijdragen en krijgen loonfiches. Heel vaak gaat het om voormalige asielzoekers die werknemer worden tijdens de asielprocedure en op dat moment een arbeidskaart C konden aanvragen. Wordt de asielaanvraag afgewezen dan zou de werknemer moeten stoppen met werken. De werkgever is echter vaak niet op de hoogte van de stand van zaken van de asielaanvraag of kiest er soms bewust voor om de tewerkstelling niet stop te zetten.

Een andere methode is het gebruik van het bisnummer. Mensen die bijvoorbeeld beroep doen op dringende medische hulp krijgen een bisnummer toegewezen. Dit is vergelijkbaar met een rijksregisternummer. Als dit nummer wordt gebruikt bij het invullen van een DIMONA aangifte dan wordt

geldt dat ze zelf strafbaar zouden gesteld kunnen worden en is er helemaal geen duidelijkheid of ze op het einde van de rechtszaak hun rechten kunnen afdwingen.

3.7.4. Conclusie

Het is duidelijk dat het zelfstandigenstatuut mensen zonder wettig verblijf nog kwetsbaarder maakt. Als er iets fout loopt, (werk dat niet wordt uitbetaald, arbeidsongeval, ...) staan ze machteloos. De enige mogelijkheid die rest is de rechtbank en ook daar is de kans op succes beperkt omdat ze zelf gestraft kunnen worden.

Het systeem van de eigen onderneming wordt door sommigen beschouwd als een valabele piste. Zolang alles goed gaat genereer je op een semi-legale manier je inkomen en bouw je zelfs sociale zekerheid op. Als er echter iets fout loopt, staat de betrokkene echter volledig geblokkeerd en gaat het feit dat hij zonder wettig verblijf is zich weer tegen hem keren.

Het lijkt ons dan ook de beste optie om op zoek te gaan naar wettelijke mogelijkheden die kunnen vermijden dat mensen zonder wettig verblijf in zo'n kwetsbaar statuut terecht komen. O.R.C.A. heeft er altijd voor gekozen om mensen te duiden op de gevaren van dit systeem en hen afgeraden om als zelfstandige aan de slag te gaan.

dit in het systeem aanvaard. Op deze manier kunnen werknemers zonder wettig verblijf clandestien witwerken.

Deze mensen kunnen dan ook beroep doen op alle sociale zekerheidsrechten, kinderbijslag, pensioen, ziekteverzekering, ... Enkel werkloosheidsuitkeringen kunnen ze niet bekomen alhoewel ze wel bijgedragen hebben betaald.

3.8.1. Loondiefstal bij clandestien wit werk

Een Noord-Afrikaanse man zonder wettig verblijf bleek al jaren te werken via het bisnummer. Hoe het systeem precies werkte, wist hij niet. Hij werkte met het bisnummer dat vermeld stond op de OCMW-kaart in het kader van dringende medische hulp. Hij werkte een aantal maanden in de keuken van een restaurant. Toen de zaak van eigenaar veranderde traden er echter problemen op. Hij kreeg het loon van de laatste maand en zijn ontslagvergoeding

niet uitbetaald. Hierop diende hij klacht in bij TSW maar de werkgever presenteerde een ondertekende loonfiche die moesten bewijzen dat de man in cash was uitbetaald. De handtekening van de werknemer was echter vervalst. Nu wil de werknemer naar de rechtbank stappen maar botst hij op de moeilijke weg om dit te doen als werknemer zonder wettig verblijf.

3.8.2. Conclusie

Hoewel dit systeem de meeste rechtszekerheid blijkt te bieden aan de werknemer zonder wettig verblijf, blijkt dat ook hier het afdwingen van de

arbeidsrechten moeilijk is. Een werknemer zonder wettig verblijf die in de problemen komt en zijn rechten wil afdwingen wordt met opnieuw geconfronteerd met de al dan niet terechte aangevoelde moeilijkheden om naar justitie te stappen zoals de beperkte toegang tot een prodeo advocaat. Eenmaal hun werk verloren zijn, zijn ook alle inkomsten verdwenen. Heel vaak wordt de prioriteit dan gelegd op het overleven en een inkomen zoeken en veel minder op het afdwingen van arbeidsrechten.

3.9. CONCLUSIE

Uit deze fenomeenanalyse blijkt dat er verschillende strategieën worden ontwikkeld en gebruikt om werknemers zonder wettig verblijf in te zetten in de informele arbeidsmarkt. Een constante bij al deze systemen is dat het afdwingen van arbeidsrechten moeilijk en soms zelfs onmogelijk wordt gemaakt.

Ook de inspectiediensten en justitie lijken geen voldoende antwoord te vinden op deze praktijken. Dit zorgt ervoor dat heel wat malafide werkgevers zich aan de regels onttrekken. Dit creëert oneerlijke concurrentie voor de werkgevers die het spel correct spelen én ondergraaft de arbeidsrechten van de werknemers. Wij zijn ervan overtuigd dat de enige manier om deze misbruiken een halt toe te roepen erin bestaat om diegenen die deze strategieën door en door kennen een rol te laten spelen. De werknemers zonder wettig verblijf moeten zélf aan de slag kunnen om hun fundamentele arbeidsrechten effectief af te dwingen. Daardoor stijgt ook de kans om malafide werkgevers effectief te kunnen straffen. Als de kostprijs van werknemers zonder wettig verblijf en het risico om effectief gestraft te worden stijgen, wordt het minder aantrekkelijk voor werkgevers om werknemers zonder wettig verblijf te werk te stellen.

Om dit te realiseren moet we op een andere manier gaan denken over de rol van werknemers zonder wettig verblijf bij het afdwingen van hun arbeidsrechten. Heel wat drempels moeten daartoe nog worden weg gewerkt.

In eerste instantie denken we hier aan een Veilig loket waar ze zonder problemen hun klacht kunnen indienen. Dit loket moet hen ook de garantie geven dat er voor hen geen verdere negatieve gevolgen zijn. Een werknemer die klacht neerlegt zou ook de garantie moeten krijgen dat hij voor de hele procedure over alle mogelijke middelen beschikt om zijn rechten af te dwingen. Het lijkt ons in deze zaken met beperkte bewijslast noodzakelijk dat de werknemer zonder wettig verblijf tijdens deze procedure aanwezig is in het land.

Het oprichten van een taskforce waar alle bevoegde diensten deze problematiek samen bestuderen en mee nadenken naar oplossingen zou een tweede belangrijke stap kunnen zijn.

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

4.1. WWW.WERKNEMERSZONDERPAPIEREN.BE



Eind 2010 lanceerde OR.C.A. de brochures 'Eerste hulp bij schending van de arbeidsrechten van clandestiene werknemers: een stappenplan' en 'Werknemers zonder papieren en hun arbeidsrechten: een juridische handleiding'. Ze zijn beide ook in het Frans beschikbaar.

In navolging van deze publicaties werd dit jaar de website online gezet om de informatie nog beter te ontsluiten. Ook de eerdere publicaties zoals de 'Werknemers zonder papieren: een rechtengids' en 'Arbidsrechten hebben geen grenzen: Inspiratieboek voor het organiseren van werknemers zonder papieren' werden opgenomen in deze nieuwe site.

De publicaties zijn er niet enkel als pdf downloadbaar maar staan ook gewoon als tekst op de site. Wie specifieke informatie zoekt kan via een zoekmachine de informatie terugvinden. Gebruikers van de site kunnen hun ervaringen of opmerkingen bij de teksten per pagina delen. Ook iedereen die een bepaald stuk tekst op zijn eigen website wil zetten kan dit kosteloos doen via een handige embed functie.

Deze site moet de informatie van OR.C.A. zo toegankelijk mogelijk maken. Op deze manier kan men zelf aan de slag gaan met deze informatie. In december 2011 werd deze website via een uitgebreide mailing bekendgemaakt.

4.2. VAKBONDEN

De vakbonden blijven belangrijke partners voor OR.C.A. De samenwerking op verschillende niveaus wordt dan ook verder gezet zowel in concrete dossiers als in beleidswerk.

OR.C.A. neemt deel aan de vergaderingen van de werkgroep 'Arbeid – Migratie – Mensen zonder papieren' van het ACV Brussel – Halle – Vilvoorde. Ook volgt OR.C.A. de groep 'Flux migratoire' van het FGTB op. De meeste contacten vinden echter plaats binnen de werkgroep 'Droits des travailleurs Migrants' van CIRÉ. Hierbij zijn beide vakbonden vertegenwoordigd.

Op 12 mei woonde OR.C.A. een studienamiddag van het ACV Brussel – Halle – Vilvoorde bij rond haar werking voor mensen zonder wettig verblijf. Er werden drie nieuwe instrumenten voorgesteld: de resultaten van een onderzoek bij de doelgroep, een documentaire die ze hadden gerealiseerd en een spel dat werd ontwikkeld om werknemers zonder wettig verblijf over hun rechten te informeren.

CEPAG van de FGTB organiseerde op 26 en 27 mei en op 9, 10 en 17 juni 2011 een seminarie met als titel ' Les mouvements migratoires : les droits fondamentaux des travailleurs. Quelles stratégies syndicales?'. Op 10 juni werd de focus gelegd op werknemers zonder wettig verblijf. In dit kader werd

OR.C.A. uitgenodigd haar publicaties voor te stellen en haar ervaringen rond het verdedigen van de arbeidsrechten te delen.

Op 21 september werd OR.C.A. uitgenodigd door de FGTB van Luik. De juridische dienst van deze afdeling van de FGTB organiseerde een vorming over de rechten van werknemers zonder wettig verblijf en hoe die juridisch kunnen worden afgedwongen. OR.C.A. werd gevraagd om te duiden wat mogelijk is naast de procedure mensenhandel.

Het CSC organiseerde op 1 oktober in Namen een studiedag met de titel 'D'ici ou d'ailleurs, nous sommes tous des travailleurs!' met onder andere aandacht voor werknemers zonder wettig verblijf of in precair verblijf. Ook de conventie van de internationale arbeidsorganisatie rond huishoudpersoneel kwam aan bod. Jammer genoeg was OR.C.A. niet aanwezig zijn op deze studiedag.

Het is duidelijk dat de vakbonden aandacht blijven besteden aan dit thema en er steeds actiever in worden. Al lijkt het momenteel beperkt tot een aantal erg gedreven mensen binnen de vakbond. Daardoor is het vaak ook geïsoleerd binnen één regio. Een ander opvallend element is dat we deze dynamiek vooral zien bij de Franstalige afdelingen van de vakbonden.

4.3. ANDERE ORGANISATIES

OR.C.A. is lid van 11.11.11 en het Forum Asiel & Migraties (FAM). Het afgelopen jaar nam OR.C.A. deel aan de verschillende vergaderingen die het FAM organiseerde Zowel over de evaluatie van de regularisatie campagne van 2009 als over de werking van het FAM in de toekomst.

Een aantal organisaties deden beroep op de expertise van OR.C.A.: Een overzicht:

- Op woensdag 30 maart waren we uitgenodigd om in het panel te zitten op een studiedag van Ligue des droits de l'Homme die handelde over de rechten van een vreemdeling.
- Op 12 april kwam de KLJ langs op het OR.C.A. kantoor met een internationale delegatie voor wat duiding rond de thematiek van arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.

- Intercultureel Netwerk Gent nodigde ons uit om op 17 mei een vorming te geven aan Engelstalige mensen zonder wettig verblijf over hun arbeidsrechten. Op 29 november waren we er opnieuw te gast voor een nieuwe groep.
- Op 20 mei kwam het Collectif des Travailleurs Sans Papiers (Brussel) dat wordt ondersteund door Pigment langs voor een overleg over de werking van OR.C.A. en de algemene thematiek rond werknemers zonder wettig verblijf.
- Op 20 september waren we te gast bij het Rode Kruis opvangcentrum Alseberg. Hier informeerden we de begeleiders over de rechten van werknemer zonder wettig verblijf.
- Op 15 oktober waren we te gast op de netwerkdag van KMS/AMOS waar OR.C.A. meer duiding gaf over de problemen met de arbeidskaarten in het kader van de regularisatie.
- Op 8 november stelde OR.C.A. zijn werking voor op de introductie dag voor hulpverleners van de Brusselse Welzijnsraad.

- De Erasmus Hogeschool Brussel organiseerde voor hun studenten van de afstudeerrichting sociaaljuridische dienstverlening binnen de opleiding Sociaal Werk en de Hogeschool Leiden op 8 november een panel gesprek, dit in het kader van een 3 daagse met als thema het toelatings- en migratiebeleid in België, Nederland en de Europese Unie. OR.C.A. was vertegenwoordigd in dit panel.
- Alias nodigde ons uit op 20 oktober om de Bulgaarse jongens die ze ontmoeten in hun werking te informeren over de manieren van tewerkstelling die voor hen openstaan in België.
- Op 7 december werden we door Sireas uitgenodigd om een vorming te geven over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf, dit aan een divers publiek van deelnemers.
- De Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen organiseerde voor de studenten sociaal werk van het eerste jaar een rondleiding in Brussel op 8 en 9 december. Tijdens deze kennismaking met het Brussels werkveld en de Brusselse thematiek kwam ook OR.C.A. aan het woord.

Naast deze vormingsmomenten hadden we ook nog enkele ontmoetingen met organisaties die meer willen weten over de OR.C.A. werking. Zo ging OR.C.A.

de 20^{ste} oktober langs bij SIREAS en op 28 november bij Solidarité Nouvelles Bruxelles. Op 15 November kregen we bezoek van het Actieplatform Gezondheid en Solidariteit. En op 10 oktober kregen we bezoek van Le Monde des Possibles uit Luik die algemene informatie vroeg over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf en de OR.C.A. werking

Met enkele partners werd een inhoudelijk overleg en samenwerking opgezet. In het najaar werd OR.C.A. uitgenodigd om deel te nemen aan de stuurgroep van de Meeting/Samenlevingsopbouw Brussel. OR.C.A. woonde op 20 december voor het eerst deze stuurgroep bij. Dit zal leiden tot een betere kennis van elkaars werking en misschien ook een nauwere samenwerking.

ODICE, het Oost-Vlaams diversiteitscentrum, wordt steeds vaker geconfronteerd met de thematiek die de kernopdracht van OR.C.A. uitmaakt. Ze hadden dan ook graag meer inzicht ontwikkeld over deze thematiek. Op aansturen van het Kruispunt Migratie - Integratie vond er een boeiende uitwisseling plaats op 21 december.

Ook met een medewerker van De Foyer en De Meeting hadden we een ontmoeting over de thematiek van arbeidsmigratie die in de toekomst zal worden voortgezet.

4.4. IN HET KADER VAN DE WERKING ROND HUISHOUDPERSONEEL

De Filipijnse parochie, de ambassade en verscheidene Filipijnse zelforganisaties besloten om op 1 en 26 Mei, ter gelegenheid van de internationale dag van de Arbeid, allerlei informatiesessies, consultaties en bijeenkomsten te organiseren. OR.C.A. werd op 26 Mei uitgenodigd om de arbeidsrechten van Filipijnse migranten op een eenvoudige manier toe te lichten in een workshop voor de leiders van de verschillende Filipijnse organisaties.

PICUM, een Europese koepelorganisatie waarvan OR.C.A. lid is kwam op 10 juli langs op het feest van de werking voor huishoudst-ers met een filmploeg. Ze interviewden er twee huishoudsters voor hun recente web-documentaire, 'Undocumentary', over migranten zonder papieren in Europa.

Op 13 December werd OR.C.A. ook uitgenodigd voor een uiteenzetting over de situatie van huishoudpersoneel vandaag de dag op de studiedag, 'La domesticité', van de Franstalige organisatie 'Vie Féminine'.

Zoals eerder gemeld namen we op 19 december deel aan de '12 by 12' -actie van de Europese vakbondskoepel met een aantal huishoudsters. OR.C.A. nam ook contact op met andere organisaties uit het netwerk om deel te nemen aan de actie. De Vrouwenraad, RESPECT, en de migrantenorganisaties Samahan en FECBE namen die dag ook deel.

4.5. INTERNATIONAAL

Op internationaal vlak probeert OR.C.A. de vinger aan de pols te houden over de ontwikkelingen in andere landen. Dit vooral door het lidmaatschap bij PICUM (www.picum.org). We waren dan ook aanwezig op de algemene vergadering van 24 en 25 juni. Op 8 november was OR.C.A. aanwezig op de werkgroep die PICUM organiseerde rond de thematiek 'Fairworking conditions'.

Tijdens de eindconferentie van 'A quel prix les to-mates?!' van 27 april die werd georganiseerd door de European Trade Union Confederation (ETUC) werd OR.C.A. uitgenodigd om als spreker de ervaringen van een NGO die werkt rond het thema van werknemers zonder wettig verblijf te delen.

Slovene Philanthropy en The Association of Free Trade Union of Slovenia nodigden ons uit om op 1 juli onze werking bij hen te komen voorstellen. Deze organisaties willen een werking opzetten rond arbeidsrechten van migranten. Ze waren dan ook benieuwd hoe OR.C.A. deze thematiek aanpakt.

Van 20 tot 22 november organiseerde de Fundamental Rights Agency (FRA) van de EU haar jaarlijkse conferentie. Dit jaar was het thema 'Dignity and rights of Irregular Migrants' en ging de conferentie door in Warschau. OR.C.A. nam deel aan deze conferentie en was natuurlijk aanwezig op de werkwinkel over 'Labour exploitation'. De FRA had al twee publicaties rond mensen zonder wettig verblijf uit gebracht waaronder een publicatie over de gezondheidszorg en één met als titel 'Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its member states' op de conferentie werd een derde publicatie voor gesteld 'Fundamental rights of migrants in an irregular situation in the European Union.' In deze publicatie is ook een hoofdstuk opgenomen over de werk situatie van werknemers zonder wettig verblijf.

Eind november werd OR.C.A. in het kader van haar werking rond huishoudpersoneel uitgenodigd door RESPECT, een Europees netwerk van NGO's, academici en migrantenorganisaties, om samen met een huishoudster van 29 november tot 2 december deel te nemen aan de People's Global Action in Genève. Dit is het parallel evenement van het jaarlijkse Global Forum on Migration waar politici aller lande elkaar ontmoeten om te discussiëren over de hedendaagse migratiestromen.

Op 12 en 13 december werd de OR.C.A. fotoreportage 'Door de ogen van Filippijnse huishoudsters uit Brussel' getoond op de PICUM-conferentie 'Undocumented women in Europe'.

5. OR.CA. ZET IN OP BELEIDSWERK

5.1. POLITIEK WERK IN 2011

Het afgelopen politieke jaar in België was er één van stilstand en onduidelijkheid. Dit zorgde ervoor dat er weinig mogelijkheden waren om federale kwesties waar OR.C.A. rond werkt aan te kaarten. Dit jaar werd dan ook gebruikt om contacten te leggen met relevante partners. Via deze weg konden we hen informeren over onze thematiek en mogelijkheden tot verder overleg in de toekomst voorbereiden. Het gaf ons ook de tijd om intern te werken aan het verfijnen van onze visie. We blijven verder werken aan het idee van een veilig loket en taskforce rond werknemersbescherming van mensen zonder wettig verblijf. Verder werd met de Raad van Bestuur ook nagedacht over maatregelen waardoor mensen zonder wettig verblijf die klacht neerleggen niet het risico lopen omwille van de klacht te worden uitgewezen.

In het kader van het beleidsvoorbereidend werk vonden volgende ontmoetingen plaats:

- Op 27 mei en 19 augustus zaten we samen met de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW). Tijdens deze overlegmomenten werden ervaring uit onze werking besproken en werd onderzocht op welke manier OR.C.A. en TSW zouden kunnen samenwerken. Er werd ook nagedacht over een aantal concrete problemen en antwoorden die op deze thema's zouden kunnen worden geformuleerd. Enkele van de thema's die werden besproken zijn het veilig loket, het opzetten van een taskforce, de omzetting van de Europese sanctie richtlijn, ...
- Gezien we steeds vaker geconfronteerd worden met (schijn)zelfstandigen zonder wettig verblijf organiseerden we op 9 oktober een ontmoeting met UNIZO. Het doel was om informatie uit te wisselen maar ook na te denken over hoe er in de toekomst kan worden omgegaan met het thema.
- Op 24 november vond er een ontmoeting plaats met de studiedienst van de VDAB. De VDAB had immers aangegeven dat er de komende 10 jaar heel wat arbeidsplaatsen zouden vrijkomen. Het werd een boeiend gesprek waar open werd nagedacht door wie deze arbeidsplaatsen zouden kunnen worden ingevuld.
- Arbeidsauditeurs kunnen een belangrijke rol spelen in het afdwingen van de rechten van werknemers zonder wettig verblijf. Dit was dan ook de reden waarom we op 25 november een ontmoeting hadden met de secretaris van de Raad van Arbeidsauditeurs. Na het boeiende gesprek werden afspraken gemaakt om in 2012 OR.C.A. uit te nodigen op de Raad van Arbeidsauditeurs.

5.1.1. De Europese sanctierichtlijn

Europa vaardigde op 18 juni 2009 de richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad uit tot vaststelling van minimumnormen inzake sanctie en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, beter gekend als de sanctierichtlijn, deze richtlijn moest op 20 juli 2011 in werking treden. Deze deadline werd door België niet gehaald.

De sanctierichtlijn biedt enkele mogelijkheden om de rechten van werknemers zonder wettig verblijf af te dwingen. Jammer genoeg legt de sanctierichtlijn de nadruk op het sanctioneren van de werkgever en niet op het beschermen van de werknemer. In het overleg tussen de vakbonden, CIRÉ en OR.C.A. dat door CIRÉ wordt georganiseerd was dit een van de punten die op tafel lag. Na de nodige discussies en overleg werkten we een gezamenlijke visie uit. Deze visie zijn we gaan duiden bij het kabinet van de toenmalige minister van werk Joëlle Milquet op 4 mei en 8 juni. De sanctierichtlijn werd nog niet omgezet. Het is dan ook moeilijk te bepalen in welke mate we invloed hadden op de uitwerking er van.

5.2. HUISHOUDPERSENEEL

In de loop van het jaar nam OR.C.A. contact op met verschillende migrantenorganisaties om hen te informeren over het IAO-proces voor het huishoudpersoneel wereldwijd. We deden dat door de educatieve film die OR.C.A. in 2010 maakte, te promoten. De reportage werd in mei getoond bij de Filipijnse organisatie Samahan. OR.C.A. verspreidde de reportage ook bij andere migrantenorganisaties maar dat liep niet altijd van een leien dakje. Het bleek moeilijk te zijn om de achterban te motiveren om hierrond samen te komen.

Het Intercultureel Vrouwencentrum IVCA in Antwerpen programmeerde de OR.C.A.-documentaire en nam het initiatief voor een fotoproject uit dat OR.C.A. eind 2010 al had uitgevoerd. Ze deden hiervoor beroep op de ervaringen van OR.C.A.

Ook internationale organisaties contacteerden tijdens de uitvoering van hun onderzoeken. OR.C.A. werkte mee aan een veldonderzoek van het Fundamental Rights Agency (FRA) over de situatie van het huishoudpersoneel zonder wettig verblijf in Europa en aan een onderzoek van Human Rights Watch Nederland over geweld bij migrantenvrouwen. De Europese NGO Solidar nodigde OR.C.A. tevens uit om in een panel te zetelen op een evenement om Europarlementariërs te sensibiliseren over de IAO-Conventie.

Als lid van vzw Flora nam OR.C.A. deel aan de voorbereiding van een nieuw project van Flora dat als doelstelling heeft om met verschillende groepen van 'domestic workers' een burgerparticipatietraject af te leggen en uitwisselingen tussen de verschillende groepen mogelijk te maken. Het project zou eindigen eind 2014 met een grootse agora waar alle groepen samen komen om hun ervaringen van de voorbije jaren te delen. Het projectvoorstel is jammer genoeg niet goedgekeurd en kan daarom voorlopig niet doorgaan.

Eind 2010 en begin 2011 stelde OR.C.A. het rapport 'Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken' voor aan twee vrouwenorganisaties; de Nederlandstalige Vrouwenraad en de feministische organisatie 'Vie Féminine'. Op 13 December 2011 organiseerde Vie Féminine uiteindelijk een studiedag over de thematiek van het huishoudpersoneel.

Het dagelijks bestuur van de Nederlandstalige Vrouwenraad zag prompt na de voorstelling van het rapport het belang in van het thema. Ze gingen over tot het oprichten van een werkgroep om tot een standpunt te komen over de situatie van het huishoudpersoneel en hiermee vervolgens het beleid te gaan beïnvloeden. De werkgroep bestond uit de drie vakbonden en een dienstenchequebedrijf en OR.C.A. als externe experten. De Vrouwenraad schreef een korte tekst op basis van de verkregen input van de eerste vergadering van de werkgroep. OR.C.A. reikte in dit proces veel informatieve teksten aan en deelde de ervaringen van op het terrein. Doorheen het jaar 2011 werd het standpuntvoorstel steeds uitgebreider en gedetailleerder. Alle leden van de werkgroep konden doorheen dit proces amenderen op de bestaande tekst en/of toevoegingen vragen. In Februari 2012 is het definitieve standpunt van de Vrouwenraad goedgekeurd door hun Raad van Bestuur.

In het voorjaar nam parlamentslid Nahima Lanjri (CD&V) ook contact op met OR.C.A. tijdens de voorbereiding van haar wetsvoorstel om het statuut van de dienstbode te verbeteren. OR.C.A. ging op 11 mei langs bij Nahima Lanjri om input te geven. Dit wetsvoorstel kadert in de context van de stemming van de kersverse IAO-Conventie 189 die onder meer stelt dat alle huishoudsters toegang moeten hebben tot de sociale zekerheid. Met het wetsvoorstel wil N. Lanjri de Conventie ratificeren in België. M. Kitir (sp.a) werd recent mede-indienster van het voorstel.

6. OR.C.A. IN DE MEDIA

Journalisten en reportagemakers kwamen – als ze iets wilden ondernemen rond het thema van werknemers zonder wettig verblijf – vaak bij OR.C.A. terecht. De artikels of interviews die reeds tot een concreet resultaat hebben geleid vindt u hieronder. Andere producten zijn nog in voorbereiding.

- Op de blog site van de Wereld Morgen verscheen op 9 januari een artikel *'De Moderne Slavernij onder onze ogen die we niet willen zien'* van Daniël Verhoeven. Hier wordt uitgebreid ingegaan op OR.C.A. en de studiedag die OR.C.A. organiseerde op 21 december 2010.
- In het Ter Zake magazine (praktijkblad over lokaal beleid, inspraak en samenlevingsopbouw) van Februari 2011 verscheen een dossier over Mensen zonder wettig verblijf. In dit dossier was er heel veel aandacht voor de OR.C.A. werking.
- Op 27 maart was OR.C.A. te gast bij Radio Panik. Een lokale radiozender die wordt gepresenteerd door mensen zonder wettig verblijf. OR.C.A. verzorgde een bijdrage over vrouwen zonder wettig verblijf en hun arbeidssituatie.
- Op 6 april verscheen in het Brussels Bulletin het artikel *'Migrants in Brussels – against the odds'*. Het artikel is deels geïnspireerd op een interview van een OR.C.A. medewerker.
- Het artikel *'Jong, flexibel en clandestien'* verscheen op 12 april op de Wereld Morgen. Het gaat om een artikel dat al veel eerder werd afgenomen maar nu verscheen. Ook hiervoor werd een OR.C.A. medewerker geïnterviewd;
- OR.C.A. verspreidde het persbericht *'Belgische economische groei ten koste van werknemers zonder wettig verblijf?'* op 24 juni naar aanleiding van de publicatie van haar jaarverslag 2010.
- Onder het artikel *'Les trottoirs de Dixmude'* kwam in Agenda Interculturel van juni 2011 het thema werknemers zonder wettig verblijf aan bod. Ook bij OR.C.A. was men langs geweest voor een interview.
- Het opiniestuk *'Waar ging het mis met Laurent en zijn huispersoneel?'* werd door OR.C.A. verstuurd op 8 juli naar aanleiding van een artikel in de HUMO van 5 juli.
- Migrations magazine nr. 5 herfst 2011 besteedt uitgebreid aandacht aan arbeidsmigratie. Het thema werknemers zonder wettig verblijf komt aanbod en ook OR.C.A. wordt er vermeld.
- Vrijdag 7 oktober verscheen een artikel op de Wereld Morgen *'Belgische Coalitie voor Waardig Werk voert actie voor waardig werk voor huispersoneel'*. De aanwezige OR.C.A. medewerkster werd geïnterviewd in het artikel.
- Het opiniestuk *'Houdt Di Rupo I de uitbuitingsystemen ten opzichte van de Bulgaren en Roemenen in stand?'* werd op 14 december door OR.C.A. verspreid. Het werd overgenomen door de website van MO* magazine en op de blog pagina van de Wereld Morgen geplaatst.
- Op 21 december verstuurd OR.C.A. het persbericht *'Huishoud-st-ers zonder papieren poetsen mee voor proper werk!'* Dit naar aanleiding van de '12 by 12' actie waar OR.C.A. aan deelnam. Dit artikel werd ook geplaatst op de blog pagina van de Wereld Morgen.

7. FINANCIËLE STEUN EN PERSONEELSOMKADERING

Jammer genoeg bleef een structurele ondersteuning voor OR.C.A. ook dit jaar uit. Dankzij verschillende projecten en partners kon OR.C.A. de nodige middelen verzamelen om haar werking op peil te houden. Zo kregen we steun van het Sociaal Fonds 323, ACV voeding en diensten, Oever vzw., het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Gelijke Kansen en Diversiteit, Welzijnszorg vzw., privé fondsen en individuele giften.

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

De personeelsomkadering is dit jaar ongewijzigd. Elke Gutierrez is voltijds aan de slag op het project rond huishoudpersoneel en Jan Knockaert voltijds medewerker als coördinator. Dit jaar kregen we de ondersteuning van twee sterke stagiaires van de Artevelde Hogeschool Gent, Iris Denolf en Veronique Van Roey. Het project huishoudpersoneel kon rekenen op de steun van twee vrijwilligers Mercedes Miletta en Steffi Rosenbusch.

8. PLANNEN VOOR 2012

In 2012 zal OR.C.A. haar helpdeskwerking en haar werking rond huishoudpersoneel verder zetten.

Dit jaar zullen we extra inzetten op de volgende elementen:

- Op vraag van het Forum Asiel & Migraties (FAM) zal OR.C.A. in het mate van het mogelijke samen met CIRÉ de leiding nemen bij het uitvoeren van een evaluatie van de regularisatie via werk. 2.8.B. Vanuit deze evaluatie kan ook nagedacht worden over het bredere verhaal van arbeidsmigratie.
- We onderzoeken hoe de werking rond het huishoudpersoneel op de meest effectieve manier kan worden verder gezet de volgende jaren.
- OR.C.A. blijft relevante partners contacteren om werk te maken van een 'taskforce' die het overleg organiseert tussen verschillende instanties en partners over de meest verregaande implementatie van de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf.
- OR.C.A. blijft inzetten op het realiseren van het 'Veilig Loket' voor werknemers zonder wettig verblijf.
- OR.C.A. ontwikkelt een visie en meer specifieke voorstellen rond de problematieken die werden aangehaald in de fenomeenanalyses die vermeld staan in het jaarverslag 2011.
- OR.C.A. tast verder de mogelijkheden af om met procedures via de rechterlijke weg precedentzaken te creëren. We proberen ook via een onderzoek de bestaande precedentzaken op te lijsten.
- OR.C.A. brengt het arbeidsrechtenverhaal op de werkvloer van werknemers zonder wettig verblijf.
- OR.C.A. zet een outreaching campagne op naar werknemers zonder wettig verblijf en dokters, verplegend- en verzorgend personeel rond het thema van het arbeidsongeval, indien de nodige extra toelagen daarvoor worden toegekend.

9. DE OR.CA. 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)*



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)



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)

10. TOT SLOT

Wij hopen dat dit jaarverslag u overtuigt om bondgenoot te blijven of te worden in onze missie om de werknemersbescherming effectiever en werkbaarder te maken. De algemene vergadering heeft de werknemers en vrijwilligers gefeliciteerd met de werkzaamheden van het voorbije jaar. Het was niet alleen kwaliteitsvol, maar ook innoverend.

Wij hopen ook dat de federale en gewestelijke overheden OR.C.A. willen (blijven) erkennen als een partner die in dit werkdomein een bijzondere plaats en opdracht heeft. Die erkenning zou een eerste stap kunnen zijn om de duurzaamheid van de werking te garanderen. Een duurzaamheid die ons zou toelaten om nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Aan u lezer ook dank voor uw interesse. Uw morele en materiële steun zijn en blijven welkom!

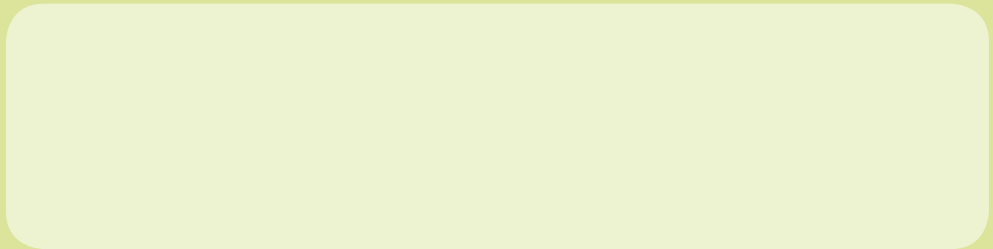
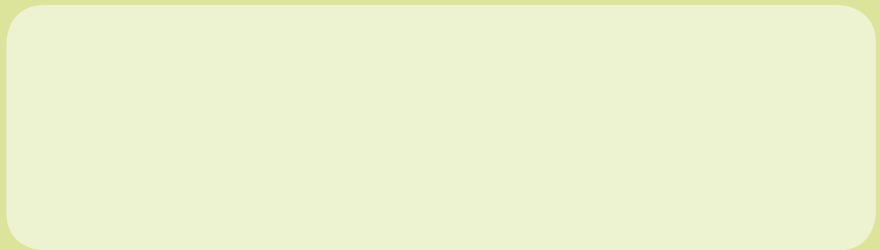
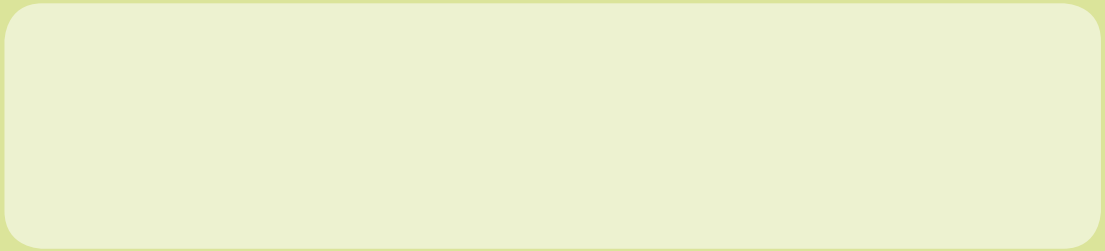
Blank white rounded rectangular bar

Shorter blank white rounded rectangular bar

Medium length blank white rounded rectangular bar

Longer yellow rounded rectangular bar

Dark green rounded rectangular bar



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

© OR.C.A. vzw