



Arbeidsrechten Hebben Geen Grenzen

INSPIRATIEBOEK voor het organiseren
van werknemers zonder papieren

Colofon

Deze publicatie kwam tot stand met steun van groep ARCO
Druk: Vaes, Overpelt

Samenstelling: Sabine Craenen

Brussel, 2009 – www.orcasite.be

Foto's: Whisperpress (44) Elke Gutierrez (15, 17, 28) Glucozze (10, 22, 32) Hidden Side (37),
Chong Head (60), Elefanterosado (49), Mohamedn (49)

Coverfoto's en foto op pagina 20 van Jacques-Jean Tiziou / www.jjtiziou.net

Andere foto's werden gepubliceerd met dank aan MRCl, FNV Bondgenoten en CTSSL

Dank aan alle drukbezette mensen die tijd hebben vrijgemaakt om informatie te verschaffen over hun werk, de teksten na te lezen en opmerkingen te geven.

Kostprijs: 15 €

De digitale versie van deze uitgave, beschikbaar op www.orcasite.be, mag gekopieerd worden voor gebruik binnen workshops en sociale organisaties. We vragen u dan om ons daarvan op de hoogte te brengen via info@orcasite.be.

© OR.C.A. vzw

Arbeidsrechten Hebben Geen Grenzen

INSPIRATIEBOEK voor het organiseren van werknemers zonder papieren

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
EERSTE DEEL: Werknemers organiseren en mobiliseren	
Een ruimte creëren om in te werken	11
Werknemers mobiliseren	23
Een aanbod dat voor werknemers het verschil maakt	33
Creatieve strategieën om rechten af te dwingen	45
Een werk van lange adem	61
Structurele	65
TWEEDE DEEL: UIT DE PRAKTIJK:	
Voorbeelden uit vakbonden en sociale organisaties	
CGT	68
Coalition of Immokalee Workers	71
Collectif des Travailleurs Sans Statut Légal (CTSSL) en Collectif de Soutien aux Sans-Papiers (CSSP)	73
Elixir-A	76
Forum Civique Européen – Actie Zwitserse supermarkten	79
FNV Nederland – Domestic Workers	82
MRCI	85
OKIA en de KIA's	88
Restaurant Opportunities Center New York	91
SEIU – Justice for Janitors	94
SOC Almería	97
The Workplace Project	100
Organisaties vermeld in de tekst	102
Glossarium	103

voorwoord

De Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten ontstond eind 2003 en is operationeel sinds 2005. Ze is gecreëerd door een groep mensen werkten aan basisrechten van mensen zonder wettig verblijf. Zij zagen dat sociale organisaties zich wel bezighielden met noden van mensen zonder papieren, maar dat hun arbeidssituatie in veel gevallen zelfs niet werd besproken. Nochtans waren er heel wat aanwijzingen dat deze mensen meestal (zwart) werkten, ze hadden immers geen andere bron van inkomsten. Het was ook duidelijk dat deze werknemers op grote schaal geconfronteerd werden met misbruik.

De eerste opdracht die OR.C.A. op zich nam, was uitzoeken wat de Belgische wetgeving vertelde over werknemers zonder 'papieren'. Algauw bleek dat de Belgische wet eigenlijk heel wat garanties biedt: van zodra er een feitelijke arbeidsrelatie bestaat waarin iemand in ruil voor loon onder het gezag van iemand anders werkt, moet een werkgever de arbeidsrechten van werknemers respecteren. Dat betekent dat ook werknemers die zwart en/of clandestien werken minimumlonen moeten krijgen, verzekerd moeten zijn voor arbeidsongevallen, recht hebben op rustdagen, enzovoort.

OR.C.A. heeft die rechten samengebracht in een 'Rechtengids voor werknemers zonder papieren', die eind 2006 verscheen met de steun van de Koning Boudewijnstichting, ACV en ABVV. Samen met de belangrijkste arbeidsrechten bevatte die gids ook tips voor werknemers om zich beter tegen misbruik te beschermen: door bewijzen van de tewerkstelling te verzamelen, te begrijpen hoe de inspectie werkt, en dergelijke meer.

De gids werd alom geprezen, op 2 jaar tijd werden er 10.000 exemplaren verspreid en een herdruk is in de maak. Ondertussen ontving OR.C.A. ook individuele hulpvragen, en probeerden we de arbeidsrechten die we overal gingen bekendmaken toe te passen in de praktijk. Er werden verschillende strategieën uitgetest om rechten af te dwingen: via bemiddeling, via klachten bij inspecties, door de aangifte van arbeidsongevallen, enzovoort.

De inspectie ontving zo in 4 jaar tijd vele klachten van werknemers zonder papieren via OR.C.A. Een aantal van die klachten zijn uitgemond in een rechtszaak, waarvan er één in 2008 met succes werd beëindigd: 8 werknemers werden door de rechtbank een achterstallig loon toegekend bij dezelfde werkgever, de precieze bedragen moeten nog worden vastgesteld.

Het overgrote deel van de dossiers eindigde echter op een sisser, om heel wat verschillende redenen. Een aantal zaken moesten stopgezet worden omdat het onderzoek en de behandeling van het dossier zo lang aansleepten, dat de werknemer in kwestie onvindbaar was geworden op het moment dat de zaak voor

de rechtbank zou komen. In één dossier werd de zaak geseponeerd omdat de pro deo-advocate die we hadden aangesproken geen enkele stap had ondernomen. Soms gaven werknemers er de brui aan omdat het allemaal zo lang duurde.

De meeste zaken haalden echter de rechtbank niet: er was onvoldoende bewijs, er was sprake van een schijnzelfstandigenstatuut dat niet bewezen kon worden, we hadden niet de middelen om gepaste juridische bijstand te vinden, de werkgever ging failliet of was onvindbaar, en dergelijke meer. Inspectiediensten zijn onderbemand en het is moeilijk om vaste contactpersonen te krijgen en te houden.

Het grootste obstakel ligt echter nog elders: het is niet makkelijk om werknemers zonder papieren ertoe aan te zetten om stappen te zetten tegen werkgevers die hun arbeidsrechten met de voeten treden. Ze zijn bang van de autoriteiten, ze zijn bezig met het dagelijkse overleven en hebben geen tijd om zich bezig te houden met ingewikkelde rechtszaken. Arbeidsrechten, zoals minimumlonen, worden soms als een luxe beschouwd. Vaak begrijpen ze de procedures helemaal niet, ook al omdat er soms een taalprobleem is.

Hoe dan ook blijft het belangrijk om arbeidsrechten af te dwingen via de officiële kanalen. Er is jurisprudentie nodig. Voor de werknemers en hun begeleiders die stappen overwegen, maar ook om werkgevers duidelijk te maken dat ze niet strafeloos zijn. OR.C.A. blijft dus verder werken op dit spoor, en ook bij de vakbonden wordt de verdediging van werknemers zonder papieren voor de arbeidsrechtbank opgenomen.

Maar de officiële weg kan niet de enige zijn. De arbeidsmarkt dereguleert meer en meer, de toenemende migratiecontrole maakt het werknemers zonder papieren steeds moeilijker om autoriteiten te contacteren. Er zijn andere acties nodig.

De kleine succesjes die we haalden door te bemiddelen tussen werkgevers en werknemers, gaven inspiratie. Soms volstaat het dat een persoon met papieren of een organisatie de werkgever contacteert en duidelijk maakt dat de werknemer zonder papieren niet alleen staat. Wat dikwijls werkt, is opklimmen in de keten van onderaanneming. OR.C.A. werkt in een stedelijke omgeving, waar veel clandestiene werknemers actief zijn in sectoren zoals de bouw en de schoonmaak. Deze sectoren worden gekenmerkt door een grote prijsconcurrentie en een toenemend beroep op onderaanneming. Hoewel de opdrachtgevers wettelijk meestal niet aansprakelijk zijn, blijkt dat ze vaak achterstallige lonen en andere problemen kunnen helpen oplossen wanneer ze erover aangesproken worden. Deze bedrijven hebben immers geen zin om een slechte naam te krijgen, of om onrust te creëren bij hun eigen reguliere werknemers.

Ook onze eigen vakbonden zijn ontstaan in een situatie waar er wettelijk voor de werknemers weinig af te dwingen viel. Het lijkt erop dat voor een bepaalde categorie van werknemers op onze arbeidsmarkt, clandestien en in de grijze zone, het werk moet worden overgedaan.

In hoeverre zijn die oude recepten toe te passen op werknemers zonder papieren? Zijn er misschien nieuwere vormen van acties bedenikbaar, zoals consumenten-campagnes, fair trade labels? Wat zijn goede voorbeelden in het buitenland, en kunnen we die zomaar kopiëren naar onze eigen Belgische situatie?

Dat is het onderwerp van deze publicatie. Aan de hand van praktijkvoorbeelden uit binnen- en buitenland worden een aantal knelpunten geïnventariseerd, wordt gezocht naar sleutels voor succes, en naar valkuilen die vermeden moeten worden.

De publicatie wil geen kant en klaar recept voor succes voorstellen. Om te beginnen omdat zo'n recept niet lijkt te bestaan. Daarenboven is er niet maar één weg naar succes. Verschillende organisaties, met elk hun eigen invalshoek en middelen, kunnen op verschillende manieren waardevol werk leveren.

We willen wel inspiratie bieden voor wie op een creatieve manier wil werken aan arbeidsrechten voor arbeidsmigranten in het algemeen en werknemers zonder papieren in het bijzonder. Daarbij zijn we met een open blik op zoek gegaan naar interessante praktijken, los van politieke ideeën, organisatiesoort,... Sommige voorbeelden komen uit vakbonden, andere uit NGO's, andere dan weer eerder van losse netwerken en groepen vrijwilligers en migranten. Telkens proberen we na te gaan in hoeverre het voorbeeld toepasbaar is op de Belgische situatie.

We willen ook de discussie stimuleren. Daarom noemen we een aantal voorbeelden die misschien controversieel zijn, en die we niet noodzakelijk zelf als ideaal naar voor schuiven. Maar we laten het oordeel over aan de lezer.

Om goede praktijken op te zoeken, heeft OR.C.A. beroep gedaan op het werk van PICUM, '10 Ways to Protect Undocumented Workers'. We danken hierbij PICUM voor het mogen raadplegen van het onderzoeksmateriaal, dat ons heel wat waardevolle informatie verschaftte.

We hebben ons in deze publicatie hoofdzakelijk geconcentreerd op initiatieven die werknemers willen organiseren, om samen met hen rechten af te dwingen.

Daarom gaat **het eerste deel** over hoe werknemers zonder papieren kunnen gemobiliseerd en georganiseerd worden. Er wordt verwezen naar 'goede praktijken' uit het buitenland met een nummer.

Die nummers zijn terug te vinden in het **tweede deel** van het inspiratieboek. Dat geeft korte beschrijvingen van de goede praktijken, met een analyse van hun sterke en zwakke punten, en hoe ze toepasbaar zouden kunnen zijn op de Belgische context.

In **het derde deel** staan een aantal projecten die op dit moment al bestaan in België.

We voegden achterin tenslotte een **glossarium** toe waarin we duidelijk maken welke definities er in dit inspiratieboek worden gehanteerd. Duidelijkheid over terminologie is immers essentieel om een gevoelig debat als dit goed te kunnen voeren.

Het aantal arbeidsmigranten met of zonder papieren op onze arbeidsmarkt zal in de toekomst niet verminderen. Hun situatie zal misschien wel verschuiven, ze zullen uit nieuwe windstreken arriveren, onder andere statuten werken, maar dat we met hun aanwezigheid zullen moeten rekening houden, staat buiten kijf. Willen we vermijden dat er op onze arbeidsmarkt verschillende klassen van werknemers ontstaan, waarvan sommigen meer rechten hebben dan anderen, dan moeten we nu uitzoeken hoe deze werknemers kunnen bereikt worden, en hoe hun arbeidsrechten kunnen afgedwongen worden. In de rechtbank als het kan, maar ook buiten de rechtbank, als het moet.

Er wordt verwezen naar 'goede praktijken' uit het buitenland met een nummer. Die nummers vind je, met meer uitleg, terug in het tweede deel.



Groits
levant

Een ruimte creëren om in te werken

Wij zijn werknemers die men naar believen kan uitbuiten. We hebben altijd hulp nodig om te kunnen overleven, al is het maar om onderdak te vinden. Zolang we behandeld worden als verschoppelingen, kunnen wij onszelf enkel beschermen door individualistisch te zijn. Het is heel moeilijk voor ons om 'samen te leven', als we er telkens weer aan herinnerd worden dat we 'anders' zijn dan de anderen.

Comité des Travailleurs Sans Statut Légal de Genève,
uit tekst gepubliceerd in 2004 in het activiteitenrapport
van het Comité de Soutien aux Sans-Papiers 3.

Om op zoek te gaan naar goede praktijken, is OR.C.A. vertrokken vanuit het onderzoekswerk dat al was gedaan door PICUM voor de '10 Ways to Protect Undocumented Workers'. Deze publicatie uit 2006 onderzocht tientallen goede praktijken van bescherming van arbeidsrechten van werknemers zonder papieren, in Europa en de VS. Vanuit die goede praktijken formuleerde PICUM 10 aanbevelingen:

- 1 Erken de sociale en economische aanwezigheid van werknemers zonder papieren.
- 2 Geef aandacht aan het verzamelen van data.
- 3 Betrek (lokale) NGO's bij het uitvoeren van onderzoek en het opstellen van een beleid.
- 4 Neem werknemers zonder papieren op in het beleid rond integratie en sociale inclusie.
- 5 Investeer in arbeidsinspectie (maar niet met het doel van migratiecontrole).
- 6 Bescherm het recht op gelijkheid voor de wet.
- 7 Bescherm het recht om zich te organiseren.
- 8 Regulariseer mensen zonder wettig verblijf.
- 9 Open het debat rond de toekomst van lage-loonsectoren.
- 10 Ratificeer de UN Conventie in verband met de Rechten van Alle Arbeidsmigranten en hun Families.

Dit inspiratieboek concentreert zich op acties waarbij rechten van werknemers worden afgedwongen buiten de rechtbank om. Om te beginnen werden de interviews die zijn gedaan voor de 10 Ways doorgenomen, op zoek naar dit soort acties. Waar mogelijk hebben we gezocht naar een update van de acties die in die interviews zijn beschreven (sommige interviews dateren uit 2004). Zelfs al zijn een aantal feitelijke situaties die hier beschreven worden wat gedateerd, de inspiratie die eruit kan gehaald worden is nog steeds relevant. Een aantal voorbeelden in dit inspiratieboek (FNV-6, MRCI-7, CGT-1) zijn recent.

Bij dit opzoekwerk stelden we eerst en vooral vast dat er weinig voorbeelden waren van acties voor arbeidsrechten van werknemers zonder papieren – zeker in Europa. Als er al specifieke acties gevoerd worden voor deze werknemers, dan is het meestal om de regularisatie van hun verblijf te bekomen. Een aantal organisaties probeert wel individuele arbeidsrechten af te dwingen via de rechtbank.

Uitdagingen om rekening mee te houden

Werknemers zonder papieren organiseren blijkt vaak een moeizaam proces. Vanuit de doorgenomen interviews, getuigenissen van hulpverleners en vakbondsmensen, en OR.C.A.'s eigen ervaring kunnen we daarvoor een aantal redenen opsommen:

- **Er is geen alternatief voor een slechte job:**

Als werknemer zonder papieren, heb je geen sociale zekerheid als je je werk verliest, en geen mogelijkheid om legaal werk te bekomen. Als je een job hebt, doe je er dus best alles aan om die te behouden. Arbeidsrechten lijken dan wel een luxe.

- **Een strikt beleid in verband met migratie en clandestiene tewerkstelling:**

Eigenlijk mogen werknemers zonder papieren hier helemaal niet zijn. Het beleid treedt de laatste jaren steeds strenger op tegen mensen zonder wettig verblijf, en ook tegen hun tewerkstelling. Om dan openlijk actie te voeren voor betere arbeidsomstandigheden, is niet evident.

- **Geen tijd en energie voor sociale actie:** Om succesvolle acties te organiseren, moeten werknemers tijd kunnen vrijmaken. Maar in het beste geval werken mensen lange, loodzware dagen, in het slechtste geval zijn ze voortdurend op zoek naar een baantje. Er moeten monden gevoed worden, hier en in het land van herkomst. Eigenlijk is er nauwelijks vrije tijd.

- **'Zonder papieren zijn' is maar een tijdelijke fase:** Of dat geloven en hopen de meesten toch. Ze spenderen hun energie het liefst aan het vinden van papieren, want dan zullen alle problemen opgelost zijn. Jammer genoeg duurt het 'zonder papieren zijn' voor heel wat mensen veel langer dan gedacht.

- **Er is geen continuïteit:** Mensen die toch een legaal werk en verblijf bekomen, laten liefst zo snel mogelijk de tijd toen ze nog geen papieren hadden achter zich. Het is moeilijk om geëngageerde actievoerders te behouden. Tegelijk arriveren er steeds nieuwe werknemers zonder papieren. Wie deze mensen probeert te organiseren, moet het werk dus telkens opnieuw van voor af aan beginnen...

- **Een erg heterogene groep werknemers:** anders dan arbeidsmigranten in vorige periodes, die via bepaalde bilaterale akkoorden hierheen kwamen, komen werknemers zonder papieren nu uit de hele wereld. De verschillende gemeenschappen worden door werkgevers al eens tegen elkaar opgezet: er is altijd wel een groep die bereid is om voor minder, langer te werken. Ook werknemers met een verschillende status kunnen met elkaar in concurrentie komen. Zo zie je dat in heel wat EU-landen de laatste jaren een concurrentieslag is ontstaan tussen werknemers zonder papieren, legale migranten van buiten de EU, seizoensarbeiders en werknemers uit nieuwe EU-lidstaten, al dan niet met een (schijn)zelfstandigenstatuut. Om arbeidsrechten echt te verbeteren, moet je eigenlijk die diverse groep van werknemers laten samenwerken.

- **De ingewikkelde context waarbinnen de acties gevoerd moeten worden:** voor werknemers zonder papieren zijn de regels die in heel wat Westerse landen heersen rond verblijfsstatus, arbeidsrechten, enzovoort, moeilijk te begrijpen. Taal vormt een extra hindernis. De regels worden ook steeds complexer.



De twee eerste redenen, het gebrek aan alternatieven en het strikte beleid, zijn in dit rijtje het meest fundamenteel. Wil je werknemers overtuigen dat hun arbeidssituatie mensonwaardig is en dat ze daar iets aan moeten doen, dan moet je hen een alternatief bieden. Wil je iets doen aan de arbeidsomstandigheden van werknemers zonder papieren tijdens hun clandestien verblijf, dan moet je aanvaarden dat ze er zijn en dat ze moeten werken, en moet je ook de legale mogelijkheid hebben (of creëren) om daar actie rond te voeren.



Het is heel belangrijk om goed te begrijpen welke hindernissen werknemers zonder papieren op hun weg vinden. Anders riskeren goedbedoelde initiatieven op weinig enthousiasme onthaald te worden. Dat zorgt er soms voor dat organisaties de indruk krijgen dat werknemers zonder papieren 'niet willen' georganiseerd worden of niet geïnteresseerd zijn in betere arbeidsomstandigheden.



Voorwaarden voor succes: 'ruimte' om actie te voeren

1 Ruimte in de geesten

Zolang de maatschappij niet wil erkennen dat werknemers zonder papieren er zijn en niet meteen zullen verdwijnen, is het moeilijk om actie te voeren om hun situatie te verbeteren. De eerste aanbeveling uit PICUMs 10 Ways, 'de sociale en economische aanwezigheid erkennen van werknemers zonder papieren', is dan ook cruciaal om succes te boeken. Er moet 'ruimte in de geesten' zijn om acties rond arbeidsrechten voor werknemers zonder papieren mogelijk te maken.

- Eerst moet er erkenning komen binnen sociale organisaties. Op vakbondscongressen bij de Duitse vakbond Verdi en ook bij het Nederlandse ABVAKABO FNV **6** namen huishoudsters zonder papieren het woord, met getuigenissen en theater. Zo'n tussenkomsten hebben vaak een instant effect.
- Daarnaast moet ook de maatschappij erkennen dat werknemers zonder papieren er zijn en deel uitmaken van onze economie. Daar kan aan gewerkt worden via studies over de aantallen werknemers zonder papieren en hun economische betekenis. Maar ook door de persoonlijke verhalen van de werknemers zichtbaar te maken, door hun arbeidsomstandigheden uit te leggen aan het bredere publiek.

Met het besef dat werknemers zonder papieren onlosmakelijk deel uitmaken van de maatschappij en de economie, kan nog op verschillende manieren omgegaan worden. Sommige organisaties kiezen er uitdrukkelijk voor om de situatie van de werknemers zonder papieren te regulariseren. De mogelijkheid om zich te regulariseren, creëert een ruimte voor werknemers om naar buiten te komen en over hun arbeidssituatie te spreken.

Maar zelfs als iedereen geregulariseerd zou worden, zullen er nog steeds nieuwe migranten zonder wettig verblijf toekomen, of zullen legale migranten hun verblijfsvergunning verliezen. Er moet dus beslist worden of ook de rechten van deze werknemers zullen verdedigd worden, als de mogelijkheden voor regularisatie uitgeput zijn.

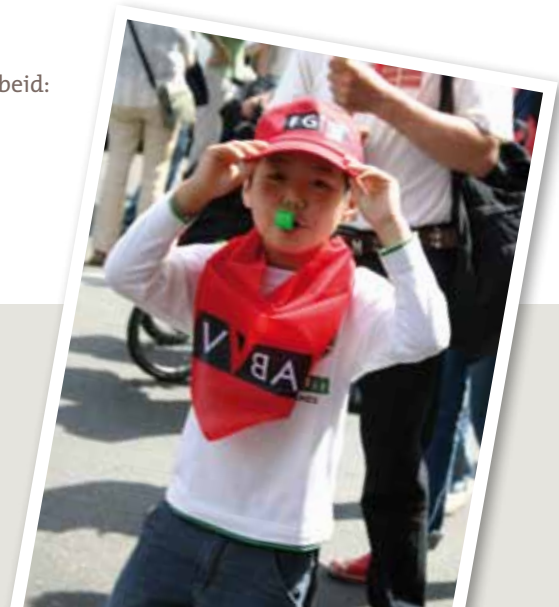
Het voorbeeld van de strijd tegen kinderarbeid: de nadruk op alternatieven

Mag je irregulier werk tolereren? Het is een netelige kwestie, als je te maken hebt met werknemers die geen alternatieven hebben. De strijd tegen kinderarbeid krijgt met hetzelfde dilemma te maken. Ook dat is een fenomeen dat iedereen liever uitgeroeid zou zien. Maar zolang er niets verandert aan de armoede waarin hun families leven, is het niet zeker dat kinderen er wel bij varen als ze uit de werkplaats worden gehaald. Hun gezinnen riskeren dan nog minder inkomen te hebben, en de kinderen nog minder kansen.

De internationale strijd tegen kinderarbeid is daarom tot een consensus gekomen: eerst en vooral moeten de **ergste vormen** van kinderarbeid **bestreden** worden. Voor andere kindarbeiders moet vooral gezocht worden naar **alternatieven**, waardoor het fenomeen beetje bij beetje kan verdwijnen. In het geval van kinderarbeid wordt veel nadruk gelegd op onderwijs: gezinnen van kindarbeiders kunnen bijvoorbeeld steun krijgen, als ze hun kinderen naar school sturen.

Clandestiene tewerkstelling wordt in de meeste landen vooral op een repressieve manier aangepakt. Er is weinig aandacht voor de oorzaken van irreguliere migratie en uitbuiting. Bovendien stelt men zich zelden de vraag waar werknemers zonder papieren die hun werk verliezen en/of uitgewezen worden, dan naartoe moeten en van moeten leven. Een beleid dat zich concentreert op alternatieven, zou verplicht zijn om zich deze cruciale vragen te stellen. Zo zou men misschien tot meer structurele oplossingen komen.

Meer info over de strijd tegen kinderarbeid:
www.ilo.org/ipec/



2 Legale ruimte

Werknemers moeten op een veilige manier kunnen opkomen voor hun rechten, zonder angst om zelf opgepakt te worden. Het kan zijn dat je met politieke acties eerst zo'n legale ruimte moet creëren waarin werknemers die 'illegaal' zijn kunnen naar buiten komen en actie voeren.

Pragmatische oplossingen zijn soms mogelijk:

- ROC NY **9** kon met gerust hart protesteren met werknemers op straat voor restaurants, omdat er een overeenkomst was tussen het Department of Labor (overkoepelende overheidsdienst rond arbeid en arbeidsrechten in de VS) en de immigratiediensten: immigratie houdt zich bij acties rond schendingen van arbeidsrechten afzijdig.
- CGT **1** maakte dan weer gebruik van het Franse stakingsrecht, dat aan de politie een bevelschrift oplegt alvorens ze mogen tussenkomen. Daardoor konden de werknemers zonder papieren niet zomaar gearresteerd worden, zolang ze de werkvloer bezetten.
- De Belgische wetgeving garandeert heel wat rechten aan werknemers zonder papieren. OR.C.A. baseert zich strikt op dat wettelijke kader om te kunnen werken met werknemers die zich eigenlijk in een clandestiene situatie bevinden. Dat betekent wel dat je bepaalde dringende vragen niet kan beantwoorden; zo kan je bijvoorbeeld niemand bijstaan in de zoektocht naar werk, want dat is wettelijk niet toegestaan.
- Collega's met papieren kunnen ook soms ruimte creëren. Werknemers met papieren voeren dan het woord, maar overleggen met hun collega's zonder papieren zodat ook hun belangen verdedigd worden. In dit inspiratieboek zijn er heel wat voorbeelden van groepen die op die manier werken. Werknemers met en zonder papieren worden dan samen georganiseerd.
- In andere groepen laten werknemers zonder papieren zich bij acties begeleiden door (autochtone) mensen die papieren hebben (bijvoorbeeld bij Elixir/A **4**). Dat biedt op zich vaak al een zekere bescherming. In nabijheid van mensen met een legale status, zeker als ze de nationaliteit hebben van het land in kwestie, kunnen werkgevers, politie en migratiecontroleurs zich vaak minder permitteren dan wanneer ze alleen zijn met mensen die geen status hebben en dus minder mogelijkheden om tegen misbruiken te protesteren.

Goede praktijken vergelijken: de VS en Europa

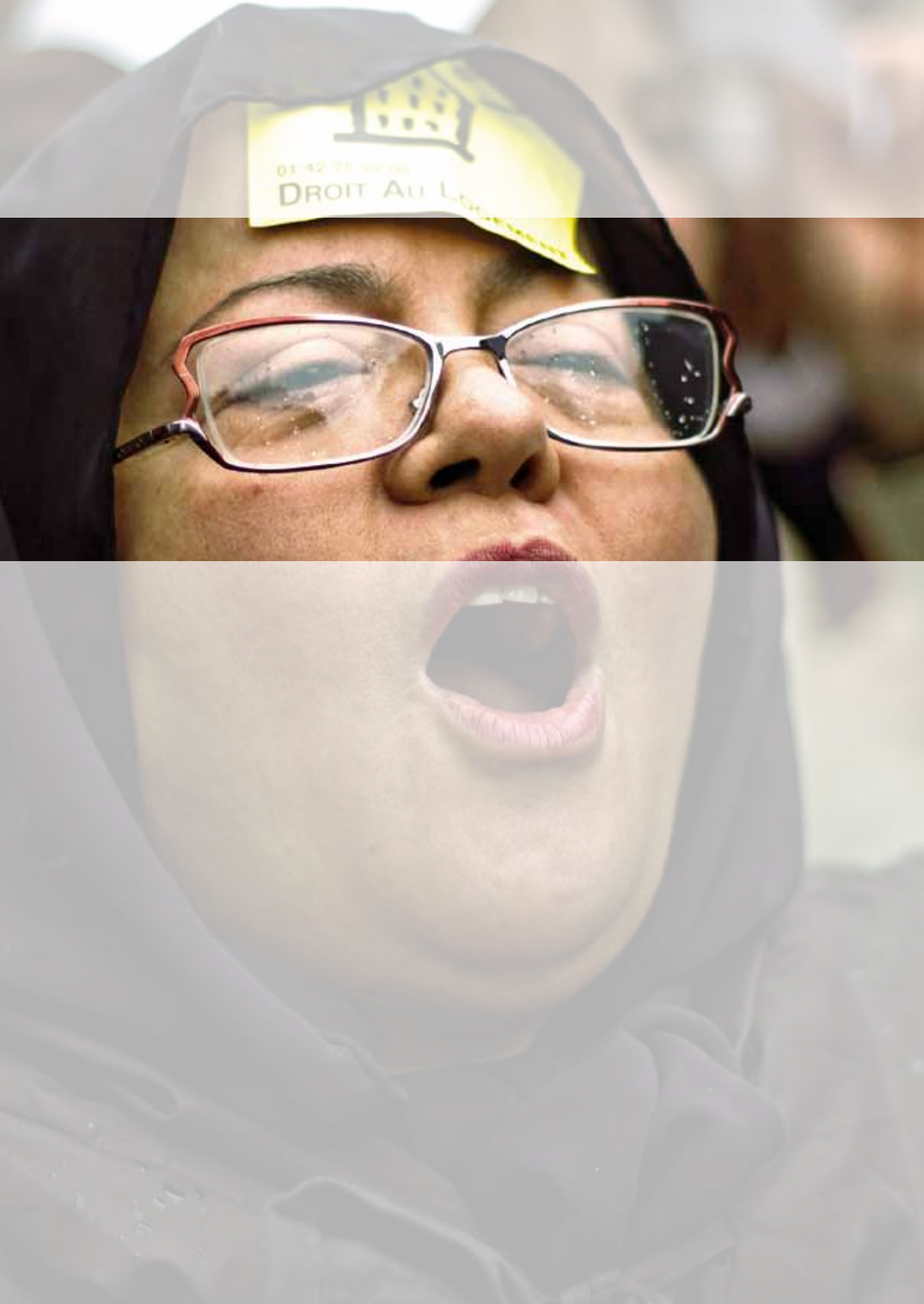
In dit inspiratieboek hebben we zowel voorbeelden uit Europa als uit de VS opgenomen. Het valt immers op dat er in de VS veel meer uitgesproken voorbeelden te vinden zijn van organisaties en vakbonden die, op een actieve manier, rechten van werknemers zonder papieren verdedigen – en vaak met succes. Sommige van de initiatieven uit de VS nemen standpunten in en passen strategieën toe die in onze context revolutionair lijken. De context in de VS verschilt nochtans erg van de Europese: op het vlak van migratie, maar ook wat vakbonden en arbeidsrechten betreft. Toch loont het de moeite om de Amerikaanse voorbeelden van dichterbij te bekijken.

Om te weten of die voorbeelden ook een inspiratie kunnen zijn in Europa en België, is het nuttig om na te gaan waar precies het verschil ligt tussen de Amerikaanse en de Europese situatie. De arbeidssituatie van de werknemers zelf verschilt immers niet zo erg; aan beide kanten van de oceaan vallen ze in de praktijk meestal buiten het systeem van sociale bescherming. Zonder dat we het onderwerp hier helemaal kunnen uitdiepen, willen we de volgende mogelijke verklaringen aandragen:

- In de VS is er sinds 1986 geen echte mogelijkheid meer om mensen zonder papieren te regulariseren. Het aantal werknemers zonder papieren is in die tijd astronomisch gestegen. Hoewel vele organisaties wel ijveren voor ‘legalisation’, is het mogelijk dat organisaties in de VS zich noodgedwongen veel meer bezighouden met de situatie van migranten tijdens hun irregulier verblijf.
- Migratiecontrole en andere overheidsdiensten werken in de VS gescheiden. Een aparte overheidsdienst staat in voor migratiecontrole. Zelfs politie hield zich tot voor kort niet bezig met verblijfsstatus. Misschien geeft dit migranten meer ruimte om actie te voeren.

- Vakbonden staan in de VS veel zwakker dan bij ons, en verliezen nog steeds terrein. Ze moeten dus grotere inspanningen leveren om echt alle werknemers te organiseren, al was het maar voor de macht van het getal. Bij de SEIU **10** was dit een duidelijke motivatie om ook de belangen van werknemers zonder papieren te gaan verdedigen.
- Misschien juist omdat de reguliere vakbonden zwakker staan, komen veel voorbeelden uit de VS van organisaties die officieel geen vakbond zijn, maar er wel gelijkaardige methoden op na houden: er zijn werknemerscomités, er wordt lidgeld betaald, gestemd over beslissingen, gestaakt,... Deze 'worker centers' zijn minder gebonden aan bestaande structuren dan vakbonden met een lange geschiedenis. Ze moeten ook minder rekening houden met tegenstrijdige belangen en wensen van verschillende groepen leden. Dat maakt het voor hen makkelijker om in te spelen op de specifieke situatie van arbeidsmigranten, met of zonder papieren.
- Ook de sociale rechten zelf zijn in de VS minder uitgebouwd en staan meer onder druk. De kloof tussen reguliere en irreguliere werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is kleiner dan bij ons. In de VS is het moeilijker om het veilige gevoel te behouden dat werknemers zonder papieren zich in een apart circuit bevinden. In Europa lijken sommige vakbonden het verdedigen van werknemers zonder papieren te bekijken als een 'extra opdracht', die vooral de werklast verhoogt en verder weinig oplevert voor de rest van de vakbond.
- Werknemers met en zonder papieren werken in de VS vaak zij aan zij in de formele economie, terwijl zeker in België die beide groepen werknemers veel minder met elkaar in contact komen.





01 42 75 22 50

DROIT AU LOGEMENT

Werknemers mobiliseren

Wie neemt
het initiatief?

Wie er aan de basis van een bepaalde actie ligt, kan het verdere verloop ervan bepalen.

1 Zelforganisaties lagen aan de basis van acties in Nederland (OKIA **8**, FNV **6**) en Genève (CTSSL **3**). Meestal hebben die organisaties hun oorsprong in een bepaalde etnische gemeenschap. Acties die door werknemers zelf worden gedragen, hebben de meeste kans om echt de vragen en noden van de werknemers te beantwoorden.

Maar in veel gevallen is het voor werknemers zonder papieren erg moeilijk om elkaar te vinden en zich te organiseren. Bovendien heb je kennis nodig van de maatschappij waarin je werkt, en een netwerk van contacten die het verschil kunnen maken.

Zelforganisaties zoeken dan ook soms steun bij andere organisaties om de toegang tot de bredere maatschappij en beleidsmakers te vergemakkelijken. Dat was de oorsprong van OKIA **8**, en de reden waarom Filippijnse huishoudsters het FNV contacteerden **6**. Ook het Comité de Soutien aux Sans-Papiers de Genève **3** speelt zo'n ondersteunende rol voor de CTSSL.

Soms organiseren mensen zonder verblijfsvergunning van verschillende afkomst zich in een beweging voor 'mensen zonder papieren'. Dat zien we ook in België. Deze organisaties hebben bijna altijd legaal verblijf als doelstelling. Soms noemen zij zich ook organisaties van werknemers, omdat ze daardoor meer steun kunnen verkrijgen bij vakbonden, en hun bijdrage aan de maatschappij beter in de verf kunnen zetten. Ook dat zagen we reeds bij organisaties in België, en in het voorbeeld van CTSSL **3** in Genève. Maar dat betekent niet altijd dat deze groepen concrete acties voeren rond arbeidsrechten.

2 Vakbonden nemen op bepaalde plaatsen het initiatief om arbeidsmigranten te organiseren. Soms doen ze dat uit eigenbelang: zo kampten de Amerikaanse vakbonden al decennialang met een dalend ledenaantal, terwijl op de arbeidsmarkt heel wat jobs door kwetsbare arbeidsmigranten werden ingenomen. AFL-CIO, de grootste Amerikaanse vakbondskoepel, maakte in 2000 een belangrijke omslag: het ging zich profileren als de 'vakbond van alle werknemers, ook migranten met en zonder papieren, én ook de *migranten van de toekomst*'. Tevoren was AFL-CIO eerder protectionistisch ingesteld. Het pleitte voor een streng beleid tegen clandestiene tewerkstelling en probeerde de eigen arbeidsmarkt af te schermen voor nieuwe arbeidsmigranten.

Ook in andere landen, zoals in Zwitserland, hebben dalende ledenaantallen en veranderende economieën vakbonden ertoe gebracht om werknemers zonder papieren actief te gaan organiseren.¹

Vakbonden hebben het potentieel om een grote, solidaire beweging te creëren, en kunnen werknemers zonder papieren in contact brengen met andere werk-

¹ Laubenthal, zie ook voorbeeld 3

nemers. Ze hebben een traditie van democratische organisatie en vorming rond arbeidsrechten.

Maar vakbonden hebben ook hun eigen geschiedenis en structuren, die niet altijd aangepast zijn aan de specifieke situatie van werknemers zonder papieren. Fundamentele principes zoals lidgeld, kunnen een erg hoge drempel vormen. Omdat ook de belangen van andere vakbondsleden verdedigd moeten worden, hebben werknemers zonder papieren niet altijd de prioriteit. Maar als uitermate kwetsbare werknemers zonder syndicale traditie, moet juist in hen veel tijd en energie geïnvesteerd worden, om resultaten te bekomen.

3 NGO's hebben andere mogelijkheden en beperkingen. Zij hebben een meer flexibele beslissingsstructuur. Daardoor kunnen ze makkelijker inspelen op bepaalde noden. Zo heeft MRCI **7** in Ierland vanuit haar inlooppcentrum vastgesteld welke problemen er bestonden op het terrein. Nadien zijn stafmedewerkers het veld ingetrokken om moeilijk bereikbare werknemers zoals huishoudsters en landarbeiders te ontmoeten en te organiseren.

NGO's vragen meestal in eerste instantie ook geen lidgeld, waardoor de drempel voor werknemers zonder papieren lager is. Bij ROC New York **9** vraagt men van werknemers geen lidgeld, maar wel solidariteit en het engagement om een cursus arbeidsrechten te volgen.

Dat betekent wel dat deze organisaties hun fondsen elders moeten halen. En daardoor riskeert de organisatie dan weer afhankelijk te worden van donateurs.

Omdat er geen strikte democratische beslissingsprocedures zijn, hebben NGO's minder officiële legitimiteit tegenover hun achterban. Ze hebben meestal ook minder politiek gewicht in de maatschappij dan vakbonden. Wat niet wegneemt dat deze organisaties soms een erg grote geloofwaardigheid hebben tegenover hun doelgroep.

In het beste geval werken NGO's en vakbonden complementair, en kunnen NGO's zelfs drempelverlagend werken en werknemers de weg wijzen naar de officiële vakbond. In het slechtste geval komen NGO en vakbond met elkaar in concurrentie.

4 Vrijwilligersgroepen tenslotte hebben geen formele structuur, maar ontstaan uit solidariteit met migranten, vluchtelingen, kwetsbare werknemers. Soms ontstaan ze vanuit bepaalde levensbeschouwelijke of ideologische groepen: kerkgemeenschappen, anarchistische bewegingen, om maar enkele erg diverse mogelijkheden te noemen. Elixir/A **4** is zo'n vrijwilligersgroep. Ook het Forum Civique Européen **5** is een los-vast netwerk van vrijwilligers en organisaties. Deze groepen vertonen vaak een groot engagement en veel actiebereidheid. Vaak staan ze dicht bij de mensen waarmee ze werken, al getuigt bijvoorbeeld Elixir/A **5** dat de migranten zelf niet altijd een boodschap hebben aan de eventuele politieke motivatie van de vrijwilligers. Omdat het om vrijwilligers gaat, hebben ze soms beperkte middelen en tijd. Soms evolueren ze na een tijdje naar meer formele structuren.



Alles bij elkaar lijken vooral de *juiste coalities* de sleutel voor succes. Een goede campagne combineert nabijheid en direct engagement (zelforganisaties, vrijwilligersgroepen,...) met politiek gewicht, expertise en legitimiteit (vakbonden,...) en doordachte planning (academici of professionele campagnemakers, bijvoorbeeld binnen NGO's). Ook de media mogen niet vergeten worden. Het belangrijkste is dus om de sterke punten van elk van de actoren te zien, en een actiepun te vinden waarrond al die actoren kunnen verenigd worden.

De grootste actie die we in deze publicatie hebben vernoemd is de campagne van de Immokalee Workers **2** tegen Taco Bell. Deze campagne verenigde terreinorganisaties (de CIW zelf), onderzoekers, studentengroepen, consumentenorganisaties, en kreeg heel wat media-aandacht. Ze leidde uiteindelijk dan ook tot een erg sprekend succes.

In Europa worden acties voor migranten meestal nationaal gevoerd. Maar zowel de economie als de regelgeving is meer en meer Europees georganiseerd, en ook migranten en bedrijfjes zijn vaak erg mobiel binnen de Europese Unie. We willen hier dan ook heel graag pleiten voor veel meer Europese samenwerkingsverbanden, en een verkenning van de mogelijkheden die er zijn voor Europese acties.

Een basis die de groep bij elkaar houdt

Wie werknemers wil organiseren, moet ervoor zorgen dat alle werknemers zich in de groep herkennen. Op zoek naar goede praktijken, merkten we groepen volgens heel wat verschillende criteria worden samengesteld. De basis waarop een groep georganiseerd is, bepaalt de verdere dynamiek en doelstellingen. Je kan drie grote verschillende modellen onderscheiden:

- organisatie op basis van verblijfsstatus
- organisatie op basis van etnisch-culturele achtergrond
- organisatie op basis van professionele sector.

Die modellen kunnen ook onderling gecombineerd worden.

Soms is de keuze voor een bepaald model bewust, maar soms ook toevallig: zo is de SOC in Almería **11** grotendeels een Maghrebijnse aangelegenheid, omdat Noord-Afrikaanse migranten nu eenmaal het meest aanwezig zijn in de regio. De SOC werkt ook wel met andere migranten uit andere gemeenschappen, maar doet dat dan meestal via hun zelf-organisaties.

27

1 Organisatie op basis van status:

Dit zijn acties gevoerd door of voor werknemers met eenzelfde verblijfstatus. Heel algemeen kan dat betekenen dat ze allemaal migrant zijn, of meer specifiek dat ze allemaal een preciaire verblijfstatus hebben. Groepen die uitsluitend bestaan uit werknemers zonder papieren, hebben meestal regularisatie als de belangrijkste doelstelling.

Voorbeelden van organisatie op basis van status zijn de CGT **1** in Frankrijk, CTSSL **3**.

- **Voordeel:**

- In een dergelijke groep kan de je activiteiten en acties goed afstemmen op de specifieke situatie van werknemers zonder papieren.

- **Nadeel:**

- Er is weinig anders dat de werknemers bindt. Wanneer het succes uitblijft (geen regularisatie), of in tegendeel juist bereikt wordt (werknemers worden geregulariseerd), is er veel kans dat de groep weer uit elkaar valt.
- Wanneer een irreguliere status de groep bij elkaar houdt, is het soms moeilijk om andere objectieven, zoals het afdwingen van arbeidsrechten, op de agenda te zetten.

Mensen zonder wettig verblijf hebben, ook in België, heel verschillende arbeidssituaties. Ze werken in verschillende circuits en sectoren, en sommigen zijn meer in staat om een stabiele werksituatie te bekomen dan anderen. Bovendien beschouwen ze zich niet allemaal als 'werknemers'; sommige migranten, bijvoorbeeld alleenstaande moeders, vinden moeilijk werk, anderen werken eerder als kleine zelfstandigen,... Daardoor is het niet evident om gezamenlijke acties te bedenken rond arbeidsomstandigheden.



2 Organisatie op basis van culturele of etnische achtergrond / taal

Spontaan ontstaan groepen vaak binnen één enkele culturele gemeenschap, religie, taalgroep,... Dergelijke zelforganisaties hebben heel veel verschillende functies. Ze vormen het sociale netwerk waarbinnen mensen zich bewegen, organiseren feesten en ontspanning, doen soms aan hulpverlening...

Ook werknemersorganisaties gebruiken de culturele achtergrond van werknemers soms om groepen te organiseren: zie bv. FNV 6, Poolshoogte, CTSSL 3. Heel wat Worker Centers in de VS zijn ontstaan vanuit specifieke etnische gemeenschappen, maar bv. ROC NY 9 en CIW 2 doen inspanningen om verschillende nationaliteiten samen te organiseren.

- **Voordeel:**

- Dergelijke groepen staan erg dicht bij de mensen zelf. Mensen herkennen er zich in, vertrouwen ze. Via bestaande etnisch-culturele netwerken kan je ook snel veel mensen bereiken, die je anders niet bereikt.
- Een culturele identiteit is meestal blijvend. De continuïteit verzekeren binnen een dergelijke groep is dan ook makkelijker.
- Iedereen spreekt er dezelfde taal, letterlijk maar ook figuurlijk.
- Omdat de clandestiene arbeidsmarkt zo etnisch gesegmenteerd is, werken mensen binnen één gemeenschap vaak in eenzelfde sector. Dit maakt het makkelijker om over arbeidsrechten te spreken.

- **Nadeel:**

- Werknemers zonder papieren behoren vandaag tot veel verschillende etnische groepen, waartussen soms concurrentie bestaat. Om problemen op de arbeidsmarkt structureel aan te pakken, moet je net alle werknemers tegelijk kunnen bereiken en zoeken naar een gemeenschappelijk belang.
- Als je expliciet met één bepaalde gemeenschap werkt, kan het zijn dat andere gemeenschappen ervan uitgaan dat je voor hen niet zal opkomen.
- Vele etnisch-culturele gemeenschappen hebben hun eigen dynamiek, die van buitenaf niet altijd makkelijk te begrijpen is.
- Een opsplitsing naar afkomst, geloof of nationaliteit is moeilijk in te passen in de logica van bestaande organisaties waarin solidariteit centraal staat, zoals vakbonden.

3 Organisatie op basis van professionele sector

Sommige initiatieven zijn ontstaan op de werkvloer, of hebben geprobeerd om verschillende werknemers binnen een bepaalde sector bij elkaar te brengen. Meestal houden deze initiatieven zich aan het principe dat 'niet naar de status van de werknemers wordt gevraagd', om ook werknemers zonder papieren de kans te geven zich aan te sluiten.

Voorbeeld van organisatie op basis van professionele sector: SOC Almería 11, MRCI 7, FNV 6, CIW 2, SEIU 10,...

- Voordeel:
 - Dit is de meest efficiënte manier om problemen in verband met arbeidsrechten aan te pakken. De werknemers in de groep hebben hetzelfde werk, begrijpen elkaars problemen, kunnen een gemeenschappelijke doelstelling formuleren in verband met arbeidsrechten.
 - Om arbeidsrechten af te dwingen, moet je een werkgever of een groep werkgevers kunnen identificeren, tegenover wie je eisen kan formuleren. Wie werknemers vanuit de werkvloer organiseert, kan dit makkelijker doen.
 - In de bestudeerde acties op de werkvloer, waren mensen van verschillende status samen georganiseerd. Hierdoor moesten mensen zonder wettig verblijf niet in de frontlijn gaan staan, terwijl ze zelf toch baat hadden bij de acties. Dit maakte hen minder kwetsbaar en creëerde voor hen 'een ruimte' om actie te voeren.
 - De optie om te organiseren op de werkvloer biedt misschien de meeste kans om de concurrentie tussen migranten van verschillende status en afkomst te overstijgen.
- Nadeel:
 - Heel wat werknemers zonder papieren zijn erg mobiel op de arbeidsmarkt: ze veranderen van job, en ook dikwijls van sector. Vakbonden die werknemers organiseren per sector, hebben soms moeite om deze werknemers binnen de juiste sector onder te brengen.
 - Werknemers zonder papieren werken vaak voor kleine bedrijfjes, in geïsoleerde situaties. Zulke bedrijfjes worden ook gebruikt door grotere bedrijven die zelf geen werknemers zonder papieren in dienst willen nemen. Organiseren vraagt dan nog een extra inspanning. Vaak zal men naar de werknemers op zoek moeten gaan.

- Ook deze aanpak garandeert niet altijd continuïteit: werknemers zonder papieren verlaten soms zo snel mogelijk de sector waarin ze werden uitgebuit, wanneer ze hun verblijfstatus kunnen regulariseren.
- Werknemers zonder papieren zijn vaak de meest kwetsbare. Het is makkelijker om resultaten te behalen voor hun collega's die een legale status hebben. Er is een risico dat bij een gezamenlijke actie de werknemers zonder papieren op het eind toch weer uit de boot vallen.

Wat kan werknemers zonder papieren nog meer onderling verbinden?

Tigra, het Transnational Institute for Grassroots Research and Action, wilde arbeidsmigranten in de USA ervan bewust maken dat zij een belangrijke rol spelen in de geglobaliseerde wereldeconomie, en dus ook hun zeg zouden moeten krijgen. Ze vatten hun analyse als volgt samen: het is het oneerlijke internationale economische beleid dat ons ertoe brengt om onze huizen te verlaten. Het is het geld dat we terugsturen naar huis dat ervoor zorgt dat de economie in ons thuisland niet in elkaar zakt, en dat mensen zekerheid hebben, ondanks het falende beleid van de overheid. Maar bovenop dat alles, zijn er nog eens spelers die geld verdienen aan onze inspanningen: de bedrijven via wie we ons geld opsturen, zoals Western Union.

Dat moest stoppen, vond Tigra, Western Union en anderen moesten eerlijke prijzen vragen voor het versturen van geld en een deel van hun winst investeren in sociale projecten en ontwikkeling. Om mensen te mobiliseren, richtten ze in verschillende Amerikaanse steden 'Million dollar clubs' op. Elke club stuurde jaarlijks, als je de inspanningen van de verschillende leden optelde, een miljoen dollar naar huis. **Dat cijfer deed mensen inzien dat ze inderdaad belangrijk waren, en vanuit dat nieuw verworven gevoel van eigenwaarde, bouwde Tigra verder haar acties op.** www.transnationalaction.org





3

Een aanbod dat voor werknemers het verschil maakt

Waarom
werknemers zonder papieren
organiseren?

Wie werknemers zonder papieren wil organiseren en hun rechten wil verdedigen, moet een aantal heel cruciale vragen beantwoorden:

- Hoe ver gaat je solidariteit, en is dat voldoende om van betekenis te zijn voor de werknemers zelf?
- Hoe ga je om met clandestiniteit, informele tewerkstelling, het gebrek aan alternatieven? Als de wet deze werknemers eigenlijk het werken verbiedt, hoe sta je daar dan als organisatie tegenover?

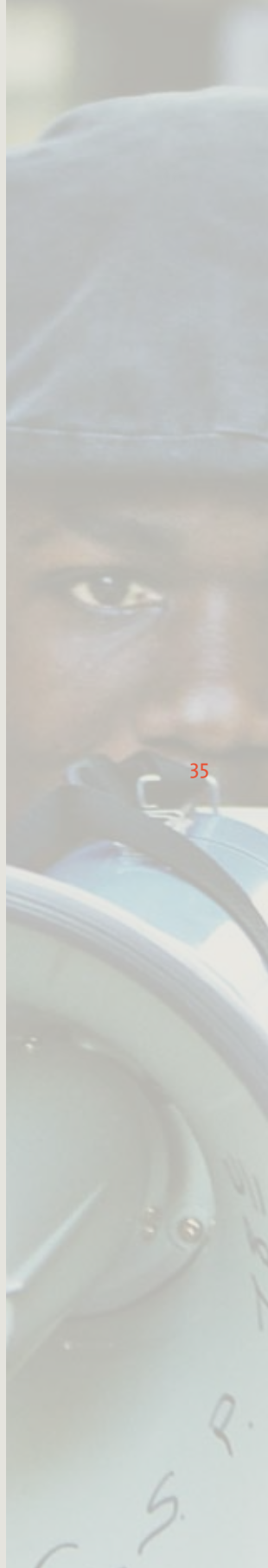
‘Waarom’ je de verdediging van deze werknemers wil opnemen, bepaalt voor een groot deel het antwoord op deze vragen. Een gezonde dosis eigenbelang vergroot vaak het engagement en de energie die in acties worden gestoken.

In een bedrijf waar alle werknemers vochten tegen herstructureringen en besparingen, zag de Franse CGT ¹ hoe werknemers zonder papieren gebruikt werden om die plannen makkelijk door te voeren: de werkgever wilde hen ontslagen zonder vergoeding, zonder de procedures te respecteren,... Hierdoor begreep de vakbond dat reguliere en irreguliere werknemers een gemeenschappelijk belang hadden, namelijk vechten tegen een globalisering waarbij arbeid en arbeidsomstandigheden steeds meer onder druk staan.

De Amerikaanse vakbond SEIU ¹⁰ kampte sinds jaar en dag met een afkalvend ledenbestand. Flexibele en gehoorzame werknemers zonder papieren werden door werkgevers gebruikt in de plaats van reguliere, gesyndiceerde werknemers, om arbeidsomstandigheden onder druk te zetten. Organiseren van werknemers zonder papieren was dus een zaak van levensbelang.

Wie werknemers zonder papieren wil mobiliseren rond hun arbeidsrechten, moet toch in de eerste plaats bereid zijn om de vragen te beantwoorden waar deze werknemers echt mee zitten. Dat is niet altijd gemakkelijk voor organisaties die binnen het kader willen werken van de wet en het reguliere sociale systeem. Werknemers zonder papieren staan immers vaak buiten het systeem.

- Wie hen wil organiseren uit eigenbelang (om de arbeidsmarkt te beschermen, meer vakbondsleden te werven,...) moet zich afvragen of dat verzoend kan worden met de noden van de werknemers zelf.
- Wie het doet uit solidariteit, moet zich afvragen hoe ver die solidariteit gaat, en of dat ver genoeg is om voor de werknemers echt iets te kunnen betekenen.



Iets hebben om te bieden

Werknemers zonder papieren kunnen enkel voor hun arbeidsrechten gemobiliseerd worden, als daar ook resultaten tegenover gesteld kunnen worden. Dat kunnen kleine, maar haalbare doelstellingen zijn.

Tegelijk heeft het geen zin om op arbeidsrechten te blijven hameren, en andere, dringendere noden te negeren.

Om aan te sluiten bij de noden en wensen van werknemers zelf, vertrekken verschillende organisaties vanuit concrete dienstverlening. MRCI 7 heeft een inloopcentrum waar werknemers elke mogelijke vraag kunnen stellen. Elk van de drie werknemersgroepen die het oprichtte, kende zijn oorsprong in problemen die gemeld werden in het inloopcentrum. Dat maakte dat MRCI erg gericht aan de slag kon gaan, en dat de problemen die het aanpakte aansloten bij de vragen van werknemers zelf.

1 Actiepunten rond arbeidsrechten

Het onderwerp van dit inspiratieboek is 'hoe arbeidsrechten afdwingen van werknemers zonder papieren buiten de rechtbank om'. Zoals eerder gezegd, beschouwen werknemers arbeidsrechten vaak als een luxe. Werk vinden en behouden is hun grootste zorg. Werknemers zonder papieren geloven trouwens vaak niet echt dat rechten op hen van toepassing zijn, ook al omdat ze een groot wantrouwen koesteren tegenover de autoriteiten en de maatschappij die hen vooral buiten wil.

Wie deze werknemers wil overtuigen om op te komen voor hun rechten, moet dus concrete en haalbare actiepunten in het vooruitzicht kunnen stellen, die voor de werknemers ook echt iets betekenen. In onze voorbeelden vonden we volgende actiepunten terug:

- **Niet-betaalde lonen afdwingen.** Werkgevers die niet betalen zijn één van de meest nijpende problemen op de clandestiene arbeidsmarkt. Wie die lonen kan helpen opeisen zal zeker geïnteresseerde werknemers kunnen vinden. OR.C.A. doet dit op individuele basis, net als vele andere dienstverlenende organisaties. Andere organisaties, zoals Elixir/A 4 en ROC New York 9, passen collectieve strategieën toe om achterstallige lonen af te dwingen. The Workplace Project 12 zorgde er zelfs voor dat werkgevers die hun werknemers niet betaalden, zwaardere straffen konden krijgen (zie p. 37).
- **Hogere lonen:** dat was de inzet van bijvoorbeeld de acties van de Coalition of Immokalee Workers 2.

The Workplace Project 12 schreef in de jaren '90 een wetsvoorstel dat werkgevers die arbeidsrechten schonden, zware straffen oplegde. De boete voor het niet-betalen van minimumlonen zou 8 keer hoger worden, en wie moedwillig weigerde minimumlonen uit te betalen zou strafrechtelijk vervolgd kunnen worden.

Om steun te vinden voor hun voorstel, bezochten ze een republikeinse senator die een snoeihard beleid tegen mensen zonder papieren bepleitte: hij wilde bijvoorbeeld kinderen zonder papieren uitsluiten uit publieke scholen. Met een groepje werknemers en een installatie voor simultaanvertaling bracht The Workplace Project hem een bezoek bij hem thuis. Op die manier werd de senator voor de eerste keer rechtstreeks geconfronteerd met de werknemers zonder papieren waar hij zo verbeterde actie tegen voerde.

Zes maanden later hadden ze de steun van werkgeversorganisaties, vakbonden, religieuze en andere groepen, en uiteindelijk moest een weifelende Republikeinse gouverneur in 1997 zijn handtekening onder de wet zetten.



- Soms gaat het om heel kleine punten die het leven van werknemers draaglijker maken: vele organisaties komen bijvoorbeeld tussen bij werkgevers om een vrije dag af te dwingen waarop werknemers vormingen kunnen volgen, naar de mis kunnen gaan, enzovoort.
- Het Spaanse Andalucia Acoge kiest ervoor om werknemers **te helpen bij het zoeken van werk**, zelfs al hebben ze geen verblijfs- of werkvergunning. Ze proberen er daarbij op toe te zien dat de voorwaarden van de tewerkstelling overeenkomen met de wettelijke minima.
- MRCI **7** biedt aan huishoudsters professionele **vormingen** aan: cursussen kinderen en ouderenzorg bijvoorbeeld. Deze cursussen werden door de werkneemsters erg gewaardeerd. Zonder dat MRCI actief aan arbeidsbemiddeling deed, konden de werkneemsters zo toch hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren.

Vormingen zijn een goede gelegenheid om werknemers te bereiken en eventueel ook aan te spreken over arbeidsrechten. Veiligheid op het werk zou het onderwerp kunnen zijn van zo'n vorming. Liefst in de taal van de werknemers zelf. Veel werknemers zonder papieren werken in sectoren met een hoog risico op ongevallen, bijvoorbeeld in de bouwsector. Het is bekend dat arbeidsmigranten hogere risico's lopen op arbeidsongevallen, en hun gebrekkige kennis van de veiligheidsvoorschriften kan alle werknemers op de werkvloer in gevaar brengen.

Een aantal van deze voorbeelden zullen misschien de nodige vragen oproepen. Maar het zijn wel tastbare resultaten, die voor de werknemers zelf waardevol zijn. Kleine resultaten kunnen een opstap vormen naar andere acties rond arbeidsrechten en empowerment van werknemers zonder papieren.

2 Actiepunten rond migratiestatus

Migratiestatus is nauw verbonden met arbeidsrechten. Alle organisaties die arbeidsrechten van werknemers zonder papieren – en arbeidsmigranten in het algemeen – willen helpen afdwingen, worden dan ook eerder vroeg dan laat geconfronteerd met de vraag naar een stabiele legale status. We willen de kwestie van legale status hier graag opsplitsen:

- **de vraag naar een legale erkenning als werknemer** (economische migratie, regularisatie via de arbeidsmarkt)
- **de vraag naar een legale verblijfstatus** los van de arbeidssituatie, maar die misschien wel gesteund wordt door organisaties van werknemers.

Een legale erkenning als werknemer

- In Nederland toonde het voorbeeld van OKIA **8** de kracht van acties voor een legale verblijfstatus. Toen er enkel rond leef- en arbeidsomstandigheden gewerkt werd, konden de groepen van de werknemers, de KIA's, de werknemers niet blijven mobiliseren. De KIA's herleefden echter, toen er een perspectief was op **regularisatie**.
- Omgekeerd hadden de huishoudsters die het FNV **6** contacteerden verschillende concrete vragen. Eén daarvan was de vraag naar **werkvergunningen** voor buitenlandse huishoudsters om in Nederland te werken. Het FNV slaagde er aanvankelijk niet in om een antwoord te formuleren op deze vraag. Dit was één van de redenen waarom het aantal bij de vakbond aangesloten huishoudsters sterk daalde na een eerste golf van enthousiasme.
- Ook de stakingen van werknemers zonder papieren onder impuls van de CGT **1** in Frankrijk draaiden rond een legale verblijfstatus. We vermelden ze hier, omdat de regularisatie werd aangevraagd via de werkgever. Naarmate de stakingen elkaar opvolgden, werd er steeds meer aandacht besteed aan het feit dat de actievoerders werknemers waren en bijgevolg ook arbeidsrechten hadden. Hierdoor kreeg de vraag om regularisatie een andere dimensie: het werd een 'recht', en niet zozeer een 'gunst' die men vroeg.
- Het Collectif des Travailleurs Sans Statut Légal de Genève **3** noemt zich het 'collectif des travailleurs'. Ze geloven vooral in regularisatie als een manier om hun situatie te verbeteren. Door **zich als werknemers te uiten**, slaagden ze erin om de steun van vakbonden achter zich te krijgen.
- MRCI **7** in Ierland voert campagne voor '**bridging visa**': een speciale verblijfsvergunning die werknemers die om een of andere reden hun status zijn kwijtgeraakt, opnieuw de kans geeft om legaal werk en een legaal verblijf te vinden

De vraag naar een legaal statuut op humanitaire basis:

In België lijken vakbonden en een deel van de sociale organisaties op dit moment eerder te kiezen voor een regularisatie – en migratie - op basis van humanitaire redenen. Regularisatie via werk lijkt voor velen immers teveel op ‘gekozen migratie’ of ‘immigration choisie’. Dit kan nadelig zijn voor de zwaksten (met de minst gegeerde diploma’s, de grootste nood aan bijstand) en ook risico’s inhouden voor de arbeidsmarkt: werknemers zonder papieren riskeren makkelijk manipuleerbaar te zijn in ruil voor een verblijfsvergunning, en werkgevers zouden hen zo kunnen gebruiken om arbeidsomstandigheden te ondergraven.

De vakbond SEIU in Los Angeles **10** organiseert in de dienstensector onder andere onderhoudspersoneel en conciërges. SEIU LA heeft in haar standaard contracten een **aantal opmerkelijke clausules** in verband met de rechten van arbeidsmigranten (zonder papieren):

- Wanneer een werknemer met **valse papieren** blijkt gewerkt te hebben, mag dit niet leiden tot het ontslag van die werknemer.
- Een dergelijke werknemer heeft ook recht op anciënniteit voor de periode dat hij of zij met een andere identiteit heeft gewerkt.
- Wanneer de werkgever weet heeft van een nakende **immigratiecontrole** (in de USA is immigratiecontrole nog een volledig aparte dienst, los van politie of arbeidsinspectie), dan is hij verplicht om zijn werknemers ervan te verwittigen.

3 Actiepunten rond de algemene leefsituatie van de werknemers

Omdat mensen zonder wettig verblijf buiten het systeem van sociale bescherming vallen, hebben ze vaak heel wat dringende noden waar geen pasklaar antwoord op bestaat. Wie hun arbeidsrechten wil verdedigen, kan die noden niet zomaar negeren.

- Sommige organisaties kiezen ervoor om er zelf een antwoord op te bieden, waardoor ook hun geloofwaardigheid bij de werknemers groeit. Het risico is dan wel dat er nog weinig tijd overblijft voor de vraag naar arbeidsrechten.
- Daarom kiezen andere organisaties er eerder voor om samenwerkingsverbanden te sluiten met andere organisaties.
- In Nederland hadden huisbedienden geen toegang tot een **medische verzekering**. Er bestaat een systeem van dringende medische hulp, maar dat is nogal omslachtig. FNV 6 ondersteunde de huisbedienden die bij hen aangesloten waren om een medische (privé-) verzekering af te sluiten. Hoewel het resultaat teleurstellend was, werd daarmee toch ingegaan op één van de eigen vragen van de werknemers.
- In onze **eigen arbeidersbeweging** werd van bij het prille begin ruime aandacht besteed aan de algemene leefsituatie van de werknemers. Onze mutualiteiten ontstonden uit de solidariteitskassen die arbeidersbewegingen oprichtten. Maar er waren ook alfabetiseringsklassen, jeugdbewegingen, fanfares, broodbakkerijen, een heel scala aan diensten en activiteiten voor (en door) de arbeiders.
- Het Collectif des Travailleurs Sans Statut Légal 3 heeft **praatgroepen** waar vrouwen met elkaar kunnen praten over (al dan niet seksueel) geweld, een onderwerp dat veel te taboe is om met buitenstaanders te bespreken. Na de onderlinge discussies brengt een afgevaardigde deze problemen aan op een hoger niveau, en wordt er gezocht naar oplossingen.
- Het CTSSL 3 heeft ook een soort onderlinge **solidariteitskas** opgezet die dient om leden bij te springen bij bijvoorbeeld ziekte. Deze is wel eerder ad hoc, ze is niet geformaliseerd.

4 Andere activiteiten

De noden van werknemers zonder papieren zijn vaak groot, en de antwoorden op die noden beperkt. Sommige organisaties bieden nog andere zaken aan die niet direct problemen oplossen, maar werknemers wel motiveren om naar bijeenkomsten en activiteiten te blijven komen.

Zo bood MRCl 7 aan huisbedienden **uitstappen** aan, waar ze ervaringen konden uitwisselen en hun isolement konden verlichten. Er werd ook een **kunstproject** opgezet, dat aan huisbedienden de gelegenheid gaf om over hun eigen situatie en wensen na te denken, over de rol die ze speelden in de maatschappij. Dit kunstproject werd door de huisbedienden erg gewaardeerd. Andere groepen werken met toneel, foto's en andere media om aan bewustwording te doen en het gevoel van eigenwaarde van werknemers te versterken.

In sectoren waar werknemers erg geïsoleerd zijn, zoals huispersoneel maar ook arbeiders in de landbouw, is **bereikbaarheid** een belangrijk element. Wie lange dagen werkt op een afgelegen plek, heeft niet de mogelijkheid om wekelijks naar de dichtstbijzijnde stad te trekken voor allerlei activiteiten. Verschillende organisaties doen daarom speciale inspanningen om naar de werknemers toe te gaan. Op de werkplaatsen worden ze meestal niet toegelaten, dus de ontmoetingen moeten plaatsvinden na de werkuren. In de Andalusische regio Almeria, waar landarbeiders vaak extreem geïsoleerd leven, richtte de SOC 11 ontmoetingscentra in op het platteland. Werknemers kunnen er vrij binnen en buiten lopen, een koffie drinken, praten, en, als ze dat nodig vinden, hulp vragen voor hun problemen.





4

Creatieve strategieën om rechten af te dwingen

In de vorige hoofdstukken bekeken we:

- wie er precies gemobiliseerd wordt
- en met welke doelstelling.

Daarna is de vraag natuurlijk: hoe kan je dat doel bereiken? Werknemers zonder papieren hebben een heel zwakke onderhandelingspositie; dat is precies de reden waarom ze zo kwetsbaar zijn.

De sleutel tot succes is dus om uit te vinden hoe werknemers zonder papieren toch een goede onderhandelingspositie en tegenmacht kunnen opbouwen ten opzichte van hun werkgevers, en tegenover de overheid wanneer het gaat om hun status en hun werkvergunningen.

Een grondige analyse maken

1 Wat is de economische macht werknemers zonder papieren?

Af en toe wordt er beweerd dat zonder werknemers zonder papieren, bepaalde sectoren gewoon zouden stilvallen. Er zijn echter weinig harde gegevens over de rol die deze werknemers spelen in onze economie, zeker voor België. Werknemers duidelijk maken wat ze betekenen voor de economie, zou een eerste manier kunnen zijn om hen te mobiliseren (zie ook het voorbeeld van TIGRA op p. 31). Maar deze kennis is ook onmisbaar om de juiste strategie uit te stippelen. Bovendien kan ze extra argumenten verschaffen aan acties die voor werknemers zonder papieren zouden gevoerd worden: naar werkgevers toe, maar ook naar de overheid en de maatschappij.

Huispersoneel

Een voorbeeld van onmisbare, maar miskende werknemers, is huispersoneel. Vooral in landen waar de zorgsector minder uitgebouwd is, wordt dit soort clandestiene arbeid oogluikend toegelaten: te veel mensen hebben hen nodig voor kinderopvang, ouderenzorg, enzovoort. Toen in Italië in 2008 strenge maatregelen werden aangekondigd tegen werkgevers van werknemers zonder papieren, werden er verzachtende omstandigheden voorzien voor werkgevers van huispersoneel. Deze uitzondering is overgenomen in een Europese richtlijn rond sancties voor werkgevers van werknemers zonder papieren (COM2007_0249). In 2009 werd in Italië zelfs een speciale regularisatieprocedure voor huispersoneel georganiseerd.

47

Verschillende initiatieven in Europa richten zich op huispersoneel. Misschien is dat wel niet toevallig:

- Het CTSSL **3** verenigt vooral huisbedienden die werken bij de vele internationale functionarissen in de Zwitserse grensstad. Is het een toeval dat werknemers zonder papieren een gunstigere situatie kennen in Genève dan in de rest van Zwitserland? De internationale functionarissen zijn immers erg belangrijk voor Genève.
- In Nederland, waar huisbedienden zich aansloten bij de vakbond ABVAKABO FNV, en nadien FNV Bondgenoten **6**, bestaat er geen dienstenchequesysteem en zijn heel wat gewone Nederlanders afhankelijk van een clandestiene poetsvrouw, om werk en privé te kunnen combineren.

In **België** hebben we al bij al een goed systeem van kinderopvang, ouderenzorg en recent het systeem van dienstencheques dat legale poetsbinnen ieders bereik brengt. We hebben wél, net als in Genève, een belangrijke groep van internationale functionarissen, vooral in en rond Brussel, die werken bij de Europese

Commissie, de NAVO, enzovoort. Deze functionarissen stellen heel wat huispersoneel zonder papieren te werk, soms op voltijdse basis. Er is dus een groep werknemers zonder papieren die een belangrijke rol spelen in het leven van een elite in ons land. Misschien bestaan er mogelijkheden om hen te organiseren?

*De vakbond **United Farm Workers** organiseerde stakingen in champignonkwekerijen in Tallahassee, Florida in de VS, om betere arbeidsomstandigheden en hogere lonen af te dwingen. Het merendeel van de werknemers had geen papieren. Het werk in de champignonkwekerijen vereiste vaardigheden die niet zomaar van de ene dag op de andere konden aangeleerd worden, waardoor de werknemers niet meteen konden vervangen worden. Die vaardigheden bepaalden de onderhandelingspositie van de werknemers, en maakten het hen mogelijk actie te voeren zonder meteen zelf hun werk te verliezen.*

Heel wat clandestien werk is echter juist werk dat weinig specifieke vaardigheden vraagt, zodat werknemers makkelijk vervangen kunnen worden door andere. Dit is een fundamenteel probleem wanneer men stakingen, het actiemiddel bij uitstek van de arbeidersbeweging, wil toepassen.



2 Een analyse maken van de arbeidsmarkt in het algemeen

Werknemers zonder papieren kunnen niet los gezien worden van het bredere plaatje. De arbeidsmarkt is geglobaliseerd. Er is een voortdurende concurrentie die druk zet op lonen en arbeidsomstandigheden. Die kan ervoor zorgen dat jobs naar het buitenland gedelokaliseerd worden, maar ook dat jobs verschuiven naar de clandestiene arbeidsmarkt. De grote ongelijkheid in de wereld maakt zulke verschuivingen mogelijk, want ze zorgt ervoor dat er altijd wel ergens werknemers zijn die voor minder willen werken en flexibeler zijn.

Maar er zijn op de arbeidsmarkt **verschillende groepen van kwetsbare werknemers**, die samen de 'onderkant' vormen van de arbeidsmarkt: migranten met en zonder papieren, schijnzelfstandigen, alleenstaande ouders, laaggeschoolde werknemers, enzovoort. Wanneer je maar met één groep werkt, riskeer je dat problemen zich gewoon verschuiven naar andere kwetsbare werknemers. Bovendien veranderen werknemers zelf vaak van status: mensen hebben nu eens wel, dan weer geen papieren, of bevinden zich voortdurend in een preciaire zone.



Daarom moeten acties voor werknemers zonder papieren geïntegreerd worden in bredere acties voor werknemers in de lageloonsector. Op onze eigen arbeidsmarkt en elders in de wereld.

3 Wie heeft echt de sleutels voor verandering in handen?

Initiatieven als Elixir/A 4 en de Immokalee Workers 2 ontdekten dat acties tegenover directe werkgevers vaak op een dood spoor eindigden.

- Elixir/A ontdekte dat in de Duitse bouwsector werkgevers aan het einde van de keten vaak stromannen waren. Van zodra er actie werd ondernomen tegen hen, gingen ze failliet of verdwenen ze. Deze strategie komen we ook voortdurend tegen in de Belgische bouwsector en andere sectoren met veel onderaanneming, zoals de schoonmaak.
- De Immokalee Workers ontdekten dat directe werkgevers in de landbouw zelf weinig marge hadden om te onderhandelen. Ook zij werden onder druk gezet door aankopers van tomaten, die vaak het monopolie op de aankoop in handen hadden.
- Het Forum Civique Européen 5 wilde actie voeren tegen de slechte arbeidsomstandigheden in de Spaanse landbouw en richtte zijn pijlen op de supermarktketens in Zwitserland. Verse voeding is een sector waar veel migrantenarbeid wordt gebruikt, omdat er snel en flexibel moet gewerkt worden en de afstanden binnen de productieketen kort moeten gehouden worden. In deze sectoren is de aankoop gecentraliseerd bij een aantal grote supermarktketens, die beslissen over prijzen en dus onrechtstreeks ook over lonen en arbeidsvoorwaarden in de landbouw en de voedingsindustrie. In België wordt relatief weinig gewerkt rond de aankoopmonopolies van supermarkten en de gevolgen die ze hebben in de voedingsindustrie en de landbouw. In een klein land als België stoppen deze ketens ook zelden bij de grens, heel wat speelt zich wel af binnen de Europese Unie.
- Op een veel kleinere, individuele schaal merkt ook OR.C.A. dat contacten met klanten de meest effectieve manier zijn om bepaalde wantoestanden, zoals niet-betaalde lonen, recht te zetten. Door klanten aan te spreken sensibiliseren we ook consumenten, en klimmen we op in de ketens van onderaanneming.

51

Veel werknemers zonder papieren werken in België in kleine bedrijfjes, met korte ketens van onderaanneming, soms binnen een bepaald etnisch circuit. Dat vraagt andere strategieën dan lange ketens van onderaanneming met brede vertakkingen in de reguliere economie. Maar ook voor werknemers die werken in een kleinhandel ergens in Brussel of Antwerpen, voor een taxibedrijf of in een snackbar, zijn acties mogelijk. Die moeten dan op een meer kleinschalige en directe manier georganiseerd worden. ROC New York 9 levert goede voorbeelden van dergelijke acties. Het is elke keer belangrijk om na te gaan wie er invloed kan uitoefenen op de werkgevers.

Officiële en feitelijke werkgevers

Juridisch staan werknemersorganisaties in België vaak machteloos tegenover onderaanneming. De hoofdelijke aansprakelijkheid is immers niet geregeld (waardoor opdrachtgevers verantwoordelijk zouden gesteld worden voor sociale fraude en schendingen van arbeidsrechten bij hun onderaannemers). Voor bepaalde werknemers kan er zelfs geen werkgever wettelijk aansprakelijk gesteld worden, bijvoorbeeld voor schijnzelfstandigen. Werkgevers maken dankbaar gebruik van al die mogelijkheden om hun verantwoordelijkheid te ontlopen.

Maar het is niet omdat er wettelijk geen regeling is, dat sociale actie niet meer mogelijk is. Werkgevers hebben niet alleen een wettelijke band met hun werknemers, er is vooral ook de feitelijke band:

- Werknemers zijn degenen die het geld verdienen voor hun werkgevers. Als zij op één of andere manier de productie bemoeilijken, kan de werkgever veel geld verliezen.
- Wanneer werkgevers niet voor de rechtbank aansprakelijk gesteld kunnen worden, kan dat misschien wel via de media. Media-acties zijn mogelijk tegenover firma's die groot en gevestigd genoeg zijn om zich te bekommeren om hun naam en faam.
- Consumenten kunnen een bepalende rol spelen bij sociale acties. De Immokalee Workers ² hebben op een slimme manier geanalyseerd welke firma in de keten het meest gevoelig zou zijn voor consumentenacties. Taco Bell had veel vestigingen in universiteiten, waar goed mobiliseerbare studenten rondliepen, en promootte een 'ander soort fastfood'. Hoewel zij misschien niet de grootste afnemer van tomaten waren in Immokalee, was de kans dat zij als voorbeeld konden dienen voor andere afnemers wel groot.

Een goede analyse van de sector waarin men wil werken en de werkgever waar men tegenover staat, is dan ook essentieel voor elke actie.

4 Samenspel met juridische actie

Dit inspiratieboek bekijkt welke actiemogelijkheden werknemers zonder papieren hebben buiten de rechtbank. Maar dat betekent natuurlijk niet dat juridische handhaving van geen tel meer is.

Werkgevers moeten weten dat ze gerechtelijke sancties riskeren. Nu blijven malafide werkgevers te vaak buiten schot. Er wordt een vervolging ingesteld, of zelfs een veroordeling uitgesproken. Maar de straffen worden of niet afgedwongen, of zijn niet in verhouding tot de winst die al gemaakt is.

Voor werknemers zonder papieren is een sterk legaal kader zo mogelijk nog belangrijker dan voor reguliere werknemers. Minimumrechten dienen vooral om de meest kwetsbare werknemers te beschermen. Daar horen werknemers zonder papieren zeker bij.

- Sommige organisaties gebruiken op een slimme manier de mogelijkheden van de wet. Zo diende ROC NY **9** individuele klachten in vóór de straat op te gaan, om het voor werkgevers moeilijker te maken om protesterende werknemers te ontslaan.

53

Straffen moeten wel gericht zijn op de problemen die we willen aanpakken: de uitbuiting en de sociale fraude. The Workplace Project **12** voerde in de jaren '90 bijvoorbeeld actie voor veel zwaardere straffen voor werkgevers die de minimumlonen van hun werknemers niet betaalden.

- Op dit moment zijn de allerhoogste boetes gereserveerd voor werkgevers die mensen zonder verblijfsvergunning in dienst nemen. Het lijkt wel alsof de belangrijkste verantwoordelijkheid van een werkgever is om het verblijfstatuut van zijn werknemers te controleren.
- In de praktijk zorgt dit ervoor dat werknemers alleen nog worden aangenomen door malafide werkgevers, en dat goede werkgevers bang worden om buitenlandse werknemers in dienst te nemen. Zelfs werknemers met papieren voelen daar de gevolgen van.
- Inspecteurs die ook verblijfspapieren moeten controleren, kunnen moeilijk een vertrouwensrelatie opbouwen met werknemers.



De prioriteiten voor het handhavingsbeleid kunnen dan ook best verlegd worden¹.

Verschillende rechtsregels en domeinen kunnen op het terrein met elkaar in conflict komen. Dat is duidelijk het geval met migratiecontrole enerzijds en arbeidsrechten van buitenlandse werknemers anderzijds. Het is daarom belangrijk dat uitgemakt wordt welk van die rechtsdomeinen bij conflict de voorrang moet krijgen: migratiecontrole, waarmee de Staat haar grenzen beschermt, of arbeidsrechten, die basisrechten van individuen beschermen?

¹ Zie ook www.orcasite.be voor standpunten en informatie rond het handhavingsbeleid en werkgeverssancties

Concreet

In de voorbeelden die we hebben onderzocht, vonden we volgende strategieën terug om arbeidsrechten af te dwingen:

- STAKINGEN zijn effectief als werknemers een bepaald gewicht in de schaal kunnen leggen tegenover hun werkgevers (zonder meteen te riskeren om vervangen te worden door andere werknemers). Bij de United Farmworkers' Union in de US (zie p. 48) wisten champignonplukkers dat hun werkgever hen nodig had, omwille van hun specifieke vaardigheden.

Werkgevers van hun kant moeten ook echt iets kunnen veranderen. Zo konden de werkgevers waar de CGT **1** tegen staakte, de regularisatie aanvragen van hun werknemers zonder papieren.

- Wanneer werkgevers makkelijk hun werknemers kunnen ontslaan, kan men hen verhinderen om nieuwe werknemers te vinden, bijvoorbeeld door 'zwarte lijsten' op te stellen van werkgevers die arbeidsrechten schenden. Dat is de manier waarop de Immokalee Workers **2** erin slaagden om het geweld van een aantal koppelbazen tegen werknemers te stoppen.
- **schendingen van arbeidsrechten publiek maken** is effectief als werkgevers bezorgd zijn om hun goede naam. Dit soort acties werkt dus vooral tegenover grotere firma's aan het eind van de productieketen.
 - Elixir/A**4** organiseerde betogingen bij een sociale huisvestingsmaatschappij, bouwheer van de werven waar de werknemers hadden gewerkt. Ze nodigden daarbij ook de media uit.
 - The Workplace Project **12** oefende druk uit op werkgevers door folders te verdelen over de brievenbussen in de buurt waar de werkgever woonde.
 - De organisatie Kavlaoved in Israël dwong niet-betaalde lonen af door tijdens etenstijd binnen te stappen in een restaurant en voor alle aanwezigen het verhaal doen van de werknemer.
- **consumentencampagnes** en **boycots** proberen om druk te zetten op een werkgever door rechtstreeks zijn klanten aan te spreken.
 - The Coalition of Immokalee Workers **2** sprak doelgericht consumenten aan die gevoelig waren voor thema's van sociale rechtvaardigheid, met name studenten. Daarom richtten ze hun boycotcampagne ook op een bedrijf dat heel aanwezig was op campussen.
 - ROC New York **9** vat post voor de restaurants omtrent etenstijd ('s middags of 's avonds), en deelt folders uit aan klanten met informatie over de arbeidsomstandigheden die er 'geserveerd' worden, in de hoop dat klanten wegblijven en werkgevers zo onder druk kunnen gezet worden.

Het aanspreken van klanten en/of gevestigde bedrijven kan ook toegepast worden binnen een keten van onderaanneming. OR.C.A. heeft dit principe reeds meermaals toegepast voor individuele werknemers. Het is dan belangrijk om net dat bedrijf in de keten te identificeren, dat het dichtst bij de eigenlijke werkgever staat, maar toch bezorgd is dat de praktijken onderaan de keten bekend zouden raken.

Al deze campagnes kunnen gebruik maken van verschillende middelen: **manifestaties, folders, internet, de media**,... Campagnes die gericht zijn naar grote groepen consumenten of naar de media, zijn gebaat bij originele en/of ludieke actiemodellen, zoals de 'menu's' die ROC New York **9** uitdeelt bij de geviseerde restaurants.



Sommige werknemers vinden het vernederend om als 'poetsvrouw' of 'vuilnisophaler' naar buiten te moeten komen.

Sommige werkgevers reageren met agressie tegen de werknemers wanneer ze het gevoel hebben dat ze in het nauw worden gedreven. Het is niet verantwoord om zo'n risico te nemen zonder dat de werknemers daar zelf mee akkoord zijn gegaan.

Het is dan ook erg belangrijk om elke actie grondig te bespreken met de werknemers zelf. De gevoeligheden van de werknemers en de gevolgen van bepaalde acties zijn immers niet altijd van buitenaf in te schatten.

Hongerstakingen

Hongerstakingen en bezettingen van kerken en andere openbare gebouwen, zijn een terugkerende strategie in verschillende Europese landen, waarmee mensen zonder papieren een legale verblijfstatus proberen af te dwingen. Al in het begin van de jaren '70 werden ze in Frankrijk gebruikt. Ze zijn het sterkste actiemiddel voor mensen die verder nauwelijks macht hebben in de samenleving en, volgens sommigen, ook het enige actiemiddel waarover deze kwetsbare groep echt beschikt. Door hun eigen leven op het spel te zetten, dagen ze de samenlevingen uit die zich laten voorstaan op hun respect voor mensenrechten, democratie en menselijke waardigheid. In de VS vonden we een aantal voorbeelden terug van hongerstakingen die gebruikt werden om arbeidsrechten van werknemers zonder papieren af te dwingen.

57

Organisaties die mensen zonder wettig verblijf steunen, hebben het vaak moeilijk met hongerstakingen. Ze zijn eerst en vooral gevaarlijk voor de hongerstakers zelf. Sommigen beschouwen ze als morele chantage. En meestal zijn het enkel degenen die aan de hongerstaking hebben deelgenomen, die een regularisatie kunnen bekomen. Dit staat haaks op het streven naar een rechtvaardige oplossing, en zorgt voor heel wat interne druk en manipulaties over wie wel en wie niet aan de actie mag deelnemen.

Het is moeilijk om een actiemiddel als hongerstakingen te promoten. Dit inspiratieboek zoekt vooral naar alternatieven voor dergelijke wanhoopsacties. Maar we zetten hieronder een aantal ervaringen met hongerstakingen op een rijtje, omdat ze ook in België een onontkoombaar gegeven zijn. We denken dat een discussie ten gronde over dit actiemiddel, en de redenen waarom mensen zonder wettig verblijf er hun toevlucht toe zoeken, altijd noodzakelijk is. We hopen dat de hieronder opgesomde ervaringen daarvoor inspiratie kunnen bieden.

Het lijkt correct om te zeggen dat bezettingen en hongerstakingen in het begin soms een sterk mobiliserend effect hebben en zaken in beweging kunnen zetten. Vaak monden ze echter vrij snel uit in steeds radicalere acties met een minimaal resultaat, die voor heel wat interne verdeeldheid zorgen. Radicale acties kunnen mobiliseren, maar op de duur ook de steun van de publieke opinie bemoeilijken. De radicalisering wordt versterkt door de manier waarop het beleid ermee omgaat: van zodra er een kettingreactie van hongerstakingen op gang dreigt te komen, is het antwoord vaak onverzettelijk en strikt.

- In Nederland was OKIA **8** betrokken bij kerkbezettingen en hongerstakingen bij het invoeren van de koppelingswet in 1998. Op een bepaald moment gingen 132 werknemers, die net niet voldoende dagen hadden bijgedragen aan de sociale zekerheid om geregulariseerd te worden, in hongerstaking. Uiteindelijk kon de vakbond hen overtuigen om de hongerstaking te stoppen, met de belofte om hen te steunen in de onderhandelingen met de overheid. Maar slechts 13 van de 132 kregen echt een legale status. Dit had algemene woede bij de hongerstakers tot gevolg, wantrouwen in de vakbond, en nieuwe hongerstakingen.

De sympathie die de hongerstakers hadden opgewekt, gaf wel brandstof aan nieuwe solidariteitsacties, meer aandacht voor werknemers zonder papieren bij de vakbond, en de wil om met de verhalen van de werknemers meer te doen.

Twee jaar lang bezetten de KIA's een kerk in Den Haag. Ze eisten steeds meer dat OKIA, het ondersteuningscomité, zich exclusief zou inzetten voor de deelnemers aan die bezetting. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de samenwerking tussen OKIA en de KIA's stopgezet werd. De KIA's hielden op te bestaan na afloop van de bezetting.

- Van 2007 tot 2009 haalden hongerstakingen en kerkbezettingen in **Brussel** de koppen van het nieuws. Hongerstakers vroegen aan vakbonden en andere sociale organisaties logistieke en politieke steun. De relatie tussen vakbonden, sociale organisaties en zelforganisaties van mensen zonder papieren ging over een hindernissenparcours, en de verschillende acties hadden een wisselend – en steeds minder – succes. Ondertussen stellen we wel vast dat het thema van mensen zonder wettig verblijf binnen de Brusselse vakbondsafdelingen van ABVV en ACV prominent op de agenda is komen te staan. Er wordt gezocht naar een evenwicht tussen solidariteit en respect voor het initiatief van de mensen zonder papieren zelf, en anderzijds meer structurele acties en de eigen doelstellingen van de vakbonden.
- In de VS werden hongerstakingen op beperkte schaal gebruikt in de strijd rond arbeidsrechten. Meestal zijn die dan wel gekaderd in een bredere campagne met duidelijke doelstellingen.
 - 6 werknemers van de Coalition of Immokalee Workers **2** gingen voor 30 dagen in hongerstaking, toen de citrus- en tomatentelers weigerden om met CIW rond de tafel te zitten. Jimmy Carter in eigen persoon is tussengekomen om de werknemers te overtuigen de hongerstaking te stoppen, voor hun eigen gezondheid. Zijn belofte om de werkgevers aan de onderhandelings tafel te brengen kon hij niet waarmaken, maar de werknemers in Immokalee zagen hun lonen wel iets stijgen na die actie. De media hadden immers opeens aandacht voor de situatie in Immokalee, en daar zaten de werkgevers verveeld mee. Nadien heeft CIW de techniek van een hongerstaking (10 dagen) nog eens herhaald voor de kantoren van Taco Bell.
 - Ook de Justice for Janitors campagne **10** heeft op bepaalde momenten hongerstakingen gebruikt om acties kracht bij te zetten. Meestal was dat op initiatief van de werknemers zelf. In Miami zetten de werknemers dat actiemiddel extra symbolische kracht bij door hun hongerstaking in te zetten tijdens de Vasten.



5

Een werk van lange adem

Bereid zijn
te investeren

Een volgehouden investering van middelen, tijd en energie, dat hebben alle praktijkvoorbeelden uit dit inspiratieboek gemeen. De werknemers zelf zijn kwetsbaar en sceptisch, en de politieke en legale situatie waarbinnen de acties gevoerd worden is moeilijk.

- Er moet buiten de platgetreden paden gezocht worden.
- Acties moeten met een zorgvuldige analyse onderbouwd zijn.
- Er moet voldoende tijd zijn om werknemers op te zoeken op plaatsen waar ze te vinden zijn, hun vertrouwen te winnen, en samen met hen de juiste strategieën uit te stippelen.

Ook wanneer het initiatief van de werknemers zelf komt, moet er goed nagedacht worden over het antwoord en het engagement dat men bereid is daartegenover te stellen. Vandaar dat de vraag naar '**waarom**' men werknemers zonder papieren verdedigt, zo belangrijk is.

Georganiseerde groepen werknemers hebben meestal **minstens één voltijdse begeleider**. In alle voorbeelden die we zijn tegengekomen, speelde professionele begeleiding een belangrijke rol. Ook als de werknemers zelf het initiatief hadden genomen. Voor de Justice for Janitors campagne 10 besteedde de vakbond SEIU miljoenen aan begeleiders, logistieke en inhoudelijke steun, voor elk van de afzonderlijke campagnes die in de verschillende Amerikaanse steden werden gevoerd.¹

Voorbeelden: MRCI 7, FNV 6, de worker centers in de VS bv 2, 9 en 12. In de publicatie 'Tools for Social Change' van MRCI 7, is het intensieve werk voor het opbouwen van succesvolle werknemerscomités uitgebreid beschreven.

Bereid zijn vol te houden

Het spreekt voor zich dat successen niet kunnen behaald worden op één jaar tijd. Er moet eerst gewerkt worden aan bewustwording en analyse. Vervolgens is de strijd vaak lang en vol hindernissen en teleurstellingen. Het volstaat om de sociale geschiedenis van België en Europa onder de loep te nemen, om te beseffen dat dit nu eenmaal de manier is waarop dit soort strijd verloopt. Zoals in de inleiding van deze publicatie is gezegd, kunnen de Belgische sociale verworvenheden niet zomaar toegepast worden op werknemers zonder papieren; de strijd moet worden 'overgedaan'.

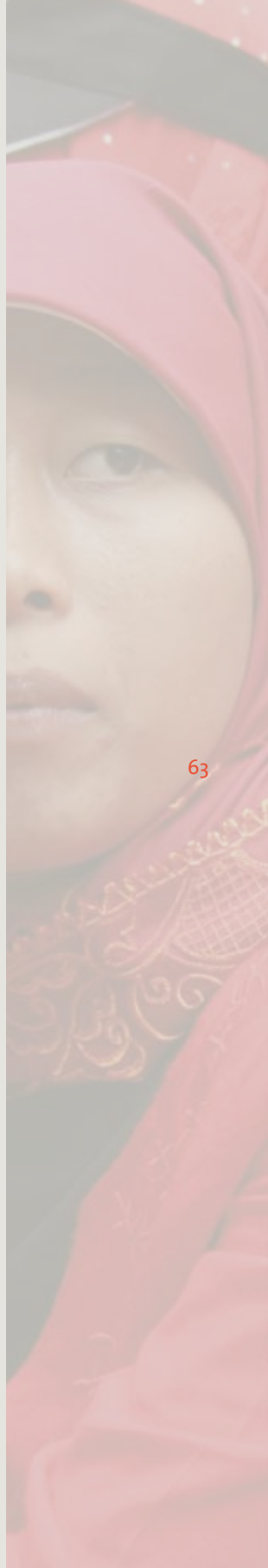
¹ Labor Studies Journal 2008, Jason Albright: Contending Rationality, Leadership, and Collective Struggle: The 2006 Justice for Janitors Campaign at the University of Miami).

Maak een checklist:

Welke doelstellingen heeft mijn organisatie voor de werking met werknemers zonder papieren? Hoeveel werknemers, sectoren, regio's wil men bereiken?

Welke investeringen staan daartegenover: naar middelen, medewerkers?

Welke plaats krijgen werknemers zonder papieren in de officiële standpunten en het politieke werk van mijn organisatie?





6

Structurele oplossingen

65

Bereid zijn
te investeren

Acties die de arbeidssituatie van werknemers zonder papieren trachten te verbeteren, kunnen niet voorbij gaan aan de structurele vragen: waarom zijn er werknemers zonder papieren op onze arbeidsmarkt? En waarom is er zoveel vraag naar kwetsbare werknemers die bereid zijn onder de heersende arbeidsnormen te werken?

Het repareren van een aantal misbruiken is immers geen structurele oplossing. Regularisatie is dat ook niet; regularisatie is een antwoord op een falend beleid, en zolang er niets wordt gedaan aan de oorzaken van de clandestiene migratie, zullen er altijd nieuwe werknemers zonder papieren bijkomen.

Daarom is het belangrijk dat wie zich met deze werknemers bezighoudt, dat doet vanuit een duidelijke analyse van structurele oorzaken:

- Ongelijkheid in de wereld die mensen ertoe aanzet hun huizen te verlaten
- Falende sociale zekerheidssystemen in de herkomstlanden
- Een economisch systeem dat steeds op zoek gaat naar maximale winst aan een minimale kost
- Consumenten die op zoek zijn naar zo goedkoop en flexibel mogelijke goederen en diensten
- Regels in verband met migratie die categorieën van werknemers creëren die extra kwetsbaar zijn voor misbruik; met én zonder papieren.

De meest succesvolle projecten hebben dan ook duidelijke ideeën over economische verhoudingen, de plaats van migranten in de wereld en de eigen maatschappij, de relatie tussen werknemersrechten en migrantenrechten.

Het kan ook erg zinvol zijn om de link te leggen met campagnes en organisaties die rond die structurele oorzaken werken. Ontwikkelingsorganisaties kunnen helpen bij de analyses van de redenen waarom mensen vertrekken, en bepaalde arbeidsomstandigheden hier accepteren. Fair Trade organisaties moeten aangespoord worden om ook aandacht te hebben voor de gevolgen van globalisering hier bij ons.

A blurred background image showing a group of people in a meeting or workshop setting. They are seated around a table, and some are holding papers or devices. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

**Uit de
praktijk:**

**Voorbeelden
uit vakbonden
en sociale
organisaties**

1 CGT

Land: *Frankrijk*

Soort organisatie: *vakbond*

Basis voor organisatie: *onwettig verblijfsstatuut, werk bij een gemeenschappelijke werkgever*

Aantal georganiseerde werknemers: *onbekend*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *100%*

Afkomst van de werknemers: *divers*

Geschiedenis

De acties voor werknemers zonder papieren van de CGT vinden hun oorsprong in een herstructurering bij het bedrijf Modeluxe in Massy, Frankrijk. De vakbondsafvaardiging in het bedrijf had weinig contact met de collega's zonder papieren, die vaak met valse papieren werkten. Maar toen bleek dat de werkgever een herstructurering op een makkelijke manier wilde doorvoeren: hij wilde de politie erbij halen en alle werknemers zonder papieren laten arresteren. Op die manier zou hij zelfs geen ontslagvergoeding moeten betalen. De CGT kwam in actie, en er werd een staking georganiseerd, waardoor de politie niet langer zonder toestemming van de rechter kon tussenkomen.

In Frankrijk had de regering Sarkozy ondertussen een mogelijkheid gecreëerd om werknemers zonder papieren te regulariseren, op vraag van de werkgever. Zo kon de werkgever nieuwe, strengere boetes voor clandestiene tewerkstelling vermijden. De CGT maakte hiervan gebruik om van Modeluxe te eisen dat alle werknemers zonder papieren zouden geregulariseerd worden. Hun actie werd met volledig succes bekroond.

Na deze actie benaderden ook andere werknemers zonder papieren, die dreigden ontslagen te worden, de CGT. Het volgende bedrijf waar actie werd gevoerd was Buffalo Grill, een restaurantketen. Dat was een bedrijf van een heel andere schaal, maar toch werd ook hier voor het grootste deel van de werknemers zonder papieren een regularisatie bekomen.

Deze twee successen moedigden de CGT aan om door te gaan op de ingeslagen weg. Er volgden onder andere stakingen in het prestigieuze restaurant La Grande Armée op de Champs Élysées in Parijs. Meer en meer werd in de eisen de nadruk gelegd op het feit dat het hier om werknemers ging, die belastingen betaalden en daarom geregulariseerd moesten worden. Bij de actie in La Grande Armée werd ook afgedwongen dat er niemand zou ontslagen worden na de regularisatie, zelfs niet als ze tevoren met valse papieren hadden gewerkt.

Sterke punten van de aanpak van de CGT

- De identiteit van werknemers zonder papieren als 'werknemers' wordt versterkt, en de regularisatie wordt van daaruit opgeëist als een recht, geen gunst.
- Er wordt ook veel aandacht besteed aan de plaats van werknemers zonder papieren als kwetsbare werknemers in de geglobaliseerde economie.
- Werkgevers worden voor hun verantwoordelijkheid gesteld, want zij profiteren van werknemers zonder papieren.
- Het Franse recht in verband met stakingen zorgt voor een bescherming tegen migratiecontrole: het biedt een legale 'ruimte' om actie te voeren.
- De CGT koos ervoor om de regularisatie van werknemers zonder papieren te vragen, en zo hun volle rechten op te eisen.

Uitdagingen voor CGT

- Als vakbond houdt de CGT zich enkel bezig met het regulariseren van werknemers zonder papieren, waarna ze als legale werknemers van al hun rechten zullen kunnen profiteren. Alleen op die manier worden de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren afgedwongen. Werknemers die geen legale verblijfstatus bekomen, kunnen dus niet geholpen worden. Werknemers blijven de CGT wel onder druk zetten om tot de laatste snik voor hen te blijven doorvechten. Soms leidt dat tot spanningen, zoals toen in juni 2009 de vakbond een groep mensen zonder papieren hardhandig buitenzette uit de Bourse du Travail in Parijs.
- Een sterk argument was dat de werknemers die actie voerden ook bijdragen betaalden aan de Staat. Voor het grootste deel van de werknemers zonder papieren gaat dit echter niet op.
- De status van de werknemers die geregulariseerd worden is uiteindelijk divers, omwille van het complexe verblijfsrecht in Frankrijk. Voor sommige werknemers blijft de situatie precair, zelfs na de regularisatie. Ze riskeren vroeg of laat weer in de clandestiniteit te vervallen. Er is geen aparte opvolging van deze werknemers.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- Wat arbeidsrechten betreft, is de Franse situatie vrij gelijkaardig met de Belgische.
- Er zijn in België wel werknemers wiens werk is aangegeven ook al hebben ze geen verblijfsvergunning (ze dragen dus bij aan de sociale zekerheid en de belastingen). Zij zijn bij ons echter meer een uitzondering.
- Stakingen richten zich op de werkgever, en die moet dan ook het verschil kunnen maken. In België bestaat er normaal geen mogelijkheid om via de werkgever een regularisatie af te dwingen. Op het ogenblik van schrijven is besloten

om dit eenmalig toch toe te laten (tussen 15 september en 15 december), maar de resultaten daarvan moeten nog afgewacht worden. Over stakingen voor andere doelen dan regularisatie, zie hoofdstuk 4.

- In België is er de tendens om steeds meer aan geregulariseerde migranten de voorwaarde op te leggen om werk te hebben, willen ze hun verblijfstatus behouden. Werknemers blijven daardoor kwetsbaar voor misbruik ook na de regularisatie, omdat het verlies van hun werk zo'n grote gevolgen kan hebben. Ook na een eventuele regularisatie is dus een specifieke opvolging nodig van de situatie van deze werknemers.

Referentiemateriaal

www.cgt.fr

2 Coalition of Immokalee Workers

Land: *Verenigde Staten*

Soort organisatie: *NGO (workers' organisation)*

Basis van organisatie: *professioneel (landarbeiders in Immokalee, Florida)*

Aantal georganiseerde werknemers: *meer dan 2500*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *naar status wordt niet gevraagd, maar een heel groot percentage van de werknemers hebben geen papieren.*

Afkomst: *expliciete inspanningen om werknemers van gemengde afkomst te organiseren*

Geschiedenis

De Coalition of Immokalee Workers is in 1993 ontstaan vanuit een kleine groep werknemers van verschillende afkomst in Immokalee, Florida, die bijeen kwamen om een aantal problemen te bespreken. Een deel van deze werknemers had zelf al ervaring met vakbondswerk in het land van herkomst.

In het begin richtten de acties – vaak in de vorm van ‘marsen’ die gehouden werden in Immokalee – zich op de koppelbazen die landarbeiders uitbuiten, en met geweld behandelden. Na zo’n gewelddadig incident slaagde de CIW erin om de koppelbaas in kwestie te boycotten; hij vond maanden aan een stuk geen landarbeiders meer. Nadien zijn de gewelddadige incidenten gestopt.

Vervolgens verlegden de acties zich naar de fruit- en groententelers, de eigenlijke werkgevers, om loonsverhogingen af te dwingen. Een hongerstaking van 30 dagen trok de aandacht van de media. Hoewel ze er nooit in slaagden om met de telers te spreken, bewam CIW wel een loonsverhoging; de aandacht van de media was immers voor de eerste keer op de toestanden in Immokalee gericht, en dat bracht de telers in verlegenheid.

Na heel wat analyses besloot CIW dat ze zich moesten richten op de top van de productieketen: de grote aankopers. Ze richtten hun pijlen op Taco Bell, een fast-foodketen die zich profileerde als ‘de andere fastfood’ en heel erg aanwezig was op campussen. 3 jaar lang duurde de boycotcampagne. Via een toer doorheen de VS werd steun gezocht bij studentengroepen, kerken, vakbonden, enzovoort. 75 werknemers deden ook een hongerstaking van 10 dagen voor de kantoren van Taco Bell. Uiteindelijk tekende Taco Bell in 2005 een overeenkomst met CIW dat het 1 penny per pond tomaten meer zou betalen, en enkel zou aankopen bij telers die die penny rechtstreeks uitbetaalden aan de werknemers. Na dit succes werd de Alliance for Fair Food in het leven geroepen, een coalitie van studentenorganisaties, boerenorganisaties, kerken, enzovoort, die erin slaagde om gelijkaardige akkoorden af te dwingen bij onder andere McDonalds (2007) en Burger King (2008).

Sterke punten van CIW

- De Immokalee Workers hebben een relatief lange geschiedenis, waarin heel wat verschillende actiemiddelen zijn gebruikt: boycot van werkgevers, stakingen, manifestaties, 'marsen' doorheen de VS, een consumentenboycot, zelfs hongerstakingen.
- Het controversiële actiemiddel van een hongerstaking werd wel erg gericht gebruikt binnen een bredere campagne.
- CIW heeft ook resultaten gehaald: eerst op kleine schaal (het stoppen van geweld tegen werknemers), later ook loonsverhogingen, en niet te vergeten een grote media-aandacht.
- Er worden serieuze inspanningen gedaan om werknemers van alle nationaliteiten te verenigen: er zijn gemeenschapswerkers ('organisiers') van diverse afkomst, radioprogramma's in verschillende talen, enzovoort.
- Er zijn betaalde medewerkers, maar zij worden verkozen door de leden en krijgen allemaal het minimumloon dat ook geldt voor de landarbeiders. Hierdoor staan ook de betaalde medewerkers dicht bij de werknemers die ze organiseren.
- Veel aandacht gaat naar leiderschapscursussen. Er worden weekends georganiseerd waarin vorming wordt gegeven en strategieën worden uitgedacht.
- Brede coalities met NGO's, consumentenverenigingen, kerken, studentenorganisaties, academici.
- De meest opvallende actie van de CIW is de boycot van Taco Bell en later ook andere grote aankopers. Die actie was gebaseerd op zorgvuldige analyses van de productieketen en ook van het profiel van de consumenten van Taco Bell.

Uitdagingen voor CIW

- Met de toegevingen van Taco Bell heeft CIW een mediaslag gewonnen, en een precedent gecreëerd voor latere akkoorden met andere ketens. Voor de echte arbeidsomstandigheden zouden echter alle aankopers moeten aangepakt worden. Dat is nog een hele lange weg te gaan.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- In Immokalee werd aan grootschalige landbouw gedaan, en waren de misbruiken brutaal en openlijk. Bij ons is clandestiene arbeid meer versnipperd, verborgen. De lage lonen en slechte arbeidsomstandigheden golden bovendien voor alle werknemers, met en zonder papieren, wat een gezamenlijke actie mogelijk maakte.
- Desalniettemin is de ervaring van CIW zo rijk, dat het ook voor Belgische organisaties nuttig is om ze van naderbij te bekijken.

Referentiemateriaal

www.ciw-online.org www.allianceforfairfood.org www.sfalliance.org

Collectif des Travailleurs sans Statut Légal (CTSSL) en Collectif de Soutien aux Sans-Papiers (CSSP) de Genève

Land: Zwitserland

Soort organisatie: *coalitie van vakbonden, politieke partijen, NGO's en vrijwilligers (Collectif de Soutien) / zelforganisatie (Collectif des Travailleurs).*

Aantal georganiseerde werknemers: *CTSSL heeft een actief comité van een 5-tal leden, en bereikt via activiteiten zo'n 300 werknemers.*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *100%*

Basis voor organisatie: *onwettig verblijfstatuut en etnisch-culturele achtergrond (zie onder) – cantonale organisatie (Genève)*

Afkomst van de werknemers: *in de praktijk zijn de meeste werknemers bij CTSSL Latino – het CSSP verenigt ook wel andere organisaties (maar organiseert zelf geen werknemers)*

Geschiedenis

Het CSSP is geboren in 2001 uit het initiatief van 2 NGO's en de vakbond SIT. Ze vormden een coalitie van vrijwilligers en organisaties om mensen zonder papieren te ondersteunen. Binnen de Latinogemeenschap vormde zich een ander collectief, het Collectif des Travailleurs Sans Statut Légal (CTSSL). CTSSL was één van de belangrijke partners van het Collectif de soutien aux Sans-Papiers.

Beide organisaties ontstonden in de internationale stad Genève: het overgrote deel van de betrokken werknemers werkt als huisbediende. Vrouwen zijn dan ook de dragende kracht van het CTSSL.

CTSSL en het CSSP maakten snel de analyse dat het probleem van de mensen zonder papieren in Genève vooral een probleem was van werknemersrechten. Er was een klasse van werknemers die geen rechten hadden omdat ze geen papieren hadden, en dat was de invalshoek van waaruit moest gewerkt worden. De slogan was 'een werk, een vergunning'. Naast de cantonale vakbond SIT werd ook de huidige nationale vakbond UNIA gecontacteerd.

Er werden dossiers verzameld van werknemers die een regularisatie wilden aanvragen. Daarmee wilde CSSP aantonen hoe belangrijk de economische aanwezigheid van werknemers zonder papieren was in Genève. De dossiers werden ingediend bij de cantonale overheid van Genève en de federale Zwitserse regering (vanaf 2003). De vakbonden speelden hierbij een belangrijke rol.

Als een gevolg van die dossiers heeft de overheid in Genève een expertencommissie in het leven geroepen, een studie van de arbeidsmarkt besteld en een studie van de sector van de huishoudelijke diensten (2004). Er kwam een aanbeveling om 5600 huisbedienden te regulariseren in 2005, maar dat werd tot dusver niet

gevolgd door de Zwitserse Federale regering.

Het CTSSL neemt, met steun van het CSSP, heel wat verschillende rollen op zich: het is een netwerk waarbinnen mensen elkaar kunnen steunen, er wordt aandacht besteed aan seksueel geweld, de problemen van jongeren, er wordt bemiddeld met hospitalen en sociale organisaties, enzovoort.

Maar de belangrijkste doelstelling is toch regularisatie. Werknemersrechten worden vooral nagestreefd via regularisatie, en dan vooral regularisatie op basis van werk.

CTSSL gelooft niet echt dat werknemers in een irreguliere situatie hun rechten kunnen doen gelden. Maar de samenwerking met de vakbond zorgde wel voor een zekere bescherming tegen arrestaties bij acties en betogingen, en ook bij controles op de werkvloer. De arbeidsinspectie in Zwitserland is een tripartite aangelegenheid. Dat geeft de vakbonden de mogelijkheid om bij controles de belangen van de werknemers te beschermen.

Daarnaast waren het CTSSL en het CSSP grote voorstander van een dienstenchequesysteem, dat in 2004 in Genève werd ingevoerd. Het systeem vergemakkelijkt de administratieve verplichtingen en het betalen van sociale bijdragen voor werkgevers. Een strengere wet tegen werkgevers van werknemers zonder papieren in 2007 maakte het wel moeilijker om dit systeem te doen werken voor huispersoneel zonder wettig verblijf.

Sterke punten van de aanpak van het Collectif

- Net als bij OKIA/KIA 8 wordt de link gelegd tussen een zelforganisatie en een coalitie van vrijwilligers en organisaties uit de Zwitserse maatschappij.
- De doorgedreven aandacht van CTSSL voor politieke analyse en vorming, op lokaal maar ook op globaal vlak. 'We zijn niet het probleem, we zijn een deel van de oplossing'.
- De sterke netwerking, met vakbonden maar ook met andere sociale organisaties, maakte het CTSSL tot een slagkrachtige organisatie. Eén van de leden van CTSSL werd zelfs voorzitter van het vrouwencomité van de nationale vakbond.
- Door zich 'werknemers zonder legale status' te noemen konden ze veel meer steun krijgen, zeker bij de vakbonden, dan wanneer ze zich enkel 'mensen zonder papieren' noemden.
- Door de brede steun kunnen werknemers zonder papieren met een geruster hart op straat komen dan vroeger, en is de situatie in Genève wat dat betreft beter dan elders in Zwitserland.

Uitdagingen voor het CTSSL en het CSSP

- De werknemers zijn hoofdzakelijk van Latino-afkomst en de strategie van het CTSSL is ook volledig afgestemd op hun situatie. Maar door de link met het CSSP wordt dat wel enigszins overstegen.

- De relatie tussen CTSSL en CSSP liep wel niet altijd even vlot.
- De campagne voor regularisatie was niet succesvol, en de laatste jaren zijn er veel minder acties en manifestaties.

Gelijkenissen en verschillen met de Belgische situatie

- Brussel is net als Genève een stad met veel internationale instellingen en een grote arbeidsmarkt voor huishoudelijke hulp, met heel wat werknemers zonder papieren. Op die arbeidsmarkt wordt er in België op dit moment echter weinig of niet georganiseerd.
- De dienstencheques in Genève zijn ook toegankelijk voor werknemers zonder papieren (de werkgever behoudt zijn verantwoordelijkheid om het werk aan te geven) en zijn niet zwaar gesubsidieerd door de staat zoals bij ons.
- Een argument van CSSP en CTSSL was dat het Zwitserse migratiebeleid discriminerend is, omdat werknemers uit de EER meer kansen krijgen op een arbeidskaart dan werknemers uit landen elders in de wereld. België is lid van de EU en heeft van daaruit de plicht om voorrang te geven aan EU-werknemers. Dat argument ligt bij ons dus een beetje anders.

Referentiemateriaal

www.sans-papiers.ch (klikken naar 'Genève')

www.ccsi.ch

kijk ook naar 'ctssl' op facebook

4 ELIXIR-A

Land: Duitsland

Soort organisatie: vrijwilligersnetwerk

Basis van organisatie: de organisatie vond zijn oorsprong in werk met asielzoekers. De acties rond arbeidsrechten concentreerden zich rond een groep die zwartwerk deed in de bouwsector.

Aantal georganiseerde werknemers: niet gekend

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: ongekend.

De meeste werknemers waren asielzoekers, maar er werd niet naar status gevraagd. Waarschijnlijk waren er ook werknemers zonder papieren in de groep.

De afkomst van de werknemers was gemengd, heel wat mensen waren afkomstig uit Afrika.

Geschiedenis

Elixir/A was een Duitse vrijwilligersgroep die organisaties van vluchtelingen ondersteunde. Ze werd opgericht in 2001 naar aanleiding van acties rond de beperkte bewegingsvrijheid die asielzoekers kregen in Duitsland.

Elixir/A nodigde toen iemand uit van de Justice for Janitors campagne in de VS (zie SEIU 10), maar de vluchtelingen besloten dat wat die persoon kwam vertellen niet echt relevant was voor hen. Ze waren wel geïnteresseerd in de informatie van ZAPO, een organisatie in Berlijn die de arbeidsrechten van arbeidsmigranten met en zonder papieren verdedigde. Ze vonden het vooral belangrijk om te horen dat ook zij arbeidsrechten hadden, en dat er niet systematisch informatie werd uitgewisseld tussen de arbeidsinspectie en Dienst Vreemdelingenzaken.

Elixir/A ging op vele plaatsen met asielzoekers praten. Ze gingen steeds samen met iemand van een vluchtelingenorganisatie, om vertrouwen te winnen. Aanvankelijk was zwartwerk een taboe. Maar dat het een probleem was, wist Elixir/A al langer, vermits de uitkeringen voor asielzoekers erg laag waren. Toen namen de asielzoekers hen beetje bij beetje in vertrouwen. Het bleek dat een hele groep werknemers in het zwart hadden gewerkt, en geen loon hadden gekregen. Ze hadden gewerkt op een bouwwerf van een sociale huisvestingsmaatschappij in Berlijn en vroegen hulp.

Elixir/A begon toen brieven te schrijven naar de werkgevers. Dat werkte echter niet, omdat het vaak ging om kleine onderaannemers en stromannen. Ze besloten dan maar om 'naar de top' te gaan.

Ze organiseerden een betoging en nodigden ook de media uit, die zich echt op het onderwerp gooiden. De sociale huisvestingsmaatschappij bood Elixir/A geld om de betoging niet te houden, maar daar gingen ze niet op in. Uiteindelijk konden ze, in een delegatie samen met de vluchtelingen, de sociale huisvestingsmaat-

schappij spreken. Die gingen akkoord om het geld dat ze nog moesten uitbetalen aan de onderaannemers, rechtstreeks aan de werknemers te geven.

Na dit succes kwamen er nog heel wat andere verhalen aan het licht. Vijf groepen werknemers hadden op de werf gewerkt, telkens twee maanden, en waren dan zonder loon op straat gezet. Een groep werknemers had de werf en de machines bezet, en had zo de uitbetaling bekomen. Andere werknemers waren minder succesvol geweest en contacteerden nu Elixir/A. Die organiseerden een bijeenkomst met heel wat werknemers en ook verschillende onderaannemers. Bijna iedereen werd uiteindelijk uitbetaald. Eén onderaannemer ging failliet, en voor de werknemers bij die onderaannemer stapte Elixir/A naar de rechtbank (uitkomst onbekend).

Na dit succesverhaal kreeg Elixir/A heel wat nieuwe vragen om hulp. Ze wilden echter geen alternatieve vakbond oprichten, maar verkozen om hun rol van contactnetwerk te blijven opnemen; migranten in contact brengen met andere referentiepersonen en organisaties.

Sterke punten van de aanpak van Elixir/A

- Elixir/A voerde al zijn acties samen met de werknemers. Wanneer er een ontmoeting was met werkgevers, was dat steeds in gezamenlijke delegaties van Duitse vrijwilligers en werknemers. Maar de vrijwilligers droegen het grootste deel van de acties, omdat zij veel meer ruimte en mogelijkheden hadden dan de vluchtelingen zelf.
- De vertrouwensband die Elixir/A had met de werknemers illustreert het belang van dergelijke grassroots bewegingen.
- Tegelijk werd het succes van de actie ook bepaald door een aantal sterke figuren onder de werknemers zelf; zij hadden tevoren zelf al acties opgezet, soms ook met resultaat.
- Elixir/A bestond uit 12 vrijwilligers die tweewekelijks samenkwamen, met telkens twee vertegenwoordigers van een vluchtelingenorganisatie erbij.
- De inspanningen van Elixir/A werden volgehouden tot er resultaat was. Er werden manifestaties gehouden, en de media werden intensief aangesproken.

77

Uitdagingen voor Elixir/A

- Elixir/A had geen financiering en geen betaalde medewerkers. Alles gebeurde op basis van engagement en enthousiasme, wat natuurlijk zijn beperkingen heeft.
- De migranten waar ze contact mee zoeken zijn niet noodzakelijk geïnteresseerd in politiek of langetermijncampagnes. Ze willen vaak liever snelle resultaten, zoals de uitbetaling van lonen, en dan met rust gelaten worden. Dat strookt niet altijd met de ideeën en het idealisme van de vrijwilligers.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- De toestanden waarmee de werknemers bij Elixir/A werden geconfronteerd, zijn eigenlijk heel gelijkaardig met wat er in België in de bouwsector gebeurt. Op zich is het voorbeeld perfect kopieerbaar in België.
- De werknemers hadden voor het grootste deel wel een zekere legale status: het waren vluchtelingen en asielzoekers. Dat maakte hen niet zomaar verwijderbaar uit Duitsland, en gaf hen dus meer ruimte voor actie. De werknemers zonder papieren die er waarschijnlijk wel bij zaten, hoefden hun status niet bekend te maken.

5 Forum Civique Européen – Actie Zwitserse supermarkten

Land: *divers – Zwitserland/Duitsland/Frankrijk/Spanje/...*

Soort organisatie: *coalitie van vrijwilligers en organisaties (binnen Europa)*

Aantal werknemers georganiseerd in de groep: *niet van toepassing*

Basis voor organisatie: *campagnenetwerk rond de mistoestanden in de Spaanse landbouw*

Geschiedenis

Het Forum Civique Européen heeft zijn wortels in de coöperatieve beweging Longo Mai, en hun belangstelling voor migranten gaat terug tot solidariteit met politieke vluchtelingen in de jaren '70. Zwitsers zijn altijd erg actief geweest in Longo Mai. De beweging had jaarlijkse vergaderingen in de Provence waar ook de SOC 11 aanwezig was. Op dat moment – de jaren '80 – waren er nog niet veel migranten in Andalusië, en de acties concentreerden zich vooral op Spaanse migranten in Frankrijk en elders in Europa. Spanje was nog geen lid van de EU.

In 1989 werd het Forum Civique Européen opgericht, naar aanleiding van de val van de Muur. Het bestond uit leden van Longo Mai en andere individuen en organisaties. Het Forum heeft geen eigen medewerkers en geen secretariaat, en is vooral actief in Franstalig en Duitstalig Europa.

De Zwitserse Longo Mai-beweging ging zich ondertussen meer voor migratiekwesties interesseren. Aanleiding was het afschaffen van het statuut van seizoenarbeiders in 1996. De werknemers verdwenen immers niet samen met dat statuut, maar werkten gewoon verder zonder papieren. Hele sectoren bleven van hun arbeid afhankelijk. Zo begon de interesse voor 'sans-papiers', en Longo Mai had een belangrijk aandeel in de Zwitserse beweging rond mensen zonder papieren.

De racistische rellen in El Ejido, Almería, Andalusië, in 2000 schokten het Forum (zie SOC 11). Via hun contacten met de SOC, stuurden ze een internationale delegatie naar El Ejido. Ze stelde een rapport op in het Spaans, Duits en Frans. Het rapport sprak over de schokkende arbeidsomstandigheden, maar ook over de milieuschade die de intensieve tuinbouw in Andalusië aanrichtte. Het Forum Civique Européen maakte de analyse dat deze situatie het onvermijdelijke gevolg was van een geïndustrialiseerde landbouw die gaat voor maximale winst en schaalvergroting.

Op het rapport volgden brieven aan de Spaanse premier Aznar, en solidariteitsacties. De twee grootste Zwitserse supermarktketens, Migros en Coop, kregen elk 5000 brieven van consumenten die hen vroegen om niet alleen aandacht te hebben voor de gezondheid van de landbouwproducten die ze verkochten (bijvoor-

beeld via biolabels), maar ook voor de omstandigheden waarin ze gekweekt werden. Voor een boycotactie van producten uit Almeria werd niet gekozen, vanuit de veronderstelling dat producten uit andere regio's niet per se beter zijn.

Er werden nog verschillende delegaties naar El Ejido gestuurd, waarbij ook andere sleutelfiguren werden uitgenodigd. Zo ging bijvoorbeeld de voorzitter van de Zwitserse federatie van consumentenorganisaties mee in 2004.

Het Forum Civique is ook één van de stichtende organisaties van Codetras, een sterk collectief rond (legale) seizoensarbeiders in de Bouches du Rhône in Frankrijk.

Sterke punten van het Forum Civique Européen

- De acties maakten werknemers zichtbaar die anders grotendeels verborgen bleven: seizoensarbeiders, die ver weg van de steden werkten.
- De actie zorgde ervoor dat experts rond clandestiene arbeid ook oog kregen voor wat er op het platteland gebeurde. Die experts gaven het Forum Civique tegelijkertijd inzicht in de meer globale, macro-economische aspecten van hun campagne.
- Het boek van het Forum, 'Le gout amer des fruits et des legumes', besteedt aandacht aan de gevolgen van seizoensmigratie voor de herkomstlanden, bijvoorbeeld voor een land als Marokko. Er werden verschillende delegaties naar Marokko georganiseerd.
- Het Forum Civique maakt een radicale en consequente analyse over het soort maatschappij en economisch systeem waarin we leven, en kadert zijn acties daarin.
- De acties van het Forum Civique zijn klein in schaal. Maar ze worden wel net zo lang volgehouden als nodig is om het onderwerp helemaal uit te diepen. Een kracht van het Forum is het jarenlange engagement van een aantal kernleden.
- Het netwerk van het Forum Civique is erg Europees. Het Forum legt links tussen verschillende organisaties zoals vakbonden, NGO's, boerenorganisaties, en dat doorheen de hele Europese Unie. Ook mensen die op het eerste zicht geen bondgenoten zijn, worden bij de acties en delegaties betrokken, waardoor soms heel nieuwe deuren open gaan.

Uitdagingen voor het Forum Civique Européen

- Werknemers zonder papieren zijn niet rechtstreeks betrokken bij de acties. Daartegenover staat dat partners zoals de SOC 11, wel erg dicht bij de werknemers in kwestie staan.
- De kracht van de acties van het Forum Civique Européen hangt af van de plaatselijke coalities en invloed. In Zwitserland staan ze vrij sterk, maar in de landen die de meeste producten afnemen uit Almeria, zoals Frankrijk en Spanje, hebben ze niet voldoende steun om een dergelijke actie te doen slagen. Het jaar na de acties van het Forum Civique kende de export uit El Ejido zijn beste

cijfers ooit.

- Het Forum Civique werkt op de lange termijn met radicale doelstellingen en doet lobbywerk op het hoogste niveau (ILO, Raad van Europa, en dergelijke). Resultaten op de korte termijn voor de werknemers zelf zijn niet meteen zichtbaar.
- Omdat ze het hele productiemodel in vraag stellen, krijgen ze ook heel wat tegenkanting. In Almería is de recente rijkdom van de streek volledig gebaseerd op industriële tuinbouw. Het Forum Civique kreeg kritiek van alle kanten, ook van grote Spaanse vakbonden. Er waren zelfs pogingen om de Europese fondsen voor het Forum te doen opdrogen.

Gelijkenissen en verschillen met de Belgische situatie

- De Belgische landbouw is op zich kleinschaliger, maar de Belgische markt maakt ontegensprekelijk deel uit van het geïndustrialiseerde landbouwmodel waar het Forum Civique Européen zijn pijlen op richt.
- Hoewel de acties nog te beperkt zijn om tot echte resultaten te leiden, is de analyse van het Forum Civique Européen waardevol. Vooral het Europese niveau waarop ze nadenken en de coalities die ze smeden, zijn vernieuwend.
- Ook in de Belgische landbouw zijn arbeiders geïsoleerd. In recente jaren gaat het vaak om Europeanen uit de nieuwe lidstaten. Maar ook werknemers zonder papieren zijn er nog steeds aanwezig. Er is eigenlijk geen enkele Belgische organisatie die echt contact heeft met deze werknemers, en weet in welke omstandigheden zij leven en werken. Een aantal organisaties hebben wel contact met de werknemers die vroeger zonder papieren werkten en nu ten dele geregulariseerd zijn, zoals de Indiërs en de Pakistani in de fruitteelt.

81

Referentiemateriaal

www.forumcivique.org
www.supermacht.nl
www.codetras.org
www.civic-forum.org

6 FNV Nederland – Domestic Workers

Land: *Nederland*

Soort organisatie: *vakbond*

Basis voor organisatie: *professionele sector (huispersoneel).*

Aantal georganiseerde werknemers: *ongeveer 50*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *ongeveer 80 %*

Afkomst van de werknemers: *oorspronkelijke groep Filippijns, daarna divers. Etnische gemeenschappen worden gebruikt om mensen te bereiken in een eerste fase, maar het uiteindelijke doel is de werknemers gezamenlijk te integreren in de Nederlandse vakbond.*

Geschiedenis

Huisbedienden in Nederland hebben vaak geen papieren. Buitenlands huispersoneel krijgt immers geen werkvergunning. Meestal zijn het poetsvrouwen die bij verschillende werkgevers schoonmaken.

In 2006 werd de vakbond ABVAKABO, de vakbond voor de publieke sector en de zorg binnen FNV, benaderd door een groep huispersoneel van Filippijnse afkomst. Ze wilden zich aansluiten bij de vakbond, omdat ze op eigen kracht niet in staat waren om een aantal voor hen erg belangrijke punten te realiseren. Het ging om de volgende punten:

- Huishoudelijk werk moet erkend worden als normaal werk, met volwaardige rechten. Lid worden van de vakbond, was een eerste stap naar een erkenning als werknemer.
- Werknemersrechten moeten gerespecteerd worden
- Toegang tot medische zorg
- Werkvergunningen voor buitenlands huispersoneel

De huisbedienden konden de vakbond mobiliseren dankzij een theaterstuk op een congres in 2006 van ABVAKABO FNV. De congresgangers waren unaniem: ook buitenlands huispersoneel moest lid kunnen worden.

ABVAKABO FNV nam toen één voltijdse kracht aan om deze groep te begeleiden, en ook nieuwe groepen op te richten. Door de huisbedienden in groepen te organiseren, konden een aantal praktische problemen opgelost worden. De groepen staan bijvoorbeeld in voor de collecte van het lidgeld, omdat werkneemsters zonder papieren geen bankrekening kunnen openen. Binnen de groepen worden workshops gehouden rond arbeidsrechten, empowerment, leiderschap.

ABVAKABO FNV heeft geprobeerd om een regeling voor toegang tot medische zorg te treffen met een private verzekeringsmaatschappij. Die hapte jammer genoeg niet toe, onder andere omwille van het negatieve klimaat rond mensen zon-

der wettig verblijf in Nederland.

De vakbond pikte niet de vraag op om campagne te voeren voor werkvergunningen. Niet alle verwachtingen konden ingelost worden. Het aantal georganiseerde huisbedienden daalde dan ook van 150 naar een 50-tal in 2008. Maar die harde kern was wel gemotiveerd.

In 2009 werden het huispersoneel van ABVAKABO FNV overgebracht naar FNV Bondgenoten, de vakbond voor industrie en diensten waartoe ook heel wat andere werknemers in de lagere lonensector behoren. Zo is FNV Bondgenoten al een tijdje bezig met het actief organiseren van werknemers in de professionele schoonmaak. Ook zij zijn vaak migrant, soms met een verleden van onwettig verblijf.

Sterke punten van de aanpak van FNV

- De vraag kwam oorspronkelijk van de werknemers zelf, die zichzelf al georganiseerd hadden.
- Er werd een persoon vrijgesteld en betaald door de vakbond om de groepen te begeleiden.
- De nadruk ligt op 'organising', naar het Amerikaanse model (zie SEIU 11), met veel aandacht voor leiderschapscursussen. Werknemers worden ondersteund om zelf het woord te nemen en zelf ook andere leden te werven voor de vakbond.
- Bestaande, religieus en etnisch geïnspireerde netwerken van werknemers worden aangesproken om werknemers te bereiken en hun vertrouwen te winnen. Maar het uiteindelijke doel is om alle werknemers samen te organiseren in de grotere vakbond.
- De overname door FNV Bondgenoten moet ervoor zorgen dat de sector van privé-huishoudhulp wordt opgenomen in algemene acties rond de lageloonsector, en met name de schoonmaaksector.
- Om verkeerde verwachtingen te vermijden, werd bij de overstap naar FNV Bondgenoten een Memorandum of Agreement opgesteld. Daarin werd ook het engagement opgenomen om de vraag rond werkvergunningen te onderzoeken. Er werd een campagneplan opgesteld.
- Omdat werknemers zonder papieren geen bankrekening kunnen openen, werd er een volledig aparte administratie opgezet. Ze betalen jaarlijks en collectief hun lidgeld, en op vraag van de werknemers kwamen er ook aparte pasjes met foto's.
- Er is een goede samenwerking met organisaties buiten de vakbond, zoals NGO's en migrantenorganisaties.

83

Uitdagingen voor het FNV

- Bij het opstarten van het project had de FNV geen duidelijk plan over wat ze wel en niet zouden doen. De werkneemsters van hun kant hadden hoge ver-

wachtingen. Uiteindelijk kon FNV niet al die verwachtingen inlossen, met teleurstellingen en ledenverlies tot gevolg.

- De overgang van de ene bond naar de andere kostte veel tijd en energie, en heeft een aantal militanten ontmoedigd.
- FNV stelt vast dat de zelfstandige groepen mondiger zijn en beter georganiseerd. Groepen opgericht door de vakbond vragen meer begeleiding dan de vakbond kan geven. Eén groep is uit elkaar gevallen. In de toekomst wil FNV daarom zo veel mogelijk met bestaande groepen werken, of groepen eerst sterker laten worden voor ze echt lid worden.
- De kantoren van de vakbond zijn na de werkuren niet open, terwijl huisbedienden dan pas tijd hebben om samen te komen. Daarom gebruikt FNV de lokalen van een bevriende NGO.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- In Nederland is de wetgeving op verschillende vlakken strikter, bijvoorbeeld wat betreft toegang tot gezondheidszorg, en is het klimaat rond mensen zonder papieren de laatste jaren erg verhard.
- Er is veel minder expertise in het Nederlandse middenveld rond basisrechten van mensen zonder wettig verblijf. Daardoor krijgt de vakbond heel wat vragen die niet over arbeid gaan, maar waarvoor ze niet kunnen doorverwijzen naar anderen.
- In België is de hulp aan huis voor een deel geregeld via de dienstencheques. In de dienstencheques vind je normaal geen werknemers zonder papieren.
- Daarnaast zijn er in België heel wat inwonende en voltijdse huisbedienden, wat in Nederland minder lijkt te bestaan.
- De vraag in Nederland kwam van de huisbedienden zelf. De groepen die al bestonden voor ze bij de vakbond aansloten, bleken ook de sterkste. Voorlopig is er in België geen gelijkaardige organisatie die interesse heeft getoond om binnen een vakbond geïntegreerd te worden.

Referentiemateriaal

“Your rights as domestic worker in a private household” – rechtengids voor huishoudsters, Abvakabo FNV 2008
www.fnvbondgenoten.nl

7 MRCI

Land: *Ierland*

Soort organisatie: *NGO*

Basis voor organisatie werknemers: *per sector*

Aantal georganiseerde werknemers: *niet gekend (er zijn verschillende groepen)*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *De meeste werknemers hebben papieren, maar er is een mix en mensen kunnen ook van de ene in de andere status vallen. Eén groep bestond uitsluitend uit werknemers zonder papieren, en werkte specifiek rond verblijfstatus.*

De afkomst van de werknemers is gemengd.

Geschiedenis

Het Migrants' Rights Centre Ireland is een NGO die bestaat sinds 2001. Ierland, dat traditioneel een emigratieland was, is het laatste decennium een belangrijk immigratieland geworden, dankzij de bloeiende economie (tot en met de economische crisis in 2008). Er was een beleid om arbeidsmigranten aan te trekken, en heel wat migranten zijn het land dan ook binnengekomen met een verblijfs- en werkvergunning.

MRCI houdt permanenties waar migranten alle mogelijke vragen kunnen stellen. Het idee om werknemers te organiseren in groepen per sector, ontstond telkens vanuit concrete vragen aan de helpdesk.

De eerste groep die werd gevormd was de Domestic Workers' Group (huisbedienden), in 2002. Een gemeenschapswerker contacteerde een aantal vrouwen en na dien groeide de groep via mond-aan-mondreclame. Ze komt regelmatig samen op zondagen. Er zijn zo'n 120 leden in de groep, waarvan 30 actieve en 5 die echt het voortouw nemen.

Het oorspronkelijke doel was om de huisbedienden te betrekken bij de lokale politiek. De doelstelling nu is om huishoudelijk werk te laten erkennen als volwaardig werk, waarop alle arbeidsrechten van toepassing zijn. Deze doelstelling bepaalden de huisbedienden zelf, via oefeningen waarbij ze hun eigen ervaringen aan elkaar vertelden. Ze zochten steun bij de vakbond SIPTU, waarmee ze op dit moment onderhandelen om de huisbedienden in de vakbond te integreren.

Een volgende groep die werd opgericht, was de Agricultural Workers Group. Dit keer waren verhalen over de toestand in de champignonteelt de aanleiding. Er waren in de landbouwsector heel zwakke CAO's, en mensen werden erg lang op proeftijd gehouden aan lagere lonen. Omdat MRCI niet op de werkvloer mocht komen, ontmoetten ze de werknemers daarbuiten. Op een bepaald moment werden ook inspecteurs uitgenodigd, met de vraag dat ze 'hun job zouden doen'.

De groep vroeg aan de vakbond om de collectieve onderhandelingen voor deze sector op te nemen, en de vakbond antwoordde daar positief op.

Ondanks de contacten met de vakbond, blijven de werknemersgroepen zich tot MRCI richten, omwille van de jarenlange vertrouwensband. Voorlopig laat men de groepen dan ook voortbestaan.

MRCI publiceerde in 2009 een handleiding voor 'community work', waarin het haar expertise van de afgelopen jaren onderbracht.

Sterke punten van MRCI

- De organisatie van werknemers vertrekt telkens vanuit de vragen aan de helpdesk; dit zorgt ervoor dat het aanbod van MRCI aan concrete noden beantwoordt.
- De werknemers bepalen zelf hun programma, met intensieve begeleiding van een medewerker van MRCI. De leiders van de groepen worden door de leden verkozen, en zijn allemaal zelf migranten.
- Werknemers zijn georganiseerd per sector, waardoor heel gerichte acties rond arbeidsrechten kunnen gevoerd worden.
- Er wordt een aanbod gedaan dat breder gaat dan arbeidsrechten alleen: vormingen, culturele projecten, uitstappen,... Hierdoor blijven werknemers enthousiast. Indien enkel politiek werk zou gedaan worden, is het risico groot dat werknemers zouden afhaken, vermits dat meestal een werk van lange adem is, met veel mislukkingen die onderweg moeten verteerd worden.
- MRCI bereikt werknemers in afgelegen locaties en weinig georganiseerde sectoren. Deze werknemers worden nauwelijks of niet door vakbonden bereikt.
- Van zodra de groep gevormd is, worden wel actieve stappen gezet naar de reguliere vakbonden.

Uitdagingen voor MRCI

- Het organiseren van deze groepen vraagt een grote investering. Werknemers zelf hebben vaak niet de tijd of energie om een dergelijke groep gaande te houden. Daarom wordt telkens een voltijdse stafmedewerker vrijgesteld om een groep te begeleiden, en de fondsen daarvoor verzekeren is een uitdaging. Nu wordt er gedacht aan lidmaatschapsbijdragen; dit voorstel werd door de werknemers zelf naar voor gebracht.
- Werknemers worden georganiseerd per sector, en verschillende culturen moeten binnen deze groepen samenwerken. Aandacht voor diversiteit is absoluut noodzakelijk.
- Het is soms zoeken naar de juiste samenwerking met de vakbonden. Werknemers zelf zijn voorlopig geen vragende partij om de groep volledig in de vakbond te laten opgaan.
- Veel zaken en activiteiten starten van bovenuit (top-down). Op een bepaald moment moeten die overgedragen worden aan de werknemers zelf.

- Politiek werk gaat erg traag: “It is like watching the paint dry” (het is als kijken naar verf die opdroogt). Dit kan erg ontmoedigend werken voor de werknemers.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- De groepen zijn gemengd wat betreft de status van de werknemers. In Ierland zijn er meer mogelijkheden om als buitenlander legaal tewerkgesteld te zijn, ook in laaggeschoolde jobs. Binnen de groepen zijn degenen die de meeste verantwoordelijkheden en initiatief nemen (de leiders van de groepen) meestal mensen met een legale status. Volgens MRCI zou het werk ook mogelijk, maar moeilijker zijn met uitsluitend werknemers zonder papieren.
- Wanneer MRCI het heeft over werknemers zonder papieren, zijn dat vaak mensen die hun vergunning zijn kwijtgespeeld. Ze zijn dus ooit wel legaal aan het werk geweest.
- Ook in België zijn er sectoren waar de vakbond weinig aanwezig is: bijvoorbeeld bij huispersoneel, in de landbouw.

Referentiemateriaal

www.mrci.org

“Tools for social change”, handboek voor community workers, april 2009, te downloaden vanaf de website. Deze publicatie bevat ontzettend veel nuttige tips voor het werken aan politieke participatie met buitenlandse werknemers (migrant workers).



8 OKIA en de KIA's

Ondersteuningscomité Illegale Arbeiders – Komitees voor Illegale Arbeiders

Land: *Nederland*

Soort organisatie: *NGO (OKIA) en werknemerscomité's (KIA's)*

Basis voor organisatie (KIA's): irreguliere status en etnische afkomst

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *100%*

Afkomst van de werknemers: *divers, maar elke gemeenschap was georganiseerd in een apart comité (Turks, Marokkaans, Koerdisch,...)*

Geschiedenis

Begin jaren '90 vormde zich in de Nederlandse tuinbouw een comité van werknemers zonder papieren dat zich het 'Kommittee voor Illegale Arbeiders' (KIA) noemde. Het begon met een Turks-Koerdisch comité, nadien kwam er een Marokkaans comité bij. Deze comités spraken Nederlanders aan omdat ze merkten dat het voor hen erg moeilijk was om hun weg te vinden in de Nederlandse bureaucratie. Er werd een ondersteuningscomité (OKIA) opgericht. De KIA's hadden een soort overlegstructuur, waarbij elk comité een vast dagelijks bestuur had, dat overlegde met een (wisselende) achterban. Ze vroegen advies aan OKIA, maar namen hun beslissingen volledig onafhankelijk.

Het doel van deze comités was om de leefsituatie van werknemers zonder papieren te verbeteren. OKIA organiseerde permanenties met advocaten en dokters. Maar het bleek erg moeilijk om tot betekenisvolle resultaten te komen. Door het gebrek aan perspectief vielen de comités uit elkaar. Een aantal werknemers bleven actief bij OKIA, dat verder zocht naar manieren om de situatie van werknemers zonder papieren te verbeteren.

In 1995 was er dan sprake om de 'koppelingswet' in te voeren. Daardoor zouden werknemers zonder papieren niet langer kunnen aangegeven worden bij de sociale zekerheid. Bovendien zouden ook andere diensten toegankelijk worden voor mensen zonder papieren, zoals medische zorg en onderwijs. Nederlandse organisaties slaagden erin om dat voorstel af te zwakken, waarbij OKIA een heel actieve rol speelde. De koppelingswet kwam er uiteindelijk in 1998.

Tot dat moment hadden heel wat werknemers 'wit' gewerkt, zelfs zonder verblijfsstatus. Met de koppelingswet kreeg een aantal van hen, die erg lang bijdragen hadden betaald, een mogelijkheid tot regularisatie. Maar die was enkel officieus en werd erg ongelijk toegepast.

Daardoor kwam een nieuwe, dynamische beweging op gang. Er werden nieuwe

KIA's opgericht, met een losse structuur, en OKIA zorgde opnieuw voor ondersteuning. De mogelijkheid tot regularisatie bleek mobiliserend te werken. Op het hoogtepunt brachten de werknemers zo'n 1500 man op straat. Vakbonden, mensen uit het onderwijs, advocaten en artsen werden door de acties aangesproken. Toch stemde het parlement uiteindelijk nipt tegen een ruime regularisatie.

Werknemers die net niet genoeg jaren hadden bijgedragen om geregulariseerd te worden, startten een hongerstaking. De vakbonden konden hen overtuigen om met hun actie te stoppen, maar uiteindelijk werden slechts 13 van de 132 hongerstakers geregulariseerd, wat geen goed deed aan het vertrouwen van de werknemers in de vakbond. Nadien volgde nog een kerkbezetting van anderhalf jaar. De organisatie binnen de KIA's werd strikter, het was niet makkelijk om de grote groep met één stem te doen spreken, en ook binnen het solidariteitscomité waren er meningsverschillen. Naarmate de acties aansleepten, werd het voor OKIA moeilijker om hun juiste rol in het proces te bepalen.

Uiteindelijk zijn de KIA's uit elkaar gevallen, maar OKIA is blijven bestaan. Er is ook blijvend aandacht gekomen bij een aantal actoren zoals de vakbond. OKIA heeft een onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van onder andere de koppelingswet voor de arbeidsomstandigheden in de glastuinbouw, en werkt verder aan het bereikbaar maken van rechten voor werknemers zonder papieren.

Sterke punten van de aanpak van OKIA

- De comités werden volledig door werknemers zelf beheerd, en een ondersteuningscomité vergemakkelijkte de weg naar de Nederlandse samenleving.
- OKIA heeft in 17 jaar tijd op verschillende manieren rechten bereikbaar proberen te maken voor werknemers zonder papieren. Een rode draad daarbij was het opbouwen van een netwerk dat werknemers kon ondersteunen, wanneer ze actie wilden voeren voor hun rechten. De ruggensteun zorgde voor meer 'ruimte' en veiligheid voor de werknemers, zonder dat Nederlanders het initiatief van hen overnamen.
- Hoewel de activiteiten op verschillende momenten terugvielen op een laag pitje, zorgde de continuïteit van OKIA ervoor dat wanneer het nodig was, die steun wel voor een deel terug opgeroepen kon worden.
- De etnische samenstelling van de werknemerscomités werkte zeker in het begin erg goed; werknemers konden overleggen in hun eigen taal, wat het makkelijker maakte om tot conclusies te komen.

Uitdagingen voor OKIA

- Op een bepaald moment werd het moeilijk voor het ondersteuningscomité om zijn eigen rol te blijven bepalen. Het idee van een los-vaste samenwerking kan een moeilijke evenwichtsoefening zijn.
- Toen de koppelingswet was doorgevoerd en bleek dat een aantal werknemers met jarenlange staat van dienst in de illegaliteit zouden blijven, werd de situatie voor de werknemers kritiek. Daardoor steeg de spanning en werd de

evenwichtsoefening nog moeilijker.

- Voor de koppelingswet bleek het al moeilijk om betekenisvolle antwoorden te formuleren op de problemen van werknemers zonder papieren. Dat werd nadien nog lastiger.
- Er was binnen de KIA's geen formele overlegstructuur, in de tweede fase nog minder dan in de eerste. In de tweede fase werd dit wel gecompenseerd door het enthousiasme voor de mogelijkheid tot regularisatie. De net ingevoerde koppelingswet zorgde op dat moment ook voor een ruime aandacht voor mensen zonder papieren in de Nederlandse samenleving.

Gelijkenissen en verschillen met de Belgische situatie

- Een aantal elementen in het verhaal van OKIA zijn voor België erg herkenbaar: de hongerstakingen en kerkbezettingen, en de pogingen van Nederlandse organisaties en vakbonden om daar een correct antwoord tegenover te stellen.
- De Nederlandse situatie van voor de koppelingswet, met heel wat mensen die als zogenaamde 'witte illegalen' tewerkgesteld waren, was vrij uniek. Hoewel gegevens uit het Vreemdelingenregister bij ons niet automatisch gekoppeld worden aan die uit de Sociale Zekerheid, komt 'wit werk' van mensen zonder papieren bij ons niet zoveel voor.
- Omwille van de jarenlange en erg gevarieerde ervaring, is de geschiedenis van OKIA op verschillende punten zeker verhelderend.

Referentiemateriaal

'Onzichtbaar achter glas', een vergelijkende studie van arbeidsomstandigheden voor en na de koppelingswet, Ahmed Benseddik en Marijke Bijl. Te bestellen via okia@hetnet.nl.

9 Restaurant Opportunities Center New York

Land: *Verenigde Staten*

Soort organisatie: *NGO (workers' organisation)*

Basis voor organisatie: *professionele sector (horeca in New York City)*

Aantal georganiseerde werknemers: *niet gekend*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *80%*

De afkomst van de werknemers is erg gemengd: *Latino's, West-Afrikanen en Aziaten*

Geschiedenis

ROC New York werd geboren in de naweeën van de aanslagen op de WTC-torens van 11 september 2001. Daarbij kwamen heel wat restaurantwerkers om. Een aantal restaurantwerkers die lid waren van de vakbond Local 100 merkten dat families van collega's zonder papieren moeilijk hulp kregen. Heel wat officiële steun was voorbehouden aan legale werknemers en hun familie. Informatie over het aanbod van liefdadigheidsorganisaties was moeilijk te vinden. Local 100 stelde een lokaal ter beschikking waar informatie werd gegeven over mogelijkheden voor steun.

Op een bepaald moment weigerde een restauranteigenaar om werknemers die hij in de WTC-torens had tewerkgesteld, opnieuw aan te nemen in een nieuwe vestiging. Toen ging ROC NY over van dienstverlening naar actie. Ze hielden een protestmeeting van 15 minuten voor het nieuwe restaurant. Algauw was de werkgever bereid tot praten.

Na deze ervaring kwamen er steeds meer verhalen binnen van restaurantwerkers die gediscrimineerd werden, of niet betaald. In het begin probeerde ROC NY die problemen individueel op te lossen. Ze merkten echter dat dit erg veel tijd vroeg en weinig resultaat opleverde, onder andere omdat werknemers vaak weinig bewijzen hadden.

Uiteindelijk kwam ROC NY tot een succesvolle methode die als volgt ging:

- Werknemers kunnen elke woensdag naar een sessie komen, en daar hun problemen vertellen. Als zij bereid zijn om andere werknemers in de groep te steunen bij hun problemen, kan ROC NY hun zaak verder bekijken.
- De stafmedewerkers van ROC NY gaan dan zelf op zoek naar collega's van de werknemer die het verhaal kunnen bevestigen. Ze spreken die werknemers aan op hun vrije dagen, buiten de werkplaats. Van zodra 3 werknemers hetzelfde probleem bevestigen, kan er een campagne opgezet worden.
- De werknemers moeten dan minstens 3 vergaderingen bijwonen. Daar wor-

den hun basisrechten uitgelegd en worden ze gerustgesteld dat ze geen risico lopen om opgepakt te worden. De campagne wordt voorbereid en er worden nog meer werknemers met hetzelfde probleem gerekruteerd. De werknemers stellen samen een lijst met eisen op voor de werkgever.

- De brief met eisen wordt dan in een grote groep afgegeven aan de werkgever. Die groep geeft een signaal aan de werkgever dat hij heel wat last zou kunnen krijgen als hij de brief negeert, en geeft de werknemers een gevoel van empowerment.
- Meestal komt er op deze brief geen antwoord. Dan wordt er een zaak ingespanssen voor het gerecht. Door de namen van werknemers officieel te laten registreren, kan de werkgever voor onrechtmatig ontslag aangeklaagd worden als hij hen vervolgens op straat zet ('a retaliation case'). Vaak zal het Department of Labor de zaak even opzij leggen, zolang er met de werkgever onderhandeld wordt (op die manier spaart ook het DOL tijd en middelen uit).
- Daarna begint de eigenlijke campagne. De politie wordt verwittigd, en bakent een zone af op de stoep voor het restaurant. Zolang de demonstranten die zone respecteren, komt de politie niet tussen. Bovendien is er een akkoord tussen de immigratiepolitie en het Department of Labor, dat in het geval van een arbeidsconflict Immigratie niet tussenkomt.
- De campagne bestaat uit demonstraties van een uur of twee, bij voorkeur tijdens lunch- of dinertijd, waarbij klanten worden geïnformeerd over de arbeidsomstandigheden in het restaurant. Er worden bijvoorbeeld folders met 'dagmenu's' uitgedeeld, waarin staat beschreven welke arbeidsomstandigheden er vandaag worden 'geserveerd'. De demonstraties worden wekelijks of twee keer per week herhaald, soms maanden aan een stuk.
- De techniek is erg effectief gebleken: in het eerste jaar werd zo voor 150.000 \$ aan achterstallige lonen afgedwongen.

Sterke punten van de aanpak van ROC NY

- ROC NY slaagt erin om werknemers van erg verschillende afkomst te mobiliseren.
- De drempel om lid te worden is realistisch gehouden: het volstaat om zich bereid te tonen om andere werknemers te steunen bij hun campagnes. Hoewel er geen lidgeld moet betaald worden, wordt dus wel een echte solidariteit gevraagd.
- Wie lid wil worden, moet ook verplicht een algemene vorming over arbeidsrechten volgen. Dit versterkt het bewustwordingsproces van de werknemers.
- De restauranthouders worden aangepakt op hun zwakke plek: hun klanten. Met creatieve flyers en sandwichborden worden klanten bewust gemaakt van de toestanden achter de schermen in het restaurant.
- Niet alle klachten worden omgezet in een campagne: er wordt geselecteerd op basis van haalbaarheid. Maar de campagnes worden wel erg lang en consequent volgehouden.

- Er is een slimme combinatie van juridische en niet-juridische technieken (door te mikken op een 'retaliaton case' zijn werknemers extra beschermd tijdens hun acties).

Uitdagen in de aanpak van ROC NY

- Hoewel er in het begin een link was met de vakbond, is die na verloop van tijd erg verzwakt. De vakbonden steunen ROC NY nog met het verschaffen van informatie, maar dat is alles.
- Individuele werknemers kunnen met deze aanpak niet geholpen worden.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- Er is in New York City een overeenkomst met de immigratiediensten dat bij arbeidsdisputen niet wordt tussengekomen. Een dergelijke overeenkomst bestaat niet in België.
- De regels over bescherming bij ontslag zijn anders in België – ze kunnen bij ons minder gebruikt worden dan in de VS. Het risico op ontslag bij dergelijke publieke acties zou een grotere hindernis zijn.
- Zie p. 19 over de verschillen tussen de VS en Europa.

Referenties

www.rocny.org

10 SEIU – Justice for Janitors

Land: *Verenigde Staten*

Soort organisatie: *vakbond*

Basis voor organisatie: *professionele sector (huisbewaarders en schoonmaakpersoneel)*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *naar status wordt niet gevraagd, maar heel wat Latijns-Amerikaanse migranten hebben geen verblijfsvergunning.*

Afkomst van de werknemers: *meestal van Latijns-Amerikaanse afkomst*

Geschiedenis

Justice for Janitors Los Angeles is de inspiratie voor de film 'Bread and Roses' van Ken Loach uit 2000. De beweging, opgestart door de vakbond SEIU, bestaat al 20 jaar. Tevoren was de sector van 'janitors' (conciërges en onderhoudspersoneel van gebouwen) een Afro-Amerikaanse sector, en stegen de lonen gestaag; de vakbond had er stevig voet aan de grond. Maar in de jaren '80 werden de werknemers grotendeels vervangen door Latino's, die in dienst werden genomen door onderaannemers, en zag de vakbond de lonen zelfs dalen. Eind jaren '80 besloten ze toen om de sector helemaal opnieuw, vanaf de bodem, te organiseren.

Algauw botsten ze op taalproblemen, en ze merkten dat ze vakbondsmensen moesten in dienst nemen die zelf Latino's waren. Ze moesten ook heel veel mensen in dienst nemen, die de werknemers één voor één konden aanspreken op weg van en naar het werk. SEIU leerde snel om met die werknemers krachtige comités op te zetten, waar gewerkt werd aan leiderschap en bewustzijn rond arbeidsrechten. Er werd strategisch nagedacht over haalbare actiepunten en vernieuwende manieren om de doelstellingen te behalen.

Een belangrijk vernieuwend element van SEIU's aanpak (zeker in het vakbondsmodel dat heerst in de VS) is dat ze per regio of stadsdistrict organiseerden, eerder dan per bedrijf. Ze legden ook contacten met religieuze organisaties, gemeenschapscentra en verkozen politici. De SEIU begreep al gauw dat doordat de Afro-Amerikaanse werknemers waren vervangen door Latino's, ook de taal en de cultuur van de vakbond moesten veranderen. Er werden directe en militante actietechnieken gebruikt, en die waren gericht op de eigenaars van de gebouwen, niet op de onderaannemers. Zo probeerde SEIU, met succes, de trend naar steeds meer onderaanneming, die de eigenaars gebruikten om hun verantwoordelijkheid van zich af te schuiven, om te buigen.

In 2000, meer dan 10 jaar nadat de eerste nieuwe werknemers in de sector werden georganiseerd, hield SEIU LA een drie weken lange staking, waarbij allerlei prominenten zich aan hun kant schaarden. Uiteindelijk bekwamen ze een loon-

opslag van 22% over drie jaar gespreid. Dit succes was de aanzet voor de Justice for Janitors-beweging om zich te verspreiden naar de rest van de VS.

Uiteindelijk bekwam de SEIU opnieuw een syndicalisatiegraad van zo'n 80% in de sector (in LA). Eigenaars van gebouwen waren daardoor wel verplicht om met hen samen te werken. Hoewel niet naar status werd gevraagd, was het wel zeker dat heel wat werknemers geen legale verblijfstatus hadden. Ze waren nog maar net aangekomen, spraken de taal niet,... De collectieve arbeidsovereenkomsten die de SEIU afsluit, houden daar ook rekening mee (zie p. 40)

In 2005 stapte SEIU samen met een andere grote vakbond, Teamsters, uit de vakbondskoepel AFL-CIO, dat al die jaren met dalende ledenaantallen bleef kampen. Ondertussen is er weer samenwerking tussen de twee fracties in de Amerikaanse vakbondsbeweging.

Sterke punten van SEIU

- SEIU paste haar volledige organisatie en strategie aan aan de nieuwe werknemers in de sector. Er werden ook vakbondsmedewerkers van Latino-afkomst in dienst genomen.
- SEIU besteedt heel wat middelen aan de organisatie van de werknemers, maar het uittekenen van de acties gebeurt voor een groot deel door de werknemers zelf.
- SEIU zag onder ogen dat het overgrote deel van de werknemers geen papieren had. Het koos radicaal om ook de belangen van die werknemers te verdedigen, veeleer dan hun tewerkstelling te bestrijden.
- De Justice for Janitors campagne droeg er in belangrijke mate toe bij dat AFL-CIO, de grootste vakbondskoepel in de USA, zijn standpunt rond migratie veranderde: ze werden voortaan ook de vakbond van de 'huidige én de toekomstige migranten'. Dat laatste is een idee dat in Europese vakbonden op dit moment nog niet bestaat.
- Er wordt gewerkt naar de actoren die echt invloed hebben op arbeidsomstandigheden: SEIU gaat naar de top van de keten. Op die manier wordt een passend antwoord gegeven aan werkgevers die hun verantwoordelijkheid proberen te ontlopen via onderaanneming.
- Het Justice for Janitors model werkt breed; de strijd wordt niet enkel uitgevochten tussen werkgevers en werknemers, maar ook opdrachtgevers, klanten, etnische en religieuze organisaties en de bredere maatschappij worden er intensief bij betrokken. Dat maakt de campagnes succesvol, en betekent ook dat ze een bredere sociale betekenis krijgen. Werknemers die tevoren buiten de politiek stonden, beginnen een actieve rol te spelen in allerlei maatschappelijke discussies.

Uitdagingen voor SEIU

- In de loop van de jaren werden er vraagtekens gesteld bij het democratische gehalte van de nieuwe SEIU, als gevolg van de nadruk die er werd gelegd op een centraal geleide werking en betaalde medewerkers.
- In verhouding blijken vele van die betaalde medewerkers bovendien blanke 'Anglo-Amerikanen', in plaats van migranten met jarenlange ervaring in de lageloonsector.

Gelijkenissen en verschillen met de Belgische situatie

- Het vakbondssysteem in de VS is compleet verschillend van het onze, en een vertaling van de strategie is dus zeker nodig. De technieken om nieuwe werknemers aan te spreken en intensief te organiseren zijn echter ook toegepast in Nederland door FNV Bondgenoten, als antwoord op hun slinkende invloed in de schoonmaaksector. Onlangs is het FNV erin geslaagd om in de schoonmaaksector een loonsverhoging te bekomen.
- Zie p. 19 voor de verschillen tussen de VS en Europa.

Referentiemateriaal

<http://www.seiu.org/division/property-services/justice-for-janitors/>

http://www.fnvbondgenoten.nl/branches_bedrijven/branches/dienstverlening/schoonmaak/schiphol_schoongenoeg/

Op wikipedia (Engelse versie) vind je onder 'organising model' een goed overzicht van de strategie van SEIU, en de manier waarop men het model in andere landen heeft proberen te kopiëren en te interpreteren, samen met nog een reeks interessante links.

11 SOC Almería

Sindicato Obreros del Campo - Almería

Land: Spanje

Soort organisatie: Vakbond

Basis voor organisatie: *werk, meestal werknemers in de landbouw in Andalusië, de laatste jaren ook andere sectoren.*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *het grootste deel heeft geen papieren*

Afkomst van de werknemers: *divers, veel van Maghrebijnse afkomst*

Geschiedenis

De SOC bestaat al sinds meer dan 30 jaar en werd opgericht in Sevilla. De afdeling in Almería concentreert zich op de landarbeiders in de intensieve tuinbouw. De meeste arbeiders zijn migranten, en vaak hebben ze geen papieren. De laatste jaren wordt steeds vaker gewerkt met legale seizoensarbeiders, die hun contract tekenen in het land van oorsprong en één keer per jaar moeten terugkeren om hun verblijf te kunnen verlengen. Deze arbeiders werken tot vijf jaar lang in een erg afhankelijke en kwetsbare positie.

De landarbeiders in Almería leven in erbarmelijke omstandigheden en totaal geïsoleerd van de Spaanse maatschappij. De situatie is nog nijpender geworden na rassenrellen in El Ejido in 2000, die vooral tegen Marokkaanse migranten waren gericht.

SOC Almería probeert in de eerste plaats de meest kwetsbare werknemers te bereiken, en hecht veel belang aan 'nabijheid'. Niet alleen mogen werknemers bij hen op kantoor langskomen, de vakbondsmensen van SOC besteden ook heel veel tijd aan het opzoeken van de werknemers. SOC heeft ook centra waar werknemers kunnen binnenspringen, koffie drinken, praten, en als ze dat nodig hebben ook vragen stellen.

De medewerkers van SOC dragen het grootste deel van het werk. Het is erg moeilijk om de werknemers te mobiliseren, omdat er weinig continuïteit is: wie papieren bekomt, trekt zo snel mogelijk weg, en soms gaan mensen elders in Spanje of Europa op zoek naar werk.

SOC onderhandelt met werkgevers over niet-betaalde lonen en arbeidsomstandigheden, meestal op een informele manier omdat rechtszaken zelden veel opleveren. Bovendien zijn werknemers bang om de autoriteiten te contacteren. Maar het is onmogelijk om de andere, dringende noden van de werknemers te negeren: medische zorgen, huisvesting, en dergelijke. SOC krijgt ook erg veel vragen over regularisatie en verblijfsstatus en begeleidt werknemers die het slachtoffer zijn

van racisme en xenofobie, soms vanwege de politie.

Daarnaast zit SOC in heel wat platformen met andere organisaties en proberen ze waar mogelijk de situatie in Almería aan de kaak te stellen. Dat wordt hen trouwens niet in dank afgenomen. SOC organiseert heel wat manifestaties in Almería, maar dat komt volgens hen vooral doordat autoriteiten niet bereid zijn om met hen te praten.

Sterke punten van SOC Almería

- Door hun nabijheid en betrokkenheid, hebben de mensen van SOC echt voeling met de situatie van een groep erg kwetsbare, uitgesloten werknemers.
- Hoewel het dagelijkse gevecht op het terrein erg lastig is en het moeilijk is om vooruitgang te boeken, slaagt SOC er wel in om coalities te vormen op internationaal niveau en zo het probleem op een structureel niveau aan te klagen. Zo is SOC een partner van het Forum Civique Européen en Via Campesina.
- De syndicalisten van SOC Almería zijn zelf migranten, van diverse afkomst.
- In 2009 is SOC begonnen met het opleiden van 12 werknemers tot syndicale leiders. Door de hoge mobiliteit van de werknemers is het voor SOC zelf erg moeilijk om werknemers blijvend te organiseren. Het hoopt dat te compenseren door de werknemers zelf instrumenten aan te reiken om zich te organiseren, hun rechten te kennen, en ook zich individueel te verdedigen.

98

Uitdagingen voor SOC Almería

- De dagelijkse problemen van de mensen zijn zo immens dat het moeilijk is om de strijd naar een ander meer structureel niveau te tillen. Bovendien werken en wonen de werknemers verspreid tussen de zee van plastic serres, en hebben ze weinig tijd en gelegenheid om elkaar te ontmoeten.
- Het klimaat rond immigratie in Almería is erg gespannen; mensen houden er niet van dat het in vraag wordt gesteld, omdat de economie ervan afhangt. Tegelijk is er ook veel racisme. De medewerkers van SOC Almería krijgen soms doodsb bedreigingen.
- De organisatie van werknemers die bestond voor de rassenrellen in El Ejido, desintegreerde volledig achteraf.
- SOC zit in een gemarginaliseerd gebied en heeft het niet makkelijk om geaccepteerd te worden door andere spelers, vooral de meer gevestigde organisaties en vakbonden.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- Een grootschalige landbouwsector zoals in Almería bestaat in België niet.
- Desondanks geldt ook in België dat er heel weinig vakbondswerking is in de landbouwsector, en dat er meer dan in andere sectoren beroep wordt gedaan op arbeidsmigranten.
- Er zijn seizoensarbeiders in België (die elk jaar terugkeren naar hun land van

herkomst), maar ze komen uit de Europese Unie en zijn dus op het vlak van verblijf iets geruster dan werknemers afkomstig van buiten de EU. Nieuwe regelingen voor seizoensarbeid van niet-EU-ers, zoals die onder andere besproken worden op Europees niveau, zouden die situatie echter opnieuw kunnen veranderen. Arbeid van werknemers zonder papieren zou de laatste tijd in de Belgische landbouw (vooral dankzij de seizoenarbeiders uit Oost-Europa) sterk gedaald zijn.

Referentiemateriaal

www.soc-andalucia.com

12 The Workplace Project

Land: *Verenigde Staten*

Soort organisatie: *NGO (Worker Center), organisatie gebaseerd op lidmaatschap.*

Basis voor organisatie: *etnisch (Latino arbeidsmigranten en hun families) in Long Island, New York State*

Aantal werknemers zonder papieren in de groep: *er wordt niet naar gevraagd, maar ongeveer 50 % van de leden heeft geen legaal verblijf.*

Geschiedenis

The Workplace project werd opgericht in 1992. Het is één van de vele Worker Centers in de VS, zoals ook ROC New York en de Coalition of Immokalee workers er zijn. Het richt zich op Latino migranten en hun families. Oorspronkelijk zagen ze vooral migranten uit El Salvador, die hun statuut konden regulariseren omwille van de oorlog in hun thuisland. Nadien kwamen andere nationaliteiten zich in Long Island vestigen, en daarom is nu nog steeds 50% van de werknemers zonder legaal verblijf.

The Workplace Project vertrekt vanuit de vaststelling dat je voor individuele werknemers niet heel veel kan doen; je kan ze een beetje helpen, maar dan worden ze telkens opnieuw bedrogen. Daarom wordt gemikt op collectieve actie buiten de rechtbank. Individuele cases zijn ze steeds minder gaan doen omdat die zo arbeidsintensief zijn.

Om collectieve actie mogelijk te maken, werden er vanaf 1992 cursussen georganiseerd voor werknemers. Er zijn wekelijkse bijeenkomsten, een beetje volgens hetzelfde principe als bij ROC New York: mensen kunnen er hun problemen vertellen en worden ingelicht over hun rechten. Wie vervolgens lid wil worden, volgt een uitgebreidere cursus rond arbeidsrechten, leiderschap, enzovoort. In deze cursussen wordt geprobeerd om niet enkel uit te leggen wat de wettelijke minimumrechten zijn, maar ook om werknemers te laten nadenken over wat er aan de wetten kan verbeterd worden. Op die manier worden de kiemen gelegd voor een echt politiek bewustzijn.

Mensen worden vervolgens lid van één van de comités die per sector zijn gevormd. Er is een comité voor huispersoneel, één voor fabrieksarbeiders, één voor dagloners (vooral in de bouw), enzovoort.

Een belangrijk principe van The Workplace Project is om acties te voeren samen met, en niet enkel voor de werknemers. Ze getuigen dat het vaak voorkomt dat werknemers zelf voorstellen aandragen voor acties, of de voorstellen van begeleiders afwijzen.

The Workplace Project demonstreert niet enkel voor werkplaatsen, maar zoekt

werkgevers ook thuis op. Er worden flyers bedield in de bussen van de burens, waarin de schendingen van arbeidsrechten worden aangeklaagd. Op die manier heeft men al heel wat achterstallige lonen kunnen afdwingen. Daarnaast slaagden ze erin om de lonen van dagloners met 30% te laten stijgen. Voor huispersoneel schreven ze een wettekst, en maakten ze een modelcontract waar sommige agentschappen voor huisbedienden nu gebruik van maken. In de kader op p. 37 werd het voorbeeld gegeven van de wet rond het afdwingen van lonen, die The Workplace Project in 1997 kon afdwingen.

The Workplace Project werd door de staat New York erkend als 'Wage and Hour Watch Group', één van 5 groepen uit de civiele maatschappij die worden begeleid en erkend om arbeidsomstandigheden te monitoren in de staat. De werkgevers krijgen het signaal dat ze in de gaten worden gehouden, en werknemers weten dat ze niet alleen staan, doordat deze groepen voortdurend contact zoeken met hen.

In 2000 werden twee dagloners in Farmingville het slachtoffer van een racistische aanval. The Workplace Project richtte toen samen met een andere organisatie een 'hiring hall' in waar dagloners op een veilige manier naar werk konden komen zoeken.

The Workplace Project houdt zich niet enkel bezig met arbeidsrechten, maar ook met immigratieregels en met politieke participatie van Latino's. Daarnaast is er een coöperatieve van schoonmaaksters en een initiatief om alternatief krediet te verstrekken aan leden. Van de 500 leden zijn er zo'n 20 % echt actief, maar de impact van hun activiteiten bereikt nog veel meer arbeidsmigranten.

101

Sterke punten van de aanpak van The Workplace Project

- Empowerment krijgt heel erg de nadruk; werknemers worden geschoold en aangemoedigd om zelf het initiatief te nemen.
- Werknemers worden lid van The Workplace Project na een cursus rond werknemersrechten van 8 weken en worden verondersteld deel te nemen aan acties voor andere werknemers (zoals bij ROC New York).
- Er is een sterke analyse van de structurele problemen op de arbeidsmarkt, en ook werknemers worden daarvan bewust gemaakt. In plaats van zich met individuele gevallen bezig te houden die veel energie vragen en weinig structureel resultaat opleveren, ligt de nadruk op collectieve actie. 'In plaats van ervan uit te gaan dat deelnemers aan onze cursus een probleem hebben, gaan we ervan uit dat het systeem een probleem heeft'.
- Die actie richt zich ook op het beleidsniveau: The Workplace Project schrijft zelf wetsvoorstellen en slaagt er ook in om die aanvaard te krijgen.
- De activiteiten van The Workplace Project richten zich op heel wat verschillende aspecten van het leven van de arbeidsmigranten.
- Werknemers worden actief aangemoedigd om lid te worden van een vakbond.

Uitdagingen voor The Workplace Project

- Hoewel ze vaak succesvol zijn in het afdwingen van minimumrechten, zien ze het zelf als een groot gemis dat ze er niet in slagen om die rechten betekenisvol te verbeteren.
- De groep moet heel wat energie steken in fundraising: diners, feestjes, verkopen, lidmaatschapsbijdragen,...
- Worker Centers zijn te klein om echt collectieve onderhandelingen te kunnen voeren op een betekenisvolle schaal. Daarvoor zijn vakbonden nodig.

Overeenkomsten en verschillen met de Belgische situatie

- Worker Centers zoals The Workplace Project zijn kleinschalig, en werken met werknemers uit kleine en moeilijke grijpbare bedrijfjes. Wat dat betreft lijkt hun voorbeeld goed kopieerbaar in de Belgische situatie.
- De techniek om werkgevers in hun privéleven te treffen (door hun gedrag aan de kaak te stellen bij hun burelen) stelt mogelijk een aantal ethische en legale problemen.
- Zie p. 19 voor de verschillen tussen de VS en Europa.

Referentiemateriaal

www.workplaceprojectny.org

Organisaties vermeld in de tekst

TIGRA: p. 31 www.transnationalaction.org

Andalucía Acoge: p. 38 www.acoge.org

United Farm Workers: p. 48 www.ufw.org

Kavlaoved: p. 55 www.kavlaoved.org.il

Glossarium

In dit inspiratieboek hebben we erg gelet op de termen die we gebruikt hebben. Woorden als irregulier werk, zwartwerk, sociale fraude,... hebben in verschillende contexten vaak heel wat verschillende betekenissen. We gebruiken zelf het woord 'illegaal' liever niet, tenzij het gaat over volstrekt criminele activiteiten als drugshandel, diefstal, etc. Wij verzetten ons immers tegen de criminalisering van mensen en werknemers zonder papieren.

Dit glossarium geeft aan hoe in dit inspiratieboek bepaalde termen moeten begrepen worden.

Clandestiene arbeid, werk zonder papieren, de clandestiene arbeidsmarkt: werk door buitenlandse werknemers die daarvoor niet de juiste vergunningen hebben.

Department of Labor / DOL: overkoepelende dienst in de VS die zich bezighouden met alles wat met arbeid en arbeidsrecht te maken heeft.

Empowerment: Er bestaan vele definities voor empowerment. Wij kiezen voor dit inspiratieboek voor de definitie van de gemeenschapspsycholoog Zimmerman uit 1998: 'Empowerment is mensen in staat stellen om kennis en controle te krijgen over persoonlijke, sociale, economische en politieke krachtsverhoudingen, zodat ze actie kunnen ondernemen om hun levenssituatie te verbeteren.'

Koppelingswet: wet uit 1998 in Nederland waarbij verschillende gegevensbanken aan elkaar werden gekoppeld, zodat mensen zonder verblijfsvergunning van een hele reeks diensten geen gebruik meer konden maken. In het bijzonder werd het onmogelijk om hen aan te geven bij de sociale zekerheid.

Mensen zonder papieren: buitenlanders zonder verblijfsvergunning

NGO: formele organisatie die niet afhankelijk is van de overheid, en ook geen vakbond is of zich zo niet noemt.

Regularisatie: procedure waarbij iemand zonder verblijfsvergunning zijn of haar verblijfstatus kan regulariseren. Regularisaties kunnen toegekend worden via een 'mechanisme' (vaste mogelijkheid in de wet om uitzonderingen toe te staan op de strikte regels rond migratie en verblijf) of via een 'campagne' (eenmalige maatregel van de overheid om een groep mensen zonder wettig verblijf te regulariseren).

Sociale fraude: allerlei vormen van arbeid waarbij de regels van ons socialezekerheidssysteem en het sociaal recht met de voeten worden getreden. In dit inspiratieboek maken we een onderscheid tussen sociale fraude (zwartwerk en schendingen van arbeidsrechten) en de overtreding van regels rond migratie (zoals het tewerkstellen van werknemers zonder verblijfsvergunning).

Status (legale status, migratiestatus): het statuut dat iemand heeft volgens de migratiewetgeving: zonder vergunning om in een bepaald land te verblijven (zonder 'papieren'), met een tijdelijke vergunning, een permanente vergunning, enzovoort.

Werknemers zonder papieren: buitenlandse werknemers die niet over de juiste vergunningen beschikken om legaal te werken. Meestal, maar niet altijd, hebben ze ook geen verblijfsvergunning. Meestal, maar niet altijd, werken ze zwart.

Zelforganisatie, migrantenorganisatie: organisatie voor en door migranten, al dan niet in een formele structuur.

Zwartwerk: werk dat niet is aangegeven bij belastingen en sociale zekerheid. Het overgrote deel van het zwartwerk in België wordt gedaan door werknemers mét papieren (en meestal met de Belgische nationaliteit).

