



Euromf
European midfield



Euromf EZA-Seminarie

RAPPORT

**De betrokkenheid van de sociale partners om de sociale uitsluiting
op de arbeidsmarkt aan te pakken**

**Focus op het aanpakken van de problemen van de migrerende
werknemers van binnen en buiten de EU**

1 en 2 oktober 2015

Boekarest

Organisatie: **Euromf vzw**
Financieel ondersteund door de Europese Unie



Donderdag 1 oktober 2015

SESSIE EERSTE DAG: Een analyse van de Europese arbeidsmigratie: beleid en realiteit

Welkom

Petru Sorin Dandea , vice-president Confederatia Nationala Sindicale Cartel ALFA

Cartel Alfa is een samenwerkingsverband van vakbonden in Roemenië. Zij werken al jaren samen met de Belgische vakbonden en Euromf en EZA. Dit seminarie is georganiseerd door Euromf, met steun van EZA en EU.

Het seminarie zal erg interessant worden. Niet enkel omwille van het thema arbeidsmigratie, maar ook omdat we momenteel veel vluchtelingen in Europa zien uit het Midden-Oosten en Afrika, die zowel op zoek zijn naar veiligheid als naar arbeid.

Dat is een uitdaging voor de solidariteit in en tussen onze landen. Dit seminarie kan antwoorden bieden over hoe we met dit hoge aantal migranten moeten omgaan.

Als we spreken over de arbeidsmigratie van de nieuwe lidstaten naar 'oud' Europa moeten we voor ogen houden dat er nog wettelijke aanpassingen nodig zijn om de juiste arbeidsomstandigheden te garanderen. Hiervoor zijn al maatregelen genomen op EU-niveau maar dit is voor de vakbonden nog onvoldoende. Goede arbeidsomstandigheden moeten gegarandeerd worden in alle lidstaten. De aanpassing van de wetgeving is een belangrijke uitdaging.

Een andere uitdaging is de grote instroom van vluchtelingen. De solidariteit wordt in vraag gesteld.

Zo zijn er de VISEGRAD-landen (Polen, Hongarije, Tsjechië en Slowakije) die zeggen dat het plafond bereikt is. In Oost-Europa is het duidelijk dat men niet veel meer vluchtelingen kan verwerken.

Het is ook duidelijk dat wij deze mensen in Europa nodig zullen hebben omdat de Europese bevolking veroudert. De vluchtelingen kunnen bijdragen tot de vooruitgang van Europa. Het is dan ook fout om hen uit te sluiten van de sociale zekerheid. Zij zullen de komende decennia immers bijdragen aan de sociale zekerheid en ervoor zorgen dat onze sociale zekerheid betaalbaar zal blijven.

Welkom

Mon Verrydt, Euromf

Het is belangrijk dat we dit thema nu bespreken, zowel de interne migratie als de migratie naar de EU.

De invloed op de sociale zekerheid, maar ook de invloed op de samenleving en de bestaande systemen, zullen tijdens het seminarie aan bod komen.

We hebben zowel academici als veldwerkers uitgenodigd, die elk vanuit hun invalshoek het thema zullen belichten.



Migranten in Europa en Europees beleid: een analyse

Dr. Helen Hintjens, Internationaal Instituut voor Sociale Studies, Erasmus Universiteit Rotterdam

In de inleidingen is er gesproken over de vergrijzing. Dr. Hintjens stelt een case study voor uit de zorg economie in het VK. Zij vraagt zich af van waar al die zorg voor die ouder wordende mensen zal komen. Vooral in het VK zien we een uitbesteding van dat soort zorg.

The mess we're in

40 jaar geleden zagen we Vietnamezen met boten hun land ontvluchten. We noemden ze toen de 'boatpeople'. Zij zijn ondertussen een onderdeel van onze samenleving.

Als ik advocaat was, zou ik dit niet zeggen, maar advocaten leven van het onderscheid tussen vluchtelingen en migranten. Voor de vakbonden ligt dat anders. Zij maken dat onderscheid niet. Zij vechten op verschillende domeinen voor de bescherming van mensen.

Een filmpje van de BBC over vluchtelingen uit Damascus die met hun gezin via Turkije naar Lesbos gevlucht zijn, toont hoe zwaar het is voor de kinderen. De vader moest zijn kinderen wijsmaken dat ze gingen picknicken.

Economische vluchtelingen (arbeidsmigrant) plannen hun reis. Vluchtelingen doen dat doorgaans niet.

In het VK zei een politicus dat de Engelse daklozen momenteel worden vervangen door Roemeense.

Er zit een paradox in de bewegingen van mensen

Als je de bewegingsruimte van mensen beperkt door grenzen te stellen, krijgt je niet minder beweging maar wel minder officiële beweging. Je krijgt niet enkel mensen die buitengehouden worden, maar ook meer mensen die niet meer kunnen vertrekken. Je zorgt ervoor dat mensen snel willen komen en eenmaal ze binnen zijn, zal er verhinderd worden dat ze makkelijk terug wegkunnen. En dan krijgen we weer te maken met de klacht dat ze niet teruggaan.

Het scala aan mogelijke problemen voor vluchtelingen is groot: racisme, anti-semitisme, anti-zigeuner, anti-Roma, islamofobie, homofobie, xenofobie, terrorisme, nationalisme, ... Hiermee worden vakbonden vaak geconfronteerd. Er zijn dus vele drempels waarmee we geconfronteerd worden.

Nieuwsbericht van 2 dagen geleden uit het VK

Er was een grote politieactie om thuisverzorgenden (migranten zonder papieren) op te pakken. Jammer genoeg leiden inspecties niet altijd tot betere zorg, maar wel tot uitzettingen. De zorgbehoevende ouderen werden niet verwittigd. De mensen die opgepakt werden, worden zeker het land uit gezet na eerst voor onbepaalde duur vastgehouden te zijn.

In het VK is er een groot probleem van ouderen mishandeling. Ouderen verkiezen eerder gemigreerde verzorgenden uit samenlevingen waar senioren gerespecteerd worden. Dan is



de kans op mishandeling kleiner. Daarbij komt nog dat er in het VK te weinig kandidaten zijn voor ouderenzorg.

Het is spijtig om vast te stellen dat er in het VK weinig respect en geen geduld is voor ouderen. In het VK is er bovendien een vrij sterke rechtse stroming en er leeft vooral een eilandmentaliteit. Voor WOII weigerde men Joden die naar het VK vluchtten.

Het gevolg is dat veel migranten niet naar het VK willen trekken omdat ze er niet welkom zijn. Dit zorgt er wel voor problemen bij het opvullen van vacatures.

Wel waren er veel Poolse migranten, die echter vooral naar Schotland trokken omdat ze daar veel meer welkom waren.

Migranten verhuizen als ze voelen dat ze niet welkom zijn, tenzij men dat belet door grenzen te sluiten.

Er is echter iets bizars aan de hand in Europa. Men zegt: "Ga weg", maar ook: "Integreer". Twee houdingen die niet echt samengaan.

In Nederland is er nog een segregatie tussen mensen met een verschillende achtergrond. Ook op de arbeidsmarkt is dat het geval. De werkloosheid bedraagt 25% voor niet-blanke migranten. Voor een soortgelijke groep blanken is de werkloosheid 6%. Nochtans gaat het over migranten van de 2de en de 3de generatie.

Mensen verliezen in tegenstelling tot wat men denkt hun job niet aan migranten maar aan andere blanken, o.a. t.g.v. vriendjespolitiek en ons-kent-ons.

Globale apartheid

De in de presentatie getoonde kaarten zijn afkomstig van Le Monde Diplomatique. Je kan ze dus online vinden.

Ze tonen de beschermde grenzen in de wereld. Saudi-Arabië (met een grens die zelfs ondergronds loopt), Mexico, Zuid-Afrika, Argentinië, Colombia, ... beginnen deel uit te maken van het 'Noorden'. Zij sluiten hun grenzen af en bedwingen op die manier de migratie.

Eén mogelijke oplossing

Dr. Hintjens poneert een wilde, onrealistische stelling die echter aanzet tot denken.

We zien dat binnen de EU de grenzen open zijn. Dit zorgt ervoor dat migranten binnen de EU verhuizen. Maar als we de grenzen nu sluiten, dan zorgt dat ook voor het insluiten van mensen. Ik denk dat EU-leiders daar niet bij stilstaan. De EU is een open gevangenis geworden. Door de gesloten grenzen zijn smokkel en illegale handel winstgevend geworden. Dus zouden al de grenzen geopend moeten worden, wereldwijd.

Migrantten moeten kunnen werken, zodat ze kunnen bijdragen aan de samenleving en een eigen bestaan kunnen verzekeren. De migranten stromen door omdat ze in verschillende landen niet kunnen werken. Denk maar aan Libanon, Jordanië, Turkije, enz., waar de werkloosheid heel hoog is.

De Europese leiders houden daar te weinig rekening mee.



Als men dit alles anders wil, dan zal men zich bewust moeten worden van de perverse effecten van de gesloten grenzen.

Dr. Hintjens heeft vooral gefocust op externe migratie.

In vele landen hebben vluchtelingen geen recht op werken, maar in Duitsland is dat anders. Daarom gaan er veel naar Duitsland en dat ligt dus eigenlijk niet aan mevr. Merkel.

VRAGEN & ANTWOORDEN

Jan Knockaert

V.: U zegt dat er geen onderscheid is tussen migranten en vluchtelingen. Vluchtelingen vertrekken nochtans uit vrees voor hun leven en migranten om economische redenen. Er zit een contradictie in uw presentatie: in het VK is men streng voor migratie en migranten blijven er weg, maar in Hongarije doet men ook moeilijk en daar blijven migranten toestromen.

A.:

- Het onderscheid is er wel degelijk, maar eigenlijk zijn het allemaal migranten en zij moeten kunnen werken. Vluchtelingen plannen gewoon op kortere termijn en moeten snel verhuizen.
- Er is inderdaad een contradictie, maar toch is er een onderscheid want het VK is een eiland. Het VK is echt streng voor inwijkelingen, zie de huidige situatie in Calais.
- Als je bekend maakt dat de grenzen dichtgaan, dan creëer je een aanzuigeffect omdat het nu of nooit is. Mensen kijken de hele dag tv en zien wat er gebeurt. Dus kiezen ze ervoor om nu naar EU te komen uit schrik dat dit hun laatste kans zal zijn.

Eugene Van Kerckhoven

V.: Ik was onder de indruk van uw analyse van de toestand in de wereld. Maar ik werd er ook depressief van. De oplossing die je aanreikt is angstaanjagend. Ze is radicaal. We zullen dus via stapstenen naar die oplossing moeten gaan. Is het mogelijk om die tussenstappen te schetsen?

A.: Dat klopt. Er zijn echter oplossingen. Denk maar aan de organisaties die overal ter wereld opgericht worden die mensen bijstaan bij belangrijke beslissingen in hun leven. Ik denk daarbij aan vakbonden e.d. Toch heeft men er nooit bij stilgestaan dat ook de EU een probleem is. De EU krijgt dat ook niet meer uitgelegd aan de eigen burgers. De politiek faalt om bijv. Afghanistan, Irak, e.d. te verklaren aan de burgers.

Denk ook aan de boten die naar de Middellandse Zee gestuurd zijn om de smokkelaars aan te vallen. Dat lost het probleem niet op en mensen zouden hier wakker van moeten liggen. De voorbije zomer is er veel veranderd. Denk aan de verkiezing van Jeremy Corbyn.

Stanislav Labjak

V.: We hebben globale problemen en dus hebben we globale oplossingen nodig. We worden geconfronteerd met dezelfde problemen als voor de wereldoorlog. Die problemen moeten dringend opgelost worden. We creëren te veel en onrealistische verwachtingen. Als vakbond moeten we helpen om dat om te buigen naar realistische verwachtingen, ook omdat politici



hun verantwoordelijkheid niet nemen. We moeten de komende weken snel een oplossing vinden.

A.: We moeten geen angst hebben, maar zorgen dat de mensen zich bewust worden van die problemen. Het opduiken van extreemrechts is niet nieuw. Het is in vele landen aanwezig, in Spanje, Griekenland, Italië, zelfs in het VK. Dat is niet te wijten aan de migranten. Het is een probleem van onze eigenheid. Het is dus ons probleem en van alle tijden.

Australië is ondertussen een echt fort geworden. Ze willen vluchtelingen weghouden met ontradingscampagnes, hebben gewoon alle grenzen gesloten en brengen mensen naar naburige eilanden. Dat kunnen we echt niet als voorbeeld nemen.

Marian Apostol

V.: Mijn vrees is dat we er niet in zullen slagen om mensen voldoende op te leiden. Men lepelt ons in dat we datgene wat nu op de EU afkomt niet aankunnen. De EU heeft een lichtjes hypocriete houding t.o.v. de migranten. Meningeën liggen mijlenver uit elkaar. De blik op de EU verschilt van land tot land. Daarnaast zijn er verschillende werelden: economie, politiek, arbeid, enz. Bovendien zijn er veel verschillende soorten problemen.

Hoe kunnen we die verschillende standpunten binnen de EU op één lijn krijgen?

Ikzelf zie dit ook binnen onze vakbond. Wij zijn lid van het middenveld en deze slag hebben we verloren door een aantal beperkende regels. Daardoor is ons potentieel om onze mensen te beschermen ingeperkt. De economische spelers hebben gewonnen en bepalen nu binnen de EU de lijnen aangezien zij het kapitaal hebben.

De EU kampt inderdaad met een probleem van vergrijzing, maar daarnaast zie je dat er ook veel jeugdwerkloosheid is. Er worden veel middelen uitgetrokken voor vluchtelingen, terwijl een deel van de lokale bevolking zelf niet rondkomt. Een vluchtelingengezin krijgt bijv. € 500 per maand. De EU vergeet dat er ook eigen burgers zijn die slechts een loon hebben van € 200 per maand. Hun rekeningen stijgen, maar hun lonen niet. Wij worden dus geconfronteerd met behoorlijk wat eigen problemen.

Als we de grenzen openzetten dan komen hooggeschoolde arbeiders binnen en dan reist de vraag of er dan nog wel werk is voor onze eigen burgers. In het westen van de EU zijn sommigen wel welkom (hooggeschoolden) en de rest mag naar Roemenië en Hongarije. Wat gaan die mensen dan bij ons doen? De EU is hier echt hypocriet in.

A.: We moeten zeker weten wat het echte probleem is. Zijn het de migranten of is dat het grootkapitaal? We moeten kiezen wie onze vijand is, want anders hebben we aan beide zijden een vijand.

Als vakbond moet je kiezen voor de migranten en dan de strijd aangaan met het kapitaal. We moeten oppassen met te zeggen dat West-Europa de goede migranten neemt en wij de slechte krijgen. We moeten kijken naar wat de bedrijven doen. Bedrijven kennen geen nationalisme, ze vestigen zich gewoon waar het voor hen het beste is. We zien bijv. bedrijven naar Mexico vertrekken vanuit Thailand omdat de vakbonden daar sterker beginnen te worden.

We moeten dus kijken naar de mobiliteit van het kapitaal. Werknemers zelf zijn niet zo mobiel terwijl het voor kapitaal erg makkelijk is om te verhuizen.

Je hebt zeker gelijk als je stelt dat de EU er is voor het kapitaal en niet voor de mensen. Die miljoenen migranten zijn niet het probleem.



Mahmood Messkoub

V.: Dit is een stresssituatie. De vraag is eigenlijk: “Waarom komen zij nu pas naar de EU en niet eerder?” De oorlog is al langer bezig. De Turken hebben jarenlang geprobeerd om de Koerden terug te dringen. Er is dus zeker een regionale dimensie. De werkende bevolking daalt in die regio’s zeer sterk. We spreken over 20 jaar en dat is een zeer korte periode. Dit gaan de vakbonden ook moeten aanpakken.

Waarom werd er gekozen om in Irak in te grijpen? Idem met Libië en andere landen. We moeten rekening houden met andere oorzaken.

A.: Er zijn grote verschillen in migratie, ook die om economische redenen. Er is zeker een onderscheid met oorlog, want dat is een stresssituatie.

De wereld is vrij geworden en verplaatsingen zijn makkelijker.

Tegen de mensen zeggen dat ze niet mogen komen, zal niet helpen. Arbeidsmigratie is geen veiligheidsprobleem, maar wordt meestal wel zo bekeken. Die problematiek komt steeds bij de minister van binnenlandse zaken terecht.

Jozef Goebels

V.: Je had het niet enkel over migratie, maar zei ook een aantal dingen over integratie. De situatie verschilt erg van die in het verleden. Mensen komen naar hier voor enkele maanden, anderen voor enkele jaren en nog anderen voor altijd.

Kunnen ze integreren via zelforganisaties? Wijzelf vertegenwoordigen sociale organisaties. Hoe kunnen wij helpen? Het is erg moeilijk om ze te betrekken bij onze organisaties.

A.: Integreren Britten in Frankrijk of Belgen in Congo? Neen. Het is dus belangrijk om hun organisaties te erkennen en hen te helpen.

Het is fout om bepaalde regels op te leggen op vlak van cultuur, taal, etc. Een voorbeeld van een vraag in een Nederlandse integratietest: ‘2 vrouwen zitten in een bar. Wat doe je als man? Trakteren of niet?’ In Nederland moet iedereen Nederlands leren, tenzij men over een speciaal visum beschikt.

Petru Dandea

V.: Kan u verklaren waarom de kosten verlagen door de erkenning van de ILO-conventie?

A.: EU-lidstaten vinden het moeilijk om de ILO-conventie te ondertekenen. Ik heb het niet over open grenzen, maar over migreren een stuk makkelijker maken dan nu het geval is.

Het probleem zou o.a. over de kost van de welzijnssector gaan. Maar dat is een mythe.

Mensen keren dikwijls terug voor onderwijs en de zorg voor ouderen die nodig is in hun thuisland. Dat betekent dus een lagere kost voor onze samenleving. Door de inperking van hun bewegingsvrijheid zorgen we ervoor dat ze deze stappen niet zetten.

Het is trouwens niet zo dat deze mensen niet extra kosten aan de samenleving, maar zelfs meer bijdragen.



Strategy Europe 2020 – Integratie en inclusie op de arbeidsmarkt
Matthiaz Homey (EZA)

Ons seminarie maakt deel uit van het wetenschappelijk-praktisch project in het kader van "Strategy Europe 2020 - Integration and inclusion on the labour market" van EZA.

In 2010 werd de 2020-strategie van de EU-commissie opgestart: een plan om nieuwe tewerkstellingsmaatregelen in te voeren voor 10 jaar. In dat document werd bijna niet gesproken over het middenveld en de vakbonden. EZA probeert om dat toch in dit programma te krijgen. Via seminars wil men de verschillende punten bespreken. Er is ook academische inbreng in de seminars. De algemene paper zal pas afgerond worden na alle seminars.

In deze Strategie 2020 staan verschillende maatregelen die betrekking hebben op dit seminarie:

- Minimumtewerkingstelling van verschillende doelgroepen in de EU
- 20 miljoen mensen uit de sociale exclusie en armoede

Nu zal er minder gesproken worden over Strategie 2020 en meer over het Junkerinvestmentplan. Na de financiële en economische crisis is 2020 minder haalbaar. In de nota is ook niet duidelijk omschreven wat "tewerkingstelling" juist inhoudt.

Om aan een tewerkingstelling van 75% te komen, worden ook preciaire arbeidscontracten opgenomen in de telling.

Migranten helpen bij hun zoektocht naar werk is een belangrijke taak voor vakbonden en middenveld. Men moet mensen kansen geven.

Er is in veel landen discussie over een minimumloon. Maar misschien moeten we ook denken aan een maximumloon.

Men moet opletten met politieke uitspraken. De woordkeuze is heel belangrijk: denk daarbij aan de linken tussen vluchtelingen en migranten en woordkeuzes als "probleem", "last" en "bedreiging".

Ik ben tegen quota voor vluchtelingen. Mensen kiezen niet alleen voor een land omwille van het socialezekerheidssysteem, maar ook omdat er al familie of kennissen wonen, of gemeenschappen die zij kennen. Deze kunnen ook helpen bij de opvang en integratie van de nieuwkomers.

Werkomstandigheden:

We hebben al gezien dat er wel vrij verkeer van goederen is, maar niet van mensen. De productie van goederen wordt geëxporteerd van het westen naar het oosten omdat daar minder rekening gehouden wordt met arbeidsomstandigheden. Door die slechte arbeidsomstandigheden komen migranten uit het oosten dan weer naar het westen om werkbaarder werk te zoeken. Daarom moeten we verder inzetten op het verbeteren van



werkomstandigheden over de hele wereld. Denk bijvoorbeeld aan de textielindustrie in Bangladesh.

VRAGEN & ANTWOORDEN

Jan Kockaert

V.: We vergeten al wel eens de informele economie en de mensen zonder papieren die hier werken. In studies staat dat mensen niet gewerkt hebben in een land als ze vertrekken. Toch werken ze vaak in de informele economie en hebben dus wel degelijk gewerkt in onze landen. Deze “werkenden” worden nooit opgenomen in studies.

Helen Hintjens

Er zijn verschillen tussen de informele sectoren in de verschillende EU-landen. Zo zijn er in de EU landen met grote informele sectoren. Er zijn bijvoorbeeld verschillen tussen Spanje, Italië en het VK.

Migratie in Roemenië: gevolgen voor de werknemers en de Roemeense economie

Christina Chert - Roemenië - coördinator TON, The Open Network for Community Development

Er zijn veel verschillende gemeenschappen in Roemenië die lijden onder migratie. Er zijn ook veel verschillende soorten van migratie.

TON is een overkoepelende organisatie in Roemenië, opgericht door ADR Vlaanderen, die al 25 jaar een samenwerking heeft met Vlaanderen. Vele van deze Roemeense comités hebben een jumelage met gemeenten in Vlaanderen. Hun voorzitter is Jozef Goebels.

Er zijn verschillende soorten comités, te vergelijken met de organisaties binnen beweging.net. Zie ook de website www.theopennetwork.ro.

TON maakt nu deel uit van RE-INVEST. Hierin zijn universiteiten en middenveldorganisaties zoals o.a. beweging.net en het HIVA betrokken.

Project waaraan TON werkt binnen RE-INVEST: diagnose van sociale gevolgen van de crisis. Doelgroep: Roemeense migranten.

Het gaat vooral over vertrouwen, investeringen, herinvesteringen. Er wordt gewerkt met focusgroepen en de participatieve methodiek.

Roemenië kende tussen 1990 en 2015 vier golven van migratie met telkens een andere dimensie.

De recentste golf is een emigratie van bedienden en is vooral problematisch omwille van de grote uitstroom van artsen. Minstens 20% van de artsen blijft niet meer in Roemenië. Een belangrijke reden is de vermindering van hun inkomen door de overheid met 25%.

1 oktober 2015 is een historische dag. De Roemeense overheid kondigt namelijk een loonsverhoging van 25% aan voor de publieke functies, waaronder de medici.



Hoe gaan we van de informele economie een officiële economie maken? Hoe gaan we de migranten terughalen? Hoe gaan we aan duurzame ontwikkeling doen? Hoe gaan we emigranten die we terughalen stimuleren tot ondernemerschap in Roemenië? Er zijn geen regels om het migratieprobleem te stoppen en om de migranten terug te halen naar Roemenië. Er zijn veel voorstellen, maar zonder onderliggende methodologie. Er is een groot verlies aan Roemeense identiteit: uitgeweken Roemenen worden burgers van het land naar waar zij migreren.

Er is een grote terugstroom van geld vanuit het buitenland naar Roemenië. Dit maakt voor velen het overleven in Roemenië mogelijk.

De Roemeense bevolking neemt af door de dalende natuurlijke groei en de emigratie naar het buitenland.

Het aantal emigranten blijft stijgen en terugkeermigratie is er niet of nauwelijks. 11% van de in Roemenië geregistreerde burgers woont in het buitenland.

De Roemenen hebben gewacht op Europa om de grenzen te openen.

De jonge bevolking daalt in aantal, de oudere bevolking groeit aan. De vergrijzing neemt toe. Een aanzienlijk deel van de actieve bevolking blijft migreren naar het buitenland. Er zijn 2,8 miljoen circulaire arbeidsmigranten, die heen en weer gaan. Koppels wisselen elkaar onderling af en passen om de beurt op mekaars kinderen.

Wat denkt de Roemeen, nu Duitsland de wetgeving aanpast voor niet EU-burgers en die voor Roemenen niet gold op het moment dat zij toetraden tot de EU?

De armoede en de sociale uitsluiting blijven groot in Roemenië. Er is weinig sociale bescherming. Er is gebrek aan vertrouwen in het beleid. Hoe kunnen we dit terugwinnen van de bevolking? Dit vergt een actieve dialoog tussen politici, beleidsmakers, middenveld, burgers.

VRAGEN & ANTWOORDEN

V.: Roemenen voelen zich gefrustreerd omdat bijna 40% van de jeugd in de uitsluiting wordt gedwongen. We hebben te maken met een overgang van staat naar privé met veel corruptie. Dat corrupte geld kwam via de grote Europese lidstaten. Hoe kon men anders bijvoorbeeld grote bedrijven opkopen in het nadeel van de Roemenen en in het voordeel van enkele individuen? Eigendomsverschuiving en omkoperij werden bijna de regel. Het verkopen van openbare eigendommen is momenteel een belangrijke ondernemersactiviteit. Er wordt nu gevochten tegen corruptie en dit offensief komt van buitenaf. Waarom lukte dit niet in 1990-1992?

De toegang tot belangrijke posities in Roemenië verloopt via omkoperij.

Jonge mensen die iets willen bijdragen aan de samenleving staan onder grote druk. Zij krijgen geen steun van de staat. Dit zal de migratie nog meer aanmoedigen. Weggaan is in hun ogen de enige oplossing. Maar Roemenen zijn elders niet welkom, Syriërs wel.

Met wie gaan we de wederopbouw realiseren na deze lange donkere periode? Hoe is het mogelijk dat de Europese Unie hier geen rekening mee heeft gehouden tijdens de onderhandelingen met Roemenië bij de toetreding tot de EU? Hoe gaan we hier nu mee om?



Wij hebben brandstof nodig om onze economie duurzaam te ontwikkelen: geld. De multinationals dragen weinig bij aan de lokale economie, maar krijgen wel Europees geld. Waar is de toekomst voor de Roemeense burger?

V.: Er vloeit wel geld terug naar Roemenië, maar tegelijkertijd hebben de uitgeweken Roemenen het moeilijk. Ook in België worden ze uitgebuit. Zij ontvluchten daar de schulden en komen terug naar Roemenië.

Hierover bestaan echter geen statistieken. Wat is het voorstel om de Roemeense economie terug draaiende te krijgen?

Het is goed dat we al deze vragen stellen.

A.: Niemand in Europa heeft nu een antwoord op de duurzame ontwikkeling die we wensen. De huidige generatie is er één van opoffering. De Europese markt kan de hoogopgeleide jongeren niet absorberen. Misschien heeft Angela Merkel een antwoord?

V.: Ik geloof dat de jobs die we nodig hebben kunnen worden gecreëerd door een duurzaam ontwikkelingsbeleid. Niet door de multinationals en onze politici.

Europa is bang voor 1 miljoen migranten, maar niet van het verdwijnen van grote gletsjers. We hebben een enorme druk van het middenveld nodig om te investeren in duurzame ontwikkeling en deel te nemen aan dit proces. De politici moeten ervoor zorgen dat dit gebeurt.

De steun van het gehele middenveld zal nodig zijn.

Het grote probleem in Europa is het gebrek aan grote leiders die durven beslissen in het voordeel van duurzame ontwikkeling.

A.: 'Waar ik me goed voel, is mijn vaderland', zegden de Romeinen. Duurzame ontwikkeling vergt investering. Ook in het onderwijs. Het geld zit echter bij de multinationals en deze zullen dit niet aan het middenveld geven.

V.: Dit proces heeft impact op ons allemaal en is vergelijkbaar met een aantal andere landen. Hoe zijn onder meer de Benelux van plan om de volgende golf van migratie aan te pakken? Migratie uit het communistische blok, de islammigratie, enz., met een impact op de hele mensheid. De Europese besluitvormers zijn niet altijd even bekwaam als de Amerikaanse.

Aanvullend op deze inleiding vertelt Jozef Goebels over het Gedecentraliseerd Forum dat dit jaar in november georganiseerd wordt in Iasi (Roemenië) en waar het Roemeense en Belgische middenveld en de lokale beleids mensen (burgemeesters en schepenen) met steun van de beide ambassadeurs samenkomen om hun gemeenschappelijke problemen en mogelijke oplossingen te bespreken. Migratie is daar zeker ook een thema. Voor de geïnteresseerden zijn er uitnodigingen beschikbaar aan het onthaal.

Migratie binnen de EU: het geval Letland
Ilze Trapenciere, Trade Union Association, Latvia

Wat betreft de trends van de informele economie en het terugkeerbeleid is Letland vergelijkbaar met Roemenië.



Het beleid in Letland wordt zowel door Letland als door Europa bepaald. Over dit beleid zijn er echter nog geen documenten publiek beschikbaar.

Letland heeft 2 miljoen inwoners, ongeveer evenveel als voor WOII, met verschillende etnische groepen. Dit bepaalt mee de visie tegenover migranten.

Hetzelfde geldt voor de Sovjetperiode, gekenmerkt door de deportaties naar Siberië, de vluchtelingen uit Letland naar andere landen, de instroom van andere etnische groepen.

Daardoor wordt migratie gezien als een negatieve beweging.

Vele hoogopgeleiden verlieten het land begin 1990.

Immigranten kwamen naar Letland omwille van de schaarste aan gekwalificeerde arbeidskrachten.

En toen kwam in 2008 de economische crisis die hard toesloeg.

De vakbonden konden de mensen niet in het land houden. Sinds het begin van de 21ste eeuw verloor Letland opnieuw een groot deel van de bevolking. Het bevolkingsaantal daalt nog steeds.

Van alle Baltische staten kent Letland de grootste verandering door migratie.

Wat is het ergst: je identiteit verliezen door te migreren of sociaal uitgesloten worden?

Redenen om het land te verlaten: er zijn zowel duwende als trekkende factoren.

Loonverschillen, sociale zekerheid, werkomstandigheden, openstellen van de grenzen, ...

Wat is de rol van de migratie op regionaal niveau?

Alleen de hoofdstad en de regio errond kennen een bevolkingsgroei. De andere, landelijke regio's lopen leeg.

Daar zouden nieuwe immigranten terechtkunnen, maar er is geen arbeidsaanbod.

Emigratie wordt ook beschouwd als een grote bedreiging. Minder dan 6% heeft de bedoeling terug te keren. De vergrijzing, maar ook de achterblijvende kinderen, vormen een groot probleem. Het gebrek aan emotionele steun, liefde en directe communicatie heeft een grote impact op het gedrag en de persoonlijke ontwikkeling van de kinderen. Kinderen hebben meer nodig dan ouders op afstand.

Hoe kan Letland goed opgeleide mensen aantrekken? Met een familie? Hoe wil de overheid asielzoekers selecteren?

Letland scoort slecht wat betreft de sociale omgeving en sociale zekerheid voor immigranten.

VRAGEN & ANTWOORDEN

V.: Er is migratie vanuit de Sovjetunie naar Letland. Hoe sterk zijn deze migranten geïntegreerd in de gemeenschap?



I.v.m. de problematiek van de achterblijvende kinderen: dit gebeurt wereldwijd, is schadelijk voor de mensheid en is het gevolg van de wereldeconomie. In Europa kennen we 500.000 kinderen met minstens 1 ouder in het buitenland ('the Euro-orphans').

A.: We moeten al het mogelijke doen om ervoor te zorgen dat kinderen samen met hun ouders kunnen opgroeien. In Letland zijn er minder grootfamilies die dit kunnen opvangen. Het kerngezin is daarvoor te klein. Dat is mogelijk een verschil met de Aziatische landen. In Letland worden jonge kinderen vaak aan hun lot overgelaten. Dit heeft een grote impact op hun ontwikkeling. Ze lijden niet alleen onder materiële deprivatie maar kennen ook een individuele sociale en relationele armoede (ze kunnen geen vertrouwen opbouwen). Dat is ook het geval in bijv. Nepal en de Filipijnen.

Onder het socialisme streefde men naar een homogene maatschappij in de hele Sovjetunie. Deze dominante Russische ideologie kende een vrij groot succes. Nu hebben de Letten een vorm van identiteitscrisis.

V.: Wat kunnen middenveldorganisaties doen aan de problematiek van deze kinderen?

A.: Moeilijk te beantwoorden. Structuurfondsen zijn niet bedoeld voor deze zogenaamd individuele problemen. Dit is echter een zeer belangrijk probleem waar we samen aan moeten werken. Het emotionele aspect is te belangrijk.

Migratie: het geval Italië. Sociale inclusie van migranten in de huidige migrantenstroom en het Italiaans beleid.

Simona Sordo – directeur van de sector migratie bij de ngo ORSO, Italië

Simona is veldwerker en licht een aantal acties toe: de problemen in Italië en het Italiaanse beleid, cijfers en feiten, het wettelijk kader, het asielsysteem en gedwongen migratie en de ervaring in het veld.

Italië heeft ongeveer 5,7 miljoen migranten met verschillende statuten, ook illegalen. Het is lang een emigratieland geweest en was niet voorbereid op immigratie. Sinds de jaren 80 veroorzaakt dit problemen.

Sinds 1990 ontstonden er verschillende wetten waarin de benadering van de migratie veranderde. Italië kende geen nationale programma's voor een migratiebeleid behalve wat het economische betref.

Het is belangrijk te begrijpen wat de rol van de verschillende instituties is.

Gemeenten, provincies en regio's hebben een andere benadering en een andere opdracht wat betreft dienstverlening.

Italië heeft migranten steeds bekeken door de arbeidsmarktbril. Sinds 2011 worden migranten enkel nog beschouwd als vluchtelingen. Er is een steeds toenemend aantal asielzoekers en gedwongen migranten. Tezelfdertijd werden er seizoensquota ingesteld voor seizoensarbeid en studentenvisa.

Sinds 2011 is er geen enkele mogelijkheid meer om op een wettelijke wijze Italië binnen te komen, behalve via een asielaanvraag. Sinds 2011 zijn er twee verschillende systemen: het nationaal systeem SPRAR en CAS, het centrum voor noodonthaal, met verschillende behandelingen tot gevolg.

Hierdoor moeten migranten hun verhaal aanpassen aan de verwachtingen van het comité. Dit is een receptieve, passieve benadering om een visum te bekomen. Dat leidt tot marginaliteit en asielshoppen omdat er geen uniform, nationaal systeem is om toegang te krijgen tot de diensten. Er zijn zelfs verschillen van gemeente tot gemeente.

De ngo ORSO wil rekening houden met dit kader en het verschil tussen de categorieën negeren.

Zij willen het echte levensproject van de migrant duidelijk helpen stellen en ondersteunen door te werken aan de individuele competenties en aan het sociale netwerk.

Sinds 2011 hebben zij, met de steun van privé-instellingen, twee projecten lopen met een bijdrage van max € 8.000,00 euro per persoon, enkel via aanbeveling door een sociale organisatie, omdat ORSO wil werken met het sociale netwerk van de migrant. Hierin wordt connectie gelegd met het land van herkomst: we spreken van circulaire migratieprojecten. Een maatschappelijk werker helpt in alle fasen van de implementatie bij de uitwerking van het project. Een comité fungeert als een soort van supervisor.

Het andere project loopt sinds twee maanden ook i.s.m. met een andere organisatie. Zij bezetten leegstaande publieke gebouwen i.s.m. met andere -linkse- organisaties en doen aan zelfbeheer. Zo komt er een eerste huis voor en van migranten die zijn uitgesloten van sociale diensten. Dit is de eerste stap naar sociale integratie.

V.: Waar komt het geld voor dit project vandaan en is dit ook beschikbaar voor illegale migranten?

A.: Het komt uit privéfondsen en is niet voor illegale migranten.

Inleiding

Catalin Grosu, Diensthoofd Departement Buitenlandse Zaken Stadhuis Boekarest (Coördinator DELI Boekarest)

Presentatie: Duurzaamheid van de integratieprojecten voor migranten (DELI-project Boekarest)

Soriana Constantinescu, Coördinator Lokaal Platform en door het VK geaccrediteerd bemiddelaar

Boekarest kent minder dan 1% migranten-ondernemers. Hierrond wou men een project opstarten, maar niemand begreep waar het over ging. Het wettelijk kader kent het begrip 'ondernemer met migratieachtergrond' niet.

De migrant-ondernemer moet afrekenen met lokale problemen, bureaucratie en de politieke wensen van de algemene raad van Boekarest die de burgers vertegenwoordigd.

Men heeft rondetafelgesprekken, workshops, bevragingen, enz. georganiseerd in functie van de dialoog met de overheid via een interface voor de migranten-ondernemers.

Er zijn concepten en netwerken uitgewerkt i.v.m. de bewustmaking bij de burgers van Boekarest: The Bucharest DELI-Platform.



Wie zijn die migranten-ondernemers en met wie moeten zij in interactie gaan?

Er is vraag naar praktische maatregelen zoals één informatiepunt, één organisatie die de migranten-ondernemers vertegenwoordigd.

In deze fase heeft de gemeenteraad al 2 vacatures geïmplementeerd.

Er werden verschillende workshops georganiseerd:

Een workshop voor de banken omdat die zich niet bewust waren van het potentieel van migranten-ondernemers. Ook werd vastgesteld dat er bij kredietverleningen angst was voor o.a. de uitgebreide en Kafkaïaanse regelgeving. Een financiële basiseducatie en op maat gemaakte bankproducten bleken noodzakelijk.

Een workshop voor privébedrijven. IT-bedrijf Oracle, farmabedrijf, energiebedrijf, ... Alhoewel al deze bedrijven schermen met een diversiteitsbeleid in hun moederland waren ze daar in Roemenië niet mee bezig.

Een workshop voor succesvolle migranten-ondernemers: de bureaucratie is een barrière, er is gebrek aan informatie, er zijn sancties, enz. In deze workshop werden al enkele aanbevelingen geformuleerd: structuur binnen de overheid, opleiding, uniek informatiepunt, één aanspreekpunt.

Een workshop voor gemeenten: zij hadden wel een goed begrip van de behoeften van de migranten-ondernemers en erkenden het belang van taalopleiding. Er is een telling van migranten nodig. Er is behoefte aan een vragenlijst.

Alle deelnemers aan de workshops werden daarna bijeengebracht in een rondetafelbijeenkomst. De geformuleerde uitdagingen: politieke context, bureaucratie, competent personeel, kennis van diversiteit, vrouwelijke ondernemers, performantiemetingen.

VRAGEN & ANTWOORDEN

V.: Werden de vakbonden betrokken en hoe?

A.: Neen. Het is niet duidelijk of zij op de hoogte zijn.

V.: Werken de verschillende gemeenschappen samen en komen zij individueel of als gemeenschap?

A.: Zij komen als gemeenschap, soms als vereniging, soms als individu.

V.: Wat voor business wordt er opgezet? Wat zijn de redenen waarom migranten geen Roemenen aanwerven?

A.: In verschillende domeinen van klein tot groot. Roemenen worden wel aangeworven maar niet op belangrijke posten in deze ondernemingen.

V.: Worden er verschillende religies betrokken? Wat is het beleid?



A.: Er is geen beleid uitgestippeld. Diversiteit werd niet besproken. Respect is het belangrijkste. We hopen dat er een wettelijk kader uitgewerkt wordt. Migranten-ondernemers hebben weinig macht. DELI promoot bij de gemeenteraad het scheppen van banen voor migranten en diversiteit. Er is gestart met een centrum voor integratie. We willen de resultaten van DELI gebruiken.

Het ergste wat er kan gebeuren is dat DELI niet kan verdergezet worden.

We willen het momentum niet verliezen. Wat de politici ook doen of niet doen.

V.: Het contrast tussen de Roemenen die migreren en dit project voor immigranten is groot.

A.: Dit zijn overlevers. Die eigenschap heeft de plaatselijke bevolking niet. Roemenen hebben door het communistisch regime geen cultuur van management. De Libanezen bijvoorbeeld wel. De behoeften zijn anders.

De businessomgeving in Centraal-Europa is niet bepaald vriendelijk en niet te vergelijken met bijvoorbeeld Duitsland of België. Er zijn meer dan 430.000 kleine bedrijven die voor 99% eigendom zijn van Roemenen, met 1,5 miljoen werknemers, 25% van het arbeidspotentieel. Heel wat mensen willen wel een eigen bedrijf. Sommige van die bedrijven zijn erg actief en economisch gezond. Vele van de Libanese, Syrische en Jordaanse zakenlui waren student onder het communistisch regime en kennen de Roemeense cultuur.

De vakbonden zouden dit niet zo appreciëren. Onder meer de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Nu kan je op 6 dagen een zaak opzetten.

V.: Bedenking in België/Brussel bij migranten-ondernemers: Gebrek aan opleiding om in de Belgische markt ondernemer te zijn waardoor zij lange tijd in problemen geraken.

Starten is niet zo moeilijk, met succes verderzetten wel.

Afsluitend debat dag 1

Om het debat op gang te brengen wordt een aantal vragen als leidraad geprojecteerd:

- Welke vraag is voor u nog open?
- Aan welk onderwerp heb je vandaag het meest gehad?
- Welk onderwerp is nuttig voor je organisatie of in je beroep?
- Welke onderwerpen moeten deel uitmaken van een beleidsbrief?
- Wat zal na vandaag je openingszin zijn als je je minister van arbeid ontmoet?

Uit het afsluitend debat onthouden we volgende punten:

- Waarom moeten wij geld geven aan migranten wanneer we zelf armen hebben in eigen land? Dit vergt een politiek en economisch antwoord.
- De migranten zijn niet schuldig aan de armoede in Europa. Er zijn verschillen tussen de lidstaten. Die moeten kunnen rekenen op Europese fondsen. De migranten die binnenkomen t.g.v. de crisis nemen geen geld af van de armen hier. Het punt is niet de armoede hier, maar wel de vluchtelingencrisis.
- Willen we concentratiekampen zoals in Hongarije?



- De retoriek van de leiders bepaalt de reactie van de mensen. Wees voorzichtig met wat politieke leiders zeggen. Kijk naar hun achterliggende agenda. Neem niet alles zomaar over.
- We moeten aandacht hebben voor conflictpreventie, de genocide, de Arabische lente en onze reactie en de gevolgen hiervan.
- Het is geen probleem van Europeanen tegenover vluchtelingen. Roemenen weten dat er tot 2014 geen goede president was. Niet makkelijk om nu snel de boodschap voor het publiek te veranderen. In de geschiedenis van Roemenië kenden we een gemengde bevolking die goed samenleefde. Dit is anders in Centraal- en Oost-Europa. Solidariteit werkt niet altijd op dezelfde manier.
- De belangrijkste verwezenlijking van het Europese project is vrede. Dat mogen we niet vergeten: vrede en welvaart. Daar moeten we zorg voor dragen en delen met hen die dit nodig hebben.
- De stroom migranten heeft zijn oorsprong in conflicten. Het middenveld moet een inclusieve oplossing zoeken.
- De Europese burger moet zich veilig voelen, waar hij ook is. Dit is geen reactie tegen de migratiebeweging. De EU is geen homogene economische macht. We moeten in alle openheid zeggen wat ons stoort.
- Als personeel van een vakbond hebben sommigen onder ons specifieke problemen, maar de EU moet gebaseerd zijn op christelijke waarden. In Centraal- en Oost-Europa hebben we slechte ervaringen met de dictatuur van het communisme, in West-Europa met het fascisme. Nu hebben we bijna een cultuuroorlog en dat is gevaarlijk voor de EU. We moeten dingen herdenken. De retoriek van de leiders wordt te veel gebruikt.
- Ook wij luisteren naar onze leiders en dat kan gevaarlijk zijn. De vakbonden moeten helpen om de problemen op te lossen.
- Wat wordt er bedoeld met cultuuroorlog? De cultuur van de islam -als die niet aanvaard wordt binnen de christelijke en joodse retoriek-, we hebben daar geen goede ervaring mee.
- Sinds wanneer zijn de Joden geïntegreerd in Europa?
- Er is niet één islam.
- We moeten kijken naar de geschiedenis van zowel Europa als andere regio's.
- West-Europese landen hebben de grenzen niet geopend voor de Oost-Europese landen en dat was een grote vergissing.
- De vakbonden moeten zich meer buigen over het vluchtelingentema. In het publieke debat mis ik de vakbonden. We hoorden alleen Unizo (Belgische vereniging van zelfstandige ondernemers). Het is de plicht van onze organisaties de solidariteit hoog in het vaandel dragen.
- Is er nog altijd een meerderheid van christenen in België?
- De internationale verklaring van de mensenrechten is het allerbelangrijkste wat we hebben. En dat moeten we blijven bewaken. We mogen onszelf niet verliezen in een eindeloze discussie over godsdienst die kan eindigen in oorlog.
- Unizo, de bedrijven, hielden alleen een politiek debat over de arbeidsrestricties. En dat is niet helemaal correct.

Afsluiting door de voorzitter Mon Verrydt met dank aan tolken, deelnemers en sprekers.



Vrijdag 2 oktober 2015

OCHTENDSESSIE: Sociale gevolgen van migratie in Europa

Opening van de 2de dag: **Carien Neven (Euromf vzw en beweging.net Limburg)**

Het sociale beleid van de EU in een migratieperspectief: wat nodig is.
Mahmood Messkoub, Internationaal Instituut voor Sociale Studies, Erasmusuniversiteit Rotterdam

Brancusi (100 jaar geleden) was een Roemeen die veel heeft bijgedragen aan de Franse samenleving. Hij heeft 40 jaar in Frankrijk geleefd, maar heeft steeds de Roemeense nationaliteit behouden. Hij heeft dus als migrant veel voor de Franse samenleving betekend.

Het begrip migrant heeft verschillende vormen en daaraan gekoppeld ook verschillende graden van welkom zijn in het gastland.

- Economisch (legaal of illegaal)
- Politiek
- Mensen zonder papieren
- Gezinshereniging
- Etnische migranten

De sociale zekerheid is er om mensen te beschermen (indien ziek, werkloos, etc.): als je bescherming vraagt, dan krijg je die. Sociaal beleid, een bevoegdheid van de nationale lidstaten, is meer dan dat. Er zijn wel EU-richtlijnen, maar die zijn niet verplichtend. Er zijn ook geen sancties voorzien indien een lidstaat die niet toepast. Dit staat in schril contrast met het strenge economische beleid van de EU, waar wel sancties zijn voorzien indien de verplichte richtlijnen niet gehaald worden.

Armoede wordt in de EU gemeten als relatieve armoede (minder dan 60% van het gemiddelde inkomen). Risicofactoren die tot armoede kunnen leiden zijn o.a. kinderen, carrière-onderbrekingen (vooral bij vrouwen), werkloosheid. Maar er zijn ook werkende armen.

Fig. 1 - De voor de hand liggende vraag die hieruit voortvloeit: vervangen migranten de "inheemse" arbeidskrachten?

Onderzoek in verschillende sectoren wijst uit dat lager betaalde jobs het makkelijkst ingevuld worden door migranten. Hierdoor ontstaat in de betreffende sector concurrentie, maar deze is slechts van tijdelijke aard omdat migranten (die andere ervaringen zoeken) ook zullen opklimmen op de sociale ladder.

Wat zijn voordelen die voortkomen uit migratie voor het gastland?:

- Het gastland heeft niet de opleiding van de nieuwe werkkraft moeten organiseren en financieren.



- Eens de migrant tewerkgesteld is, draagt hij bij aan de financiën van het gastland (belastingen, e.d.).
- Het mee verhelpen van de toenemende vergrijzing van het gastland.

Fig. 2 - Vergelijking op het vlak van tewerkstelling

Conclusie: migranten zitten zeker niet stil, want ondanks migratie zien we een vergelijkbare tewerkstelling.

Sociale bescherming en ondersteuning: het discriminatieprincipe is afhankelijk van het welvaartsregime van het land (hoe lager het welvaartsregime, hoe groter het discriminatieprincipe). Tevens is de overdraagbaarheid van rechten en plichten tussen landen uitermate van belang, b.v. als iemand in Syrië betaald heeft voor zijn onderwijs, dan is dit niet meer nodig in het gastland. Ook op het vlak van arbeidsrechten en aanwervingsbeleid moet dit leiden tot het geven van gelijke kansen.

Kunnen migranten hun rechten van land tot land meenemen? Zijn er bilaterale overeenkomsten of zijn deze overeenkomsten multilateraal? Hier zou de EU een harmoniserende en coördinerende rol moeten spelen. De overdraagbaarheid van sommige rechten is dikwijls vrij moeilijk (b.v. pensioenen, seizoensarbeid, etc.)

Migranten moeten bijna altijd hun rechten “claimen”. Drempels om dit te doen zijn o.a. de taal en het eergevoel (migranten zullen pas in echte noodsituaties en uit pure nood hun recht opeisen).

We moeten samenwerken aan een sociaal Europa. Niet alle landen kunnen evenveel bijdragen aan de migratieproblematiek. Een land als Duitsland kan zich betere voorzieningen veroorloven dan andere. Men moet rekening houden met de situatie en het welvaartsregime in de verschillende landen. Op Europees niveau moeten dan ook enkel de minimale rechten, die overal hetzelfde moeten zijn, afgesproken worden.

Werknemers zonder papieren: een analyse

Jan Knockaert, coördinator OR.C.A.

Sociale werkers merkten dat bijna alle “clandestiene migranten” die aan het werk waren problemen hadden met hun werkgever (uitbuiting, niet uitbetalen van loon, het uitbetalen van een hongerloon, enz.). Hieruit is ORCA ontstaan.

Doel van ORCA: de arbeidsrechten van clandestiene migranten in praktijk omzetten.

Activiteiten: helpdesk, persoonlijk advies bij problemen, uitgeven van informatiebrochures (i.s.m. de vakbonden), beleidswerk (belangrijk hierbij is analyse en het aanbieden van oplossingen).

Zwartwerk (undeclared work): geen taxen.

Arbeider zonder papieren: problematiek die zich voordoet: migranten krijgen een voorlopig asiel, vervolgens werkvergunning, als asiel niet definitief wordt en er dus geen erkenning is

meldt de werknemer dit meestal niet aan zijn werkgever. Hij wordt dus een clandestiene werknemer, maar betaalt wel belastingen. De migrant in deze situatie verdwijnt heel vaak in het zwarte circuit.

In België heb je, als je van buiten de EU komt, een machtiging nodig om te kunnen werken als werknemer. Een werknemer heeft steeds arbeidsrechten, ook zonder schriftelijk contract, ook in het zwarte circuit. Een zelfstandige heeft deze rechten niet. Daarom worden migranten dikwijls als zelfstandige ingezet, zodat zij hun rechten enkel via de rechtbank kunnen opeisen.

Basisprincipe arbeidsrechten: enkel de werkgever kan worden gestraft als hij iemand tewerkstelt in het zwart. De werknemer kan niet worden gestraft als hij in het zwart werkt op voorwaarde dat hij geen sociale uitkeringen krijgt. Maar hier is er wel een valkuil. Bij controle door de arbeidsinspectie wordt het feit dat hij een clandestiene migrant is doorgegeven aan het ministerie van Buitenlandse Zaken (mogelijks moet hij naar een opvangcentrum of moet hij binnen de 30 dagen het land verlaten). Bovendien wordt hij eigenlijk 2 maal gestraft. Ten eerste door Buitenlandse Zaken en ten tweede doordat het Hof van Cassatie beslist heeft dat een clandestien migrant die in het zwart werkt een gevaar is voor onze samenleving. Iets wat blijkbaar niet het geval is als iemand met Belgische nationaliteit in het zwart werkt.

Het arbeidsrecht omvat o.a.:

- Minimumloon (9,12 euro/u)
- Geen willekeurig ontslag
- Arbeidsongevallenverzekering
- Een maximaal aantal uren per week of recuperatie
- Recht op betaalde vakantiedagen

Vaak voorkomende gevallen van misbruik:

- Geen minimumloon (5 à 6 euro is een "klassiek" loon voor migranten, soms krijgen ze zelfs geen loon maar blijven ze toch verder werken vanuit een "illusie" van betaling).
- Overigens: in de hele EU is er bij een faillissement een systeem voor uitbetaling van werknemers van toepassing, ook voor clandestiene migranten.
- Een arbeidsongevallenverzekering ontbreekt heel vaak.

Problematiek van schijnzelfstandigheid:

Tijdens de overgangperiode kan niet gewerkt worden als werknemer, wel als zelfstandige. De regel of voorwaarde hierbij is dat de betrokkene in staat moet zijn een bedrijf te leiden, dus moet beschikken over een certificaat of een bewijs van beroepsbekwaamheid.

Hierop bestaat volgende uitzondering:

De betrokkene wordt aandeelhouder van het bedrijf (1 aandeel volstaat). Als aandeelhouder mag je in het bedrijf werken als zelfstandige. Dan zijn er geen andere criteria meer van toepassing waaraan je moet beantwoorden om te mogen werken. Vele Roemenen hebben daarvoor (onwetend) een document ondertekend. Zij zijn dus (schijn)zelfstandige geworden, meestal zonder dat ze het zelf wisten en moeten dus zelf hun sociale zekerheid betalen (wat

ze dikwijls ook niet wisten). Zo zijn er schulden bij de sociale zekerheid ontstaan die ze vaak niet konden betalen. Het gevolg hiervan was veelal een terugvlucht naar Roemenië.

Er wordt gesteld dat de vakbonden ook de mensen zonder papieren moeten verdedigen, want zij zouden eigenlijk de werking van ORCA moeten uitvoeren:

- Ook werknemers zonder papieren zijn werknemers,
- Opkomen voor de rechten van de migranten is ook opkomen voor de eigen rechten, want door hun rechten niet te verdedigen zal een informele economie gecreëerd worden,
- Migrantten moeten een wettelijk statuut krijgen, want onze samenleving heeft die mensen nodig, zowel de hoog- als de laaggekwalificeerden.

Oplossingen:

- Clandestiene migranten informeren over hun rechten,
- De vakbonden moeten het “veld” ingaan en clandestiene migranten moeten lid kunnen en mogen worden,
- We moeten de rechten van migranten doen respecteren,
- Ook informele oplossingen (onderhandelde oplossingen) moeten gebruikt kunnen worden,
- Er moet een wettelijke oplossing komen voor clandestiene migranten.

Immigratie in Roemenië

Maria Voica, Projectcoördinator IOM (International Organization for Migration, departement Roemenië)

Uitgangspunt IOM: Regelen van migratie is goed voor het gastland, het land van herkomst en voor de migrant zelf.

Pijler van IOM:

- Vergemakkelijken van de migratie,
- Regelen van de migratie,
- Vechten tegen mensensmokkel,
- Onderzoek rond migratie.

Fig. 1:

In 2014 situeren migranten (vanuit niet-Europese landen/3de landen) zich vooral in Boekarest en in de andere Roemeense steden en in de buurt van de grenzen. Hun aantal bedraagt 60.000 en is licht stijgend.

Fig. 2:

In 2014 zijn migranten in de grootste mate afkomstig uit (in deze volgorde): Moldavië, Turkije, China, Syrië en Amerika.



In 2015 lijkt hier heel weinig verandering in te komen.

Fig. 3:

Redenen van migratie:

- 1 gezinshereniging
- 2 studenten
- 3 werkzoekenden (maar eerder als transitie land)

Wettelijk kader:

Roemenië heeft veel inspanningen gedaan om af te stemmen op de EU-wetgeving. Daardoor kunnen studenten deeltijds werken.

Er is ook een speciale wet die stelt dat van zodra een migrant enige vorm van bescherming geniet, hij ook het recht heeft om te werken (dezelfde rechten op de arbeidsmarkt als Roemenen). Migranten die nog in een asielpcedure zitten, hebben dus geen recht om te werken. Maar er dient opgemerkt te worden dat maar weinig migranten bescherming en sociale zekerheid genieten. De doelstelling van de regering is in orde, maar mensen die naar Roemenië komen moeten weten waar ze recht op hebben.

De regering heeft voor 2015 een maximum vastgelegd voor migranten die niet uit Europa komen: 5500. Dit quotum was ook voor 2014 vastgelegd maar slechts voor een kleine 50% ingevuld.

Commentaar:

- kloof tussen vraag en aanbod
- studenten, die weliswaar met Roemeense beurzen komen, kunnen niet in Roemenië blijven (b.v. afgestudeerde studenten geneeskunde worden niet aanvaard door de organisatie van geneesheren)
- de arbeidsmarkt voor studenten is beperkt (bekwaamheidscertificaten worden moeilijk toegekend)
- beroepsopleiding is enkel mogelijk met formele diploma's

Wat zorgt voor problemen?:

- Gebrek aan kennis van de wettelijke basis van tewerkstelling
- Gebrek aan Roemeense taalcursussen
- NGO's organiseren wel taalcursussen, maar er zijn weinig NGO's
- Arbeidscontracten zijn veelal in het Roemeens opgesteld
- Andere contractuele bepalingen
- Te veel agentschappen die met migratie bezig zijn

Daarom is een netwerk van NGO's opgericht met als doel de basisinformatiediensten te realiseren.

Wat hebben TCN'ers (Third Country Nationals) nodig:

- Basisinformatie voor mensen die naar Roemenië komen.



- Migranten komen niet makkelijk op voor hun rechten. De NGO's moeten dit samen met hen doen en hen meer bewust maken .
- De migranten overtuigen niet bang te zijn om hulp te vragen.

NAMIDDAGSESSIE: organisaties van migranten-werknemers: hun ervaringen en antwoorden aan migrerende werknemers

Migranten-werknemers in de zorgsector: getuigenis van een gastland Regine Van Ackere, adviseur van de Vlaamse minister van Welzijn

De Belgische bevolking zal in de komende decennia snel verouderen. Daardoor stijgt de vraag naar zorg. Tegen 2052 zal 26,17% van de bevolking ouder dan 65 jaar zijn. Zelfs binnen zeven jaar zal het aandeel al meer dan 1/5 van de bevolking bedragen. Maar is dat per definitie een probleem?

Het aantal 65+-ers in verhouding tot de mensen op actieve leeftijd stijgt wel sterk in de komende decennia. Er zullen dus minder mensen voor meer mensen moeten zorgen.

De tewerkstelling in de welzijnssectoren bedraagt in België 14% van de totale tewerkstelling. In EU28 is dat 10,5%. We staan op de zesde plaats in Europa. Er zijn dus heel veel landen met een minder grote verhouding. Het aantal hoogopgeleiden in de welzijnssectoren vertegenwoordigt 45% in België en in de globale economie 41%. Daarmee zitten we boven het Europees gemiddelde. 78% van de werknemers zijn vrouwen en een heel deel heeft een deeltijdse baan.

Deze cijfers heeft men in de provincie Limburg verder onderzocht en ook daar stelt men vast dat de vergrijzing toeneemt en dat er een tekort zal zijn van ongeveer 6.000 werknemers. De oplossing moet zeker meer dan één spoor hebben en daar wil de spreekster verder op ingaan.

Vanuit het Vormingsinstituut Vlaanderen heeft men een vorm van vrijwillige gedragscode uitgewerkt rond werknemersmigratie in de welzijnssectoren.

De belangrijkste elementen daarvan zijn:

- Het is een kader van voorwaarden rond mogelijkheden en beperkingen.
- Men gaat voor een optimale service en dat vraagt een meersporenbeleid en een optimale match tussen vraag en aanbod.
- Noodzaak aan:
 - o Een succesvol opleidingsbeleid,
 - o Een performant arbeidsmarktbeleid,
 - o Inspanningen op gebied van permanente opleiding en vorming,
 - o Handhaving van de werknemersgroep,
 - o Aandacht voor de innovatie van de arbeidsorganisatie,
 - o Goede loon- en arbeidsvoorwaarden.



Internationale migratie:

- Draagt zeker bij tot nieuwe ontwikkelingen en verbeteringen in de welzijnssector.
- Vraagt inspanningen van zowel het gastland als het land van oorsprong.
- Kan geen verstoring meebrengen van de socialprofitsector.
- Mag niet leiden tot negatieve invloeden op het welzijn van de bevolking, zeker niet in de landen van oorsprong.

Arbeidsmobiliteit moet zeker mogelijk blijven. Er zal altijd wel een onderscheid zijn tussen het vrije verkeer van werknemers binnen Europa en de werknemersmigratie uit landen buiten Europa.

Er moet ook een veilig wetgevend kader komen dat objectief en transparant is en zekerheid biedt. Dit kader moet bovendien garanderen dat alle wettelijke verplichtingen zoals gelijkgeschikking van diploma's, vergunningen, e.d. binnen een redelijke termijn worden afgehandeld.

Rekruteringsagentschappen moeten volledige en wettelijk correcte informatie geven en mogen geen exclusieve contracten opstellen met sancties en/of andere belemmeringen van vrij verkeer. In dit verband mag men dan ook verwachten dat ook de migrant correcte en duidelijke informatie geeft over opleiding, ervaring en lopende overeenkomsten.

Duidelijke richtlijnen voor ontvangst van werknemersmigranten zijn onontbeerlijk. Ook essentieel zijn aandacht voor de taal, verdere opleiding en vorming, huisvesting, enz.

Om dit alles in goede banen te leiden moeten er partnerschappen komen met verschillende maatschappelijke organisaties.

Vanuit deze algemene principes wordt nu gekeken naar de praktijk in Vlaanderen. Om zicht te krijgen op de problematiek heeft men een enquête georganiseerd bij 67 algemene en 38 psychiatrische ziekenhuizen, 195 diensten voor thuiszorg en 936 verzorgingstehuizen, dagcentra en serviceflats. Met een reactie van 35,80% mag men zeker van een representatief staal spreken.

Slechts 18,70% van de instellingen stelt buitenlandse verpleegsters tewerk, vooral algemene ziekenhuizen en woonzorgcentra. Een belangrijke reden om geen buitenlandse werknemers aan te nemen is de vrees dat de competenties (vooral de taal) onvoldoende zijn. Slechts 1 à 2% geeft aan dat men vreest dat de patiënten geen buitenlandse verpleging willen.

40% zegt dat men een dergelijke aanwerving in de toekomst kan overwegen als er echt een gebrek is op de binnenlandse arbeidsmarkt, met een voorkeur voor Poolse, Filipijnse en Roemeense verpleegsters. Men verwacht dan wel een algemene regelgeving, een snellere gelijkstelling van de diploma's en een goede talenkennis.

Daarom heeft men in Vlaanderen een tweesporenbeleid uitgewerkt: enerzijds zorgen voor duidelijkheid bij de instroom van buitenlandse verpleegkundigen en anderzijds een sensibiliseringscampagne om de eigen arbeidsmarkt warm te maken voor een job in de welzijnssectoren. Deze campagne heeft zeker vruchten afgeworpen. Men merkt dit aan de stijging met 73% sinds 2004 van het aantal mensen dat een opleiding start of via een herscholing naar deze jobs wil overstappen. Ook het aantal kandidaten uit kansengroepen voor jobs in de welzijnssector is gestegen. Toch zal er een kloof blijven tussen vraag en aanbod.



Migrerende werknemers in de zorgsector: getuigenis van gastland Roemenië
Petru Sorin Dandea, vice-president Cartel Alfa Romania

In de Roemeense zorgsector werken vooral lokale personeelsleden. Ik ga het vooral hebben over thuiswerkers. Dit is een zeer specifieke en kleine groep. Zij zitten in een zeer moeilijke en specifieke situatie. De Roemeense wetgeving dekt deze tewerkstelling niet.

Wie zijn die mensen?

In Roemenië gaat het om 1700 mensen (Filipijnse vrouwen). Het is moeilijk om cijfers te vinden want van tijd tot tijd verdwijnen deze vrouwen van de radar omdat ze geen documenten meer hebben.

Ik ga spreken over 2 NGO's die zich het lot van deze mensen aantrekken en een studie deden om die situatie te bekijken.

Deze thuiswerkers wonen in bij (de familie van) de werkgever. Zij hebben een nettoloon van 400 euro. Dat is nogal hoog in verhouding tot het Roemeense minimumloon dat slechts 250 euro bedraagt.

De vraag naar dit soort tewerkstelling startte 10 jaar geleden. De werkgevers zijn bedrijfsleiders, politici en topambtenaren. Die groep heeft voldoende geld.

Waarom deze vrouwen?

- Ze spreken Engels,
- hebben een voor de sector geschikt diploma dat toelaat een arbeidsvergunning te krijgen,
- zijn steeds beschikbaar omdat ze inwonen,
- aanvaarden een bescheiden loon.

Wat is de werkelijke situatie van deze vrouwen?

- geen contract of het contract wordt niet gerespecteerd,
- moeten steeds beschikbaar zijn (geen vaste werkuren),
- doen ander werk dan overeengekomen,
- worden verbaal en fysiek misbruikt. De kinderen van de werkgever kopiëren dit gedrag van hun ouders. Er is dus identiek misbruik door de kinderen,
- inhouden van officiële documenten waardoor ze moeilijk uit die situatie kunnen ontsnappen,
- beperking van loon zonder echte reden of zonder waarschuwing.

Hoe komt het dat dit mogelijk is?

- Zelfs na de recente hervorming van arbeidsregelgeving is er in Roemenië geen regelgeving rond thuiswerk.
- De arbeidsinspectie moet normaal gesproken vrije toegang krijgen, zonder zich vooraf aan te kondigen. Omwille van de privacy mag dit echter niet in een privéwoning.



Deze mensen krijgen dus op geen enkele manier bescherming van de Roemeense overheid.

De procedure om voor deze personeelsleden documenten te krijgen is erg complex. De mensen kunnen dit dus niet zelf. Daarom zijn ze afhankelijk van rekruteringsagentschappen die samenwerken met rekruteringsagentschappen in de thuislanden.

Ze begrijpen de inhoud van hun contract niet want dat is in het Roemeens. Zelfs indien ze hun contract toch zouden begrijpen en het correct zou zijn, kunnen deze werknemers zich niet verdedigen: in de rechtbank hebben ze geen kans, want omdat ze inwonen bij hun werkgever, die de papieren achterhoudt, hebben ze geen enkel bewijs in handen. Daarbij komt dat de rekruteringsagentschappen de werknemers niet langer opvolgen na hun bemiddeling. Slechts in enkele gevallen treden ze bij misbruiken op als tussenpersoon.

Door de slechte omstandigheden hebben de werknemers zich zelf georganiseerd, samen met de NGO's. Deze organisatie heeft ongeveer 185 leden. Dat zorgt voor een betere toegang tot de ambassade.

Door de druk van de media is het gedrag van de werkgevers gebeterd. Zij beseffen nu ook dat als ze het niet beter doen, ze dit personeel zullen kwijtraken omdat de regels verstrengd zullen worden.

De vakbonden (Cartel Alfa) zetten ook de regering onder druk om dit soort tewerkstelling te reguleren. Hiervoor hebben ze al een voorstel van wet gedaan. De enige manier om deze mensen te verdedigen is deze tewerkstelling opnemen in de arbeidswetgeving. Het voorstel gaat onder andere over telewerk (callcenters) en huispersoneel (domestic workers).

VRAGEN & ANTWOORDEN

V.: Gaat het ook over thuis-, bejaarden- en gezinszorg?

A.: Ja, daar gaat het inderdaad ook over. De vraag was vooral van toepassing in de ziekenhuizen en niet echt in de thuiszorg. Het gaat toch over het gehele gamma van verzorgenden.

V.: Je moet al 10 jaar werken in de zorg. Creëren we dan geen probleem in Roemenië, Polen en andere landen als we verzorgenden naar België halen. Wat met de terugkeer van die mensen?

Moet Roemenië geen werk maken van een hoger loon aangezien Roemenen naar andere Europese landen trekken en hier import van werkkrachten is?

A.: Er moet gepoogd worden om deze mensen op zo een manier tewerk te stellen dat ze hun competentie behouden. Ze migreren in een bepaalde levensfase gedurende 5 à 10 jaar en keren dan terug. We hebben dit zelf opgenomen als politiek beleid en niet overgelaten aan de privésector. Toch merken we dat bedrijven toch beroep moeten doen op de privésector zodat die mensen correct behandeld worden en op de juiste plaats terecht komen. Toch merken we dat de overheidsbedrijven ondertussen ook beroep moeten doen op de privésector.

In Roemenië wordt eraan gewerkt. Om de migratie tegen te gaan wil de overheid de lonen in de zorgsector optrekken, eerst met 25% en in 2018 met 50%. In West-Europa verdienen ze 5 à 6 keer meer.



De schaduwzijde van de globalisering is dat Filipijnen naar Roemenië verhuizen en Roemenen naar West-Europa. Ook het middenveld worstelt daarmee. Toch zal dit middenveld zich hiermee moeten bezighouden.

Er zijn geen officiële cijfers van Roemeense vrouwen die werken in West-Europese huishoudens. De meerderheid werkt in Noord-Italië voor de oudere bevolking. Ze hebben dezelfde werkomstandigheden als de Filipijnse vrouwen in Roemenië. Italië heeft een regelgeving, maar deze vrouwen zijn in het zwart tewerkgesteld. Ze bouwen ook geen rechten op en als ze dan om hulp komen vragen in Roemenië heeft men geen harde bewijzen.

V.: Alles wat Petru besprak over Roemeense en Filipijnse vrouwen kan ook over België gezegd worden, met dit verschil dat deze vrouwen in het zwarte circuit zitten.

Ik ben blij met het project van Regine. Toch is er iets vergeten. In België zijn er duizenden thuiswerkers die vergeten worden. Inwonende ouderenzorg is zeker aanwezig in België maar er is bijna geen enkele Belg die deze job wil uitoefenen. Over heel de wereld zijn er daarentegen jonge mensen die dit wel willen doen. Ik denk dat we hierop een antwoord moeten geven. Dat kan ook de Vlaamse overheid doen.

A.: Regine: Ik ben het met je eens maar:

1. Vlaanderen is pas bevoegd dus geef ons nog even tijd,
2. er zijn tal van innoverende projecten en er zijn wel degelijk mensen die deze jobs willen doen,
3. het zou correcter zijn om eigen mensen die op zoek zijn naar een beroep te begeleiden naar deze jobs en tegelijkertijd gelijkaardige projecten op te zetten in andere landen zodat we geen migratie moeten organiseren.

V.: Mahmood met een dubbele vraag:

Regine, je cijfers voor Vlaanderen zijn van toepassing op heel Europa. Arbeidsmigratie is toch de enige oplossing voor dit probleem.

Petru, moet je geen voorbeelden van Roemeense vrouwen die in het buitenland werken naar vrouwenorganisaties in Roemenië brengen en deze organisaties meer betrekken? Welke maatregelen moeten er genomen worden om deze mensen in het systeem te krijgen? Name and shame?

A.: Petru: We doen aan name and shame. Er was een politicus die een vrouw contractueel tewerkstelde in slechte omstandigheden. Na de commotie zette hij het contract stop en vervielen voor de vrouw alle rechten en werd ze enkel nog informeel betaald. Ze was dus slechter af.

Vrouwenorganisaties? Daar heb ik geen kennis over maar de 2 NGO's werken echt hard op dit probleem.

We moeten goed begrijpen dat het over de arbeidsuren gaat en niet echt om andere rechten. Daarbij komt nog het gedrag van de werkgever t.o.v. deze mensen.



Getuigenis van een vakbond: dienstverlening aan grensarbeiders
Aldona Kuczynska-Naskret, ACV-Grensarbeiders Nieuwe Europese lidstaten

Ik werk voor het ACV en kom uit Polen.

In de presentatie: situatie van migranten, wat doet het ACV voor migranten, project nieuwe werknemers.

Het ACV spreekt over mobiele werknemers. De kenmerken worden weergegeven op de dia.

De problemen van mobiele werkers zijn:

- toegang tot informatie,
- geen kennis van de wetgeving,
- geen kennis van de taal,
- afhankelijkheid van een tussenpersoon (vooral bij de schijnzelfstandigen),
- kennen de rol van de vakbonden niet,
- culturele verschillen.

Uitwerking van deze problemen op de verschillende dia's.

Ik heb het vooral over werknemers uit Oost-Europa. Hun problemen zijn vooral:

- lange werkdagen,
- niet of slecht betaald,
- onterechte inhoudingen.

Deze mensen kennen het verschil niet tussen een arbeidscontract en een zelfstandigenstatuut met aankoop van aandelen.

Er is een probleem bij het lidmaatschap van een vakbond: men moet 6 maanden lid zijn vooraleer gratis rechtsbijstand verleend wordt.

Er bestaat een mogelijkheid om personeelsleden over te hevelen van het statuut van schijnzelfstandige naar een werknemersstatuut, maar dit loopt dikwijls vast.

Wat doen wij?

We doen erg veel.

- Diversiteitsconsulenten die op de werkvloer samenwerken met de militanten. Dit zijn in hoofdzaak gehandicapten en migranten. We zorgen dat er aandacht is voor hun specifieke problemen en dat ze aangeworven worden.
- Integratie van migranten.
- Dienst Grensarbeid.
- Beter opnemen van migranten in onze organisatie.

Grensarbeidsdiensten

- dienst van Nederlandse en Belgische vakbond,
- specifieke secretarissen voor grensarbeid,
- individuele dienstverlening,
- vorming voor de leden.



Deze Dienst Grensarbeid is ontstaan voor mensen die in het buitenland werken of voor buitenlanders die in België werken. Sinds enige tijd ook specifiek voor de nieuwe Europese lidstaten.

Ondersteuning door juridische en studiedienst.
Zo is er een nieuwe CAO voor deze mensen om ook huisvesting te verzekeren.

In de verschillende sectoren (bouw, transport en vleesverwerkende industrie) proberen we te werken rond deze thema's. Hierdoor willen we sociale dumping tegengaan.

Het ACV werkt samen met migrantenorganisaties, NGO's en buitenlandse vakbonden. We hebben ook een internationale dienst om om te gaan met grote buitenlandse werkgevers.

Dienst Grensarbeid:

In 2005 signaleerde de Centrale Bouw en Industrie dat er veel buitenlandse arbeiders waren. Er werd een eenvoudige flyer gemaakt in enkele talen (o.a. Pools): 'Je hebt ook rechten, zelfs al heb je geen contract.' Deze flyer werd verspreid op werven en in Poolse winkels. Door de grote respons werden infoavonden georganiseerd voor zalen van vaak 400 belangstellenden. Daarop zijn Poolse zitdagen georganiseerd met vrijwillige tolken. In 2006 ging de arbeidsmarkt open. Dat was dus een belangrijk moment om beter te informeren.

ACV Bouw en Industrie nam in feite de taak van de overheid op zich. Mensen met een arbeidskaart mochten beginnen in knelpuntberoepen, maar die informatie was niet verspreid en niemand wist hoe dit moest. Alweer werd een eenvoudige flyer verspreid om zowel werknemer als werkgever te informeren. Er werd ook telefonisch vorming gegeven aan de opdrachtgevers.

Na verloop van tijd was het niet meer haalbaar om dit alles nog door vrijwilligers te laten doen en werden er mensen aangeworven om deze arbeidskrachten te begeleiden. In het begin gebeurde de werking via directe contacten, b.v. 's avonds laat in een café met vele Poolse mannen. Dikwijls waren zij de enige werknemers in hun bedrijven waardoor de werkgevers hen in feite niet konden ontslaan. Er kwam dus een eis voor betere arbeidsvoorwaarden.

De uitbreiding van de doelgroep is achter de rug. Nu treedt de Dienst Grensarbeid vooral op in specifieke situaties. De algemene dossiers gaan nu naar de gewone diensten van het ACV. Er worden nog steeds infoavonden georganiseerd.

De corebusiness is de specifieke wetgeving voor deze doelgroepen.

ACV heeft brochures in 14 talen over detachering, statuut en schijnzelfstandigheid.

Ook verdedigen we werknemers voor rechtbanken en niet enkel in België.



Na een internationale jobbeurs in Polen kwam het tot een samenwerking met Poolse vakbonden. We werken ook samen met een organisatie in Polen die de verdediging opneemt van arbeiders die we zelf niet meer kunnen helpen. Dat groeide uit tot een netwerk van consultants over heel Europa.

Er is ook een goede verstandhouding met het Poolse consulaat in Brussel. We hopen dit ook te realiseren met andere consulaten, maar die werken niet mee. De samenwerking met het Poolse consulaat opende deuren naar verschillende overheidsdiensten in Polen.

Project 'Nieuwe en mobiele werknemer', gesponsord door het ESF i.s.m. het ABVV: De bedoeling is om de informatiestroom beter te laten verlopen naar de betrokken werknemers. Dit wordt gerealiseerd via contactpunten waar meertalige consultants zitten. Deze contactpunten zouden vele verschillende competenties moeten hebben. We zoeken nog uit wat ons personeel nodig heeft om deze mensen beter te kunnen helpen.

De rol van gemeenschapsleven: boodschappen ontvangen en stem geven aan mensen

Lode Draelants, directeur Internationaal Comité

1 op 5 inwoners van België heeft een migratieachtergrond, zowel vanuit Frankrijk, Nederland en verder.

6% heeft een moslimachtergrond. De meesten zijn Turken, maar er is een grote groep van Europese herkomst.

De grootste migratiestromen zijn gestart in de jaren '50. We hadden toen werkkrachten nodig. In de jaren '60 volgde nog een tweede golf.

Onze voormalige eerste minister was een migrant uit Italië. Dit vermoet amper dat de integratie niet altijd echt geslaagd is.

Het IC is een federatie van 300 organisaties, maar is geen internationale organisatie. Tussen die groepen zijn er ook grote verschillen in taal en religie.

Ook de raad van bestuur van het IC is zeer verscheiden samengesteld.

De lidorganisaties zijn samengesteld uit mensen die in België willen blijven.

IC werkt vooral aan leiderschapontwikkeling, zodat mensen kunnen opkomen voor hun gemeenschap. We proberen dus mensen te helpen om binnen hun gemeenschap een echte leider te zijn.

Dit kan bijvoorbeeld door ze te helpen bij het organiseren van feestjes voor hun gemeenschap. Daarbij vragen we ook aandacht voor andere problemen, zodat de leiders op zoek gaan naar wat de gemeenschap nodig heeft.

Ten tweede willen we bruggen bouwen en verbanden leggen tussen deze gemeenschappen en de Belgische bevolking.



Ten derde willen we ook een stem geven aan deze mensen. We willen niet hun plaats innemen om hun belangen te verdedigen, maar hen juist versterken zodat ze dat zelf kunnen doen. Dit is belangrijk want zij zitten meestal in kwetsbare situaties.

De basis voor integratie is werk. Het belang hiervan is in de presentatie uitgeschreven. Werk is ook belangrijk voor de vereniging, want het is de basis voor hun bestaan. Spijtig genoeg zien we dat onze leden hun weg naar de arbeidsmarkt niet goed genoeg vinden.

We zijn geen werknemersorganisatie in de beperkte betekenis van het woord, maar wat kunnen we als organisatie dan wel doen?

Wat we wel kunnen doen:

- community building,
- luisteren naar mensen,
- randvoorwaarden verbeteren,
- helpen bij de Nederlandse taal,
- sociale netwerken verbeteren, want 1 op 3 jobs is via kennissen gevonden (het IC is zelf onderdeel van het netwerk van beweging.net),
- zelfvertrouwen opbouwen: de leefomgeving is volledig gewijzigd en daardoor weten mensen niet altijd goed meer wat ze kunnen, willen, etc.; ze hebben nooit geleerd om zelfverzekerd te zijn t.o.v. een werkgever,
- verbeteren van mobiliteit (niet alleen openbaar vervoer, rijbewijs, leren fietsen, maar ook mentaal. Ze hebben bijvoorbeeld een probleem om de bekende wijk te verlaten om in een dorp verderop te gaan werken),
- helpen om vrijwilligerswerk te gaan doen en daardoor capaciteit en een groter netwerk op te bouwen, mensen leren kennen en een job vinden,
- de ins en outs leren kennen van onze samenleving (zoals de manier waarop ze moeten solliciteren of de interactie met een (toekomstige) werkgever),
- een stem geven aan en opkomen voor de leden van onze verenigingen,
- tot slot: de overheid zou dit alles moeten opbouwen, maar zij kan dit niet alleen. Daarom heeft het middenveld een erg belangrijke rol.

VRAGEN & UITWISSELING

Stanislav Labjak:

Officieel hebben we in Oostenrijk 60.000 vrouwen die zorgtaken opnemen, maar in de praktijk gaat het om 200.000 vrouwen, i.c. mobiele werknemers. In het begin kunnen zij dit nog bolwerken. Na enige tijd treden er sociale problemen op in Slovakije. Het is goed dat we dit op Europees niveau bespreken. We zullen in de toekomst ook gelijkaardige problemen moeten aanpakken, zoals het vertrek van artsen uit het platteland naar steden en buitenland. Ook qua vergrijzing zullen wij in Oost-Europa problemen kennen.

Marian Apostol:

Opmerking: Vandaag hadden we het over de rechten en de vrijheden van arbeidsmigranten.



Mensen hebben vooral angst om hun werk te verliezen en daarom durven ze misschien niet opkomen voor hun rechten. Ze hebben verplichtingen of schulden in hun thuisland. Door die situatie zijn ze geen vrije werknemers.

V.: Paul Krugman schreef dat een vrije economie voor problemen zorgt voor de maatschappij. Hij zei dat er nood was aan interventiemechanismen om dergelijke problemen te vermijden. Om werk te garanderen hebben we bepaalde concepten aanvaard. Nu moeten we dus optreden in een vijandige omgeving om deze omgeving te behouden. Nu moeten we luisteren naar de EU-leiders, die bepaalde machten in de maatschappij respecteren. Als ze het niet meer weten voeren ze flexibiliteit e.d. in. Wat kunnen we hier tegen doen?

A.: Jan Knockaert:

De oplossing is zeker niet meer regels en al zeker niet op migratie, want die regels zorgen dikwijls voor extra misbruiken of onzichtbare situaties.

V.: Annemie Verhoeven:

Mensen met een migratieachtergrond groeien in zorgberoepen niet door naar hogere functies.

We zien ook een aanwervingsstop in de zorg, niet omdat er geen nood is, maar uit geldgebrek. Dit is zeker mee te nemen naar de minister.

Als er geen antwoord komt op dit soort vragen, komt er meer zwartwerk en verdoken werk.

A.: Regine:

We moeten de perceptie wijzigen. Er zijn echt wel mensen met migratieachtergrond die doorstromen naar hogere functies. Er is nieuw onderzoek nodig naar de juiste cijfers. Aanwervingsstop: als we de ziekenhuizen er niet bij betrokken hadden, deed men niet meer mee. Er is in Vlaanderen voor de Vlaamse instellingen en bevoegdheden wel een groei. Zwartwerk: niet vergeten dat er in Antwerpen een grote instroom is van migrantenwerknemers in de zorgsector. Er is nog veel werk aan de winkel om deze mensen te betrekken.

V.: Mahmood:

Men mag niet vergeten dat er veel verschillende kanten zijn aan de integratievraagstukken. Je kan b.v. moeilijk integreren in een cultuur van racisme of afwijzing van het andere. We moeten meer openstaan voor de anderen.

A.: Lode:

Integratie is geen assimilatie. Integratie betekent voor mij dat mensen kansen krijgen voor een goede job, beleid maken en ontwikkeling. Pas als dat er is kunnen we spreken van integratie.

BEDENKING:

Jozef: De Nederlandse ambassade in Roemenië gaf pre-migratie informatie aan migranten die naar Nederland vertrokken. Dit bestond ook in Polen.



Hoofdgedachten van het seminarie Mon Verrydt

Echte conclusies zijn nog niet aan de orde. Ik beperk me tot de hoofdlijnen en verwijs verder naar de website (www.euromf.be).

1. We moeten naast lijsten van problemen ook oplossingen en reacties kunnen geven.
2. Uit de discussies wordt duidelijk dat we niet de liberale visies op de samenleving delen die momenteel overheersen. Dit moeten we samen aanpakken.
3. We moeten voorzichtig omgaan met de woorden van onze politieke leiders. We hebben het soort leiderschap nodig dat het opneemt voor mensen die er nood aan hebben.
4. De problemen van migranten en vluchtelingen komen grotendeels overeen.
5. We moeten dagelijks aandringen op juiste cijfers over migratie en arbeidsmigratie.
6. We hebben geleerd dat we goed moeten luisteren naar migranten en dit met een open geest moeten doen.
7. De problemen zijn niet enkel gerelateerd aan jobkansen, arbeidsrechten, etc., maar ook aan familie en diegenen die ze achterlaten in het thuisland.
8. Er is steeds een positieve kant, ook voor het gastland.
9. Er kan ook veel mislopen met arbeidsmigratie en misbruik van mensen.
10. Er moet een correcte en goed toepasbare regelgeving zijn voor arbeidsmigranten en dit zowel voor migranten van binnen als van buiten de EU. Vrije migratie moet mogelijk zijn.
11. Migratie is niet nieuw, zal blijven bestaan en zal van alle tijden zijn. Migratieregels moeten dus duidelijk en eenvoudig zijn.
12. Meer regels zorgen voor meer problemen en meer doden.
13. Sociale zekerheid moet een medereiziger zijn van de werknemers
14. Er is een groot verschil tussen de verschillende landen m.b.t. de sociale zekerheid.
15. Er komt een enorme berg op ons af, maar als we op de top zijn zal de toekomst mooi zijn.
16. Het ontvangen van migranten moet ook gebeuren door het middenveld zoals IC en zelforganisaties, maar ook door de vakbonden. Die moeten openstaan voor alle soorten van migranten.
17. Vakbonden moeten alle manieren gebruiken om migrerende werknemers in te lichten over hun rechten.
18. Er moeten ook projecten zijn om mensen kansen te geven en hun migratie te structureren. Deze projecten moeten ook structureel gesteund worden.
19. Migrant aantrekken mag geen doel op zich zijn. Na hun aankomst moet men er ook goed voor zorgen. Ook in eigen land moet men mensen warm maken voor deze functies.
20. We moeten een gemeenschappelijke actie vinden.
21. Informeren, bemiddelen, pleitbezorger zijn, de onderhandelingspositie van werknemers verbeteren
22. Informele netwerken van migrerende werknemers zijn erg belangrijk.

Met dank aan Annemie Verhoeven, Pieter-Jan Mattheus en Frank Jansen voor de hulp bij het noteren.

