

ella

kenniscentrum
gender en etniciteit

GENDER, ZORG & MIGRATIE

ELLA-DOSSIER

Augustus 2015

1. Inleidend

De transformerende demografische samenstelling van de Westerse bevolking, het veranderende gezinsmodel (van een mannelijk kostverdienersmodel naar een tweeverdienersmodel) en het personeelstekort in de zorgsector doen de vraag naar arbeidskrachten toenemen. De bevolking vergrijst en meer en meer vrouwen zijn actief op de arbeidsmarkt. Zorginstellingen slagen er moeilijk in om gekwalificeerde zorgverleners aan te trekken¹. Zorg wordt gekaderd als een activiteit of vaardigheid waar sprake is van relationaliteit en onderlinge afhankelijkheid. Zorg behelst het omzien naar de fysieke, psychologische, emotionele en ontwikkelingsnoden van één of meer personen.

Huidige maatschappelijke voorzieningen met betrekking tot huishoudhulp en zorg kunnen niet aan de specifieke zorgvragen (bijvoorbeeld kinderopvang buiten de gangbare openingsuren) van particulieren voldoen. Het laten aansluiten van het zorgaanbod aan de zorgvraag vormt dan ook een steeds grotere uitdaging voor de sector. Vrouwen ontwikkelen verschillende strategieën om te voldoen aan de zorgnoden van hun gezin bijvoorbeeld door het inschakelen van huishoudhulp of een nanny. De verantwoordelijkheid voor de zorg rust nog steeds op de schouders van vrouwen, hetzij als onbetaalde of betaalde zorgverlener. Meer en meer vullen vrouwelijke migranten deze zorgnoden in. Zij zijn terug te vinden in verschillende functies binnen de zorgberoepen (verzorgers, verpleegsters, sociaal werkers, maar ook huishoudhulp). De doelgroepen waarvoor ze werken variëren van kinderen, volwassenen, ouderen tot personen met een beperking en de settings gaan van huishoudens, residentiële settings en ziekenhuizen.

De meeste Europese landen verlenen geen visum voor huishoudelijke arbeid en erkennen zo de realiteit in hun vreemdelingenbeleid niet. Dit leidt er toe dat veel huispersoneel clandestien richting Europa migreert of blijft nadat de verblijfstitel verlopen is (Rosa Luxemburg Foundation, 2000). Migrantessen zonder wettig verblijf zijn eveneens talrijk terug te vinden in de Belgische zorgsector en in het bijzonder in de huishoudhulp (poetshulp, kinderopvang en ouderenzorg) (Heyse, 2011). Door het arbeidsoverschot en de migratiedruk in armere landen wordt tegemoet gekomen aan de vraag naar goedkope arbeid (Yeates, 2005).

¹ Het actieplan ter bevordering van de werkgelegenheid in de zorgsector (Vandeurzen, 2010) voorspelt dat door demografische tendenzen zoals vergrijzing (de toename van het aantal ouderen boven de 65), verzilvering (het stijgende aantal 80-plussers) en ontgroening (het verminderen van het aandeel jongeren onder de 25), de vraag naar zorg de komende jaren sterk zal toenemen. De groei in de zorgsector valt ook te verklaren door het zorgpersoneel dat vervangen moet worden omdat het personeel met pensioen gaat of ander werk zoekt. In Vlaanderen is één vierde van de werknemers in de gezondheidszorg 50 jaar of ouder (VDAB, 2012). De sterkste groei valt te verwachten in de rusthuissector en de gezinszorg omdat ze meer dan andere sectoren de impact ondervinden van de vergrijzing en de verzilvering. Ziekenhuizen en thuisverpleging ondervinden dit in mindere mate omdat patiënten meer gespreid zijn over alle leeftijdsgroepen (Vandeurzen, 2010).

2. Gender en migratie

Hoewel vrouwen altijd gemigreerd hebben hetzij zelfstandig hetzij in het kader van gezinshereniging, bleef migratie lange tijd een mannenzaak. Er zijn momenteel evenveel vrouwelijke als mannelijke migranten in de wereld. Negenenveertig procent van de ongeveer 214 miljoen internationale migranten was in 2010 een vrouw (UN, 2009). Meer en meer vrouwen migreren zelfstandig als primaire kostwinner van het gezin.

Is migratie genderneutraal?

Migratie wordt vaak als een genderneutraal fenomeen gepercipieerd, toch beïnvloedt gender het gehele migratieproces. Een genderperspectief bij de studie van migraties en migratiestromen is nodig omdat gender alle aspecten van de migratie-ervaring van mannen en vrouwen beïnvloed. Genderverhoudingen² hebben een invloed op de beweegredenen om te migreren, de beslissing wie zal migreren, de sociale netwerken waarvan migranten gebruik maken om te verhuizen, op de integratie-ervaring en de inschakeling op de arbeidsmarkt in het land van bestemming, en de relaties men onderhoudt met het land van oorsprong (Petrozziello, 2013).

Voor de beslissing valt om al dan niet te migreren, is er al een duidelijk verschil in de migratiekansen van mannen en vrouwen. Herkomstlanden kunnen een beleid voeren dat vrouwen benadeelt in hun migratiekansen. Sommige landen weigeren vrouwen een uitreisvisum zonder de toestemming van hun echtgenoot of voogd. Bestemmingslanden hanteren vaak een ongelijke immigratiepolitiek. Vrouwelijke migranten uit niet-westerse landen maken weinig kans als ze uit landen komen waar onderwijs en opleiding niet prioritair is voor meisjes. Industrielanden die enkel hoogopgeleide arbeidsmigranten verwelkomen, zien een meerderheid aan mannen binnenkomen (Rosadoc, 2014).

Op het eerste zicht lijken de beweegredenen van mannen en vrouwen gelijk te lopen. Men zoekt bijvoorbeeld andere oorden op omwille van economische motieven of men ontvlucht een conflictsituatie in het land van herkomst. Toch migreren vrouwen en mannen om genderspecifieke redenen. Vrouwen beslissen om naar andere oorden te trekken om aan de discriminatie op de arbeidsmarkt te ontsnappen. Emancipatorische drijfveren kunnen aan de basis liggen om te migreren. Denk aan het willen ontkomen aan beperkende gendernormen en diverse vormen van genderdiscriminatie binnen de familie en de maatschappij (Jolly & Reeves, 2005). Vrouwen kunnen bijvoorbeeld tweederangsburger zijn op juridisch, financieel en maatschappelijk vlak. Of, jonge vrouwen willen ontsnappen aan de druk om te huwen of jongemannen die het land

² Gender refereert aan de karakteristieken, waarden, overtuigingen, kwaliteiten en gedragingen die de maatschappij aan vrouwen en mannen toeschrijft. Gender is dus een sociale constructie gevormd door door de individuen, groepen en instellingen waaruit de maatschappij bestaat. Genderverschillen zijn niet neutraal en staan vaak in oppositie met elkaar (rationele mannen versus emotionele vrouwen) waardoor machtsverschillen ontstaan. Dit heeft ongelijkheid tussen vrouwen en mannen tot gevolg. Deze relaties zijn over de tijd heen onderhevig aan veranderingen en variëren naargelang de socioculturele context. Gender kruist eveneens met andere identiteits- en machtsdynamieken (assen van sociale hiërarchie) zoals sociale klasse, etniciteit, nationaliteit, seksuele oriëntatie, migratiestatus enz. Genderrelaties worden geconstrueerd en uitgedaagd op verschillende niveaus: microniveau (individu, huishouden, gemeenschap), mesoniveau (arbeidsmarkt, sociale netwerken) en macroniveau (internationale verdeling arbeidsverdeling). Daarentegen verwijst sekse of geslacht naar de biologische kenmerken die mannen en vrouwen van elkaar onderscheiden (Petrozziello, 2013).

verlaten om de militaire dienstplicht ontlopen. Holebi's kunnen beslissen om te migreren naar landen waar hun geartheid (meer) sociaal aanvaard is. Ten gevolge van conflicten, rampen en vervolging slaan mensen op de vlucht. Dit benadeelt vrouwen meer dan mannen omdat het resulteert in een verminderde toegang tot hulpbronnen om het huishouden draaiende te houden en een toename van fysiek en emotioneel geweld (El Jack, 2003).

Ook migreren vrouwen vaker in het kader van gezinshereniging. Een verblijfsvergunning gebaseerd op de partnerrelatie kan vrouwen opsluiten in een gewelddadige relatie uit angst voor uitwijzing. Het irreguliere migratiecircuit is voor veel vrouwelijke migranten de enige optie. Dit heeft een weerslag op hun rechten en toegang tot de gezondheidszorg in het ontvangende land. Vrouwen zonder wettig verblijf zijn extra kwetsbaar voor uitbuiting, misbruik en geweld in alle fases van het migratieproces. Het geweld tegenover vrouwen neemt andere vormen aan dan tegen mannen. Vrouwen zijn vaker slachtoffer van verkrachting en seksuele uitbuiting. In het ontvangende land vallen vrouwen eveneens ten prooi aan meervoudige discriminatie (Rosadoc, 2014).

Feminisering van de migratie

Het profiel van vrouwelijke migranten gaat steeds meer op dat van mannelijke migranten lijken: alleenstaand met een leeftijd tussen 20 en 40 jaar en met minstens een diploma middelbaar onderwijs. Daarbij komt dat ze zich vaak onderaan de arbeidsladder bevinden en laaggeschoolde jobs innemen (European Network of Migrant Women and European Women's Lobby, 2012). De afgelopen jaren begon men de tendens tot de vervrouwelijking van de migratie te erkennen. Vervrouwelijking van migratie kan op verschillende wijzen begrepen worden. Feminisering reflecteert in de eerste plaats de groeiende aandacht voor vrouwen in migratiestudies. Daarnaast is er sprake van een algemene lichte toename in vrouwelijke migratie, waarbij vooral verschuivingen plaatsvinden in het type migratie van vrouwen, zoals van partnermigratie naar arbeidsmigratie.

De manier waarop men het land binnen komt (regulier versus irregulier) en het migratietype (gezinshereniging, arbeidsmigratie, asiel, studie) in combinatie met de gezinssituatie (individueel, met partner, met kinderen) zijn de belangrijkste sociodemografische kenmerken die de migratielevensloop van migrantenvrouwen structureren. De positie die men inneemt op deze dimensies definiëren niet alleen de legale status en rechten van een vrouw, maar bepaalt ook de arbeidskansen van migrantenvrouwen, hun toegang tot sociale diensten en instellingen, hun mogelijkheid om hun persoonlijke bekwaamheden te valoriseren en hun sociale netwerk te mobiliseren (Heyse, 2011). Vermannelijking of vervrouwelijking van migratie is te wijten aan een combinatie van macrostructurele factoren (historische gebeurtenissen, macroeconomische evoluties, demografische transities, politiek institutionele kenmerken, verschuivingen in macro gendersystemen en migratienetwerken) in de zendende en ontvangende landen (Timmerman et al., 2011).

Migratie kan tegenstrijdige gevolgen hebben voor vrouwen. Enerzijds kan migratie voor vrouwen een empowerend effect hebben. Onderdrukkende genderverhoudingen kunnen veranderingen ondergaan wanneer de vrouw een belangrijke bron van inkomsten voor de familie in het oorsprongland wordt. Dit draagt bij tot meer zelfstandigheid, zelfvertrouwen en status. Zo kunnen bestaande genderrelaties binnen een

familiestructuur veranderingen ondergaan. Anderzijds worden traditionele genderverwachtingen- en normen soms binnen een migrantengemeenschap in het ontvangende land versterkt doordat de vertrouwelijke maatschappelijke context wegvalt (IOM, 2005). Migratie brengt ook een complexe, vaak contradictorische klassepositie met zich mee. De migrant kan sociale opwaartse mobiliteit ten opzichte van het herkomstland ervaren, maar kan ook een neerwaartse mobiliteit ervaren ten aanzien van het ontvangende land (Piper, 2005).

Migratie naar België

België kent een zestal legale migratiekanalen (Loobuyk, 2003)³. De afgelopen twintig jaar blijkt immigratie naar België vooral een EU-aangelegenheid te zijn. Immigratiecijfers uit 2011 geven aan dat 56,8% van de naar België migrerende vreemdelingen afkomstig waren uit de EU-27. Afgerond komt 35% van de migranten uit de 15 oude EU-lidstaten⁴. In 2011 was één Europese immigratie op drie afkomstig uit de omringende landen Frankrijk, Nederland, Duitsland en Luxemburg. Van de lidstaten toegetreden in 2004 en 2007 zijn de migratiestromen uit Roemenië en Polen het meest prominent. Het aantal Bulgaren nam, zij het in mindere mate, eveneens toe.

Na de Europese instroom vormt de instroom uit Noord-Afrika (in hoofdzaak Marokko) en Sub-Saharisch Afrika (Democratische Republiek Congo, Kameroen en Guinee) de belangrijkste groep migranten. De immigratie uit derde landen is ook belangrijker geworden. Heel wat migranten uit Azië (Turkije niet meegerekend) komen uit India, China, Japan, Armenië, Irak en Afghanistan. Een duidelijke toename is er van de migratiestromen uit Zuid-Amerika, in het bijzonder vanuit Brazilië, Ecuador, Colombia en Peru. Uit een analyse van de verdeling van de nationaliteiten van immigranten in 2011 vallen de volgende nationaliteiten het meest op: de Fransen (10%), de Nederlanders (7%), de Roemenen (8%), de Polen (7%) en de Marokkanen (7%) (Demo & CGKR, 2013).

Naast de reguliere migratie is er ook sprake van irreguliere migratie naar België⁵.

³ Ten eerste is er het vrij verkeer van EU-burgers. Ten tweede kan men met een visum naar België komen. Let wel deze verblijfsvergunning is tijdelijk geldig en de persoon in kwestie mag geen arbeid verrichten. Het studentenstatuut is een derde mogelijkheid om legaal naar België te migreren. In principe moet men na het behalen van het diploma of aan het eind van de studiebeurs het land verlaten. De asielaanvraag biedt de mogelijkheid om zich definitief in België te vestigen. Niet alleen België, maar alle Europese landen werden sinds halverwege de jaren 1980 geconfronteerd met een stijgend aantal asielaanvragen. In 2013 werden 18193 asielbeslissingen genomen door het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen. Zestien procent van de gevallen werden tot vluchteling erkend en 11% verwierf het statuut van subsidiaire bescherming (Federaal Migratiecentrum, 2014). Een vijfde optie is volgmigratie waarbij men via gezinsherenging of via gezinsvorming via huwelijk België binnen komt. In de eerste jaren na de migratiestop was de gezinsmigratie voornamelijk een migratie waarbij echtgenotes en kinderen de hier aanwezige arbeidsmigrant vervoegden. Nu is de familiemigratie grotendeels een familievormende migratie, waarbij in België wonende personen een partner uit het buitenland laten overkomen (Vanduyndslager, Wets, Noppe en Doyen, 2013). Officieel is er sinds 1 augustus 1974 in België een migratiestop van kracht. Dit betekent dat België sindsdien geen werkkrachten meer in het buitenland rekruteert. Toch kent België een beperkte vorm van arbeidsmigratie. Hierbij probeert men vooral hooggeschoolden en kaderleden aan te trekken.

⁴ Tot de EU-15 behoren volgende landen: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden. De EU-27 bestaat uit de EU-15 landen aangevuld met Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Sloveënië, Slovenië en Tsjechië. Sinds 2013 is Kroatië de 28^{ste} EU-lidstaat.

⁵ De groep van mensen zonder wettig verblijf wordt in vier categorieën ingedeeld. Er is de groep uitgeprocedeerden: ze hebben een verblijfsprocedure doorlopen, hadden een tijdelijk verblijfsdocument maar hun verblijfsaanvraag werd geweigerd. 'Overstayers' kwamen als toerist of student naar België maar zij

Buitenlanders zonder wettelijke verblijfstitel worden bevolen het grondgebied te verlaten of worden verwijderd. Indien ze toch blijven worden ze een persoon zonder wettig verblijf ofwel een 'illegaal'. Mensen zonder wettig verblijf worden niet geregistreerd dus is het moeilijk een schatting te maken van het aantal personen zonder wettig verblijf. Door hun specifieke status zijn mensen zonder wettige verblijfsdocumenten uitgesloten van deelname aan de formele arbeidsmarkt. Zij overleven meestal door tewerkstelling in de informele economie. Migranten zonder wettig verblijf en/of een illegale tewerkstelling genieten niet van een minimale bescherming op gebied van veiligheid, gezondheid en minimumloon. Timmerman et al. (2011) stellen via hun kwalitatief onderzoek vast dat de vraag naar goedkope irreguliere vrouwelijke arbeid in België één van de belangrijkste verklaringen is voor de vervrouwelijking van migratie uit Rusland, Oekraïne, Wit-Rusland, de Filipijnen, Brazilië, Bolivia, Colombia, Ecuador en Roemenië.

In het algemeen blijft de vreemde populatie mannelijk (51%) maar zien we over de jaren heen een geleidelijke toename van het aantal vrouwen (Timmerman et al., 2012). De populaties uit de EU-15, die het grootste deel van de vreemdelingen vertegenwoordigen, nog veeleer samengesteld uit mannen (DEMO & CGKR, 2013). Vanduynslager (2013) stelt vast dat er ook in België sprake is van een vervrouwelijking van de migratie maar eerder op beperkte schaal. De lichte feminisering is voornamelijk te wijten aan een sterk mannelijke emigratie. Migranten die omwille van gezinshereniging en -vorming België binnen komen zijn overwegend vrouwelijk. Tussen 1991 en 2013 steeg het aandeel van vrouwen in de vreemde populatie van 46% naar 49% (DEMO & CGKR, 2013). Er worden minder visa voor arbeidsmigratie aan vrouwen verleend. Voor asiel is er geen groot genderverschil: 51% van de asielaanvragen komen van mannen, 49% van vrouwen (Timmerman et al., 2011).

Deze vervrouwelijkingstendens is onder andere te wijten aan het feit dat er meer vreemde vrouwen dan vreemde mannen zijn die de Belgische nationaliteit verwerven, en dat ze die ook sneller verwerven⁶. Bij bepaalde nationaliteiten valt er een duidelijke vervrouwelijking van de migratie op te merken. De meest vrouwelijke gemeenschappen komen uit volgende landen: Thailand (84%), Filipijnen (75%), Oekraïne (64%), Brazilië (61%), Ecuador (60%) en Rusland (59%). Het wordt ook duidelijk dat vrouwen via verschillende migratiekanalen naar België komen. Thailand, Brazilië, de Filipijnen en in mindere mate Oekraïne migreren omwille van familiale redenen zijnde huwelijksmigratie en -vorming. Ecuadorianen en Russen verkrijgen voornamelijk een verblijfsvergunning in het kader van internationale, subsidiaire of humanitaire bescherming. Arbeidsmigratie heeft een belangrijker aandeel bij Oekraïners en Filipijnen (Vanduynslager, 2013).

overschrijden de termijn van hun visum of tijdelijk verblijfsdocument. De groep pendelmigranten wisselen wettig en onwettig verblijf af. Vaak gaat het om EU-burgers die zich officieel als toerist aanmelden in een Belgische gemeente waardoor ze gedurende drie maanden wettig in België verblijven. Na die maanden moeten ze voor drie maanden het land verlaten en kunnen zich daarna weer voor drie maanden melden. Tijdens de wachtperiode keren ze vaak geen volle drie maanden terug naar het land van herkomst. Tijdens die periode wonen verblijven ze onwettig op het Belgisch grondgebied. De categorie clandestiene migranten staken clandestien de grens over en hebben nooit een verblijfsprocedure doorlopen. Hun verblijf werd niet geregistreerd (Kruispunt Migratie-Integratie, 2015).

⁶ Dit wordt verklaard, enerzijds, door een groter aantal gemengde huwelijken die het mogelijk maken snel de Belgische nationaliteit te verwerven en, anderzijds, door een wet die het tot in 1984 voor vreemde vrouwen die trouwden met Belgische mannen gemakkelijker maakte om de Belgische nationaliteit te verwerven dan voor vreemde mannen die trouwden met Belgische vrouwen (DEMO & CGKR, 2013).

3. Gender en zorg

Zorg kan omschreven worden als het zorg dragen voor de fysieke, psychologische, emotionele en ontwikkelingsnoden van één of meer personen. Zorg creëert interdependente relaties tussen mensen. Feministes hebben naar voor gebracht dat zorg een universeel en onzichtbaar gegeven is en welke rol, overal ter wereld, vrouwen spelen in het verlenen van zorg (Kofman & Raghuram, 2009). Het mannelijke kostwinnermodel werd in de laatste decennia vervangen door het tweeverdienersmodel. Vrouwen nemen meer en meer een plaats in op de arbeidsmarkt, belangrijk voor een volledig en gelijkwaardig burgerschap in de hedendaagse welvaartstaat. De verantwoordelijkheid voor zorg binnen het gezin rust nog steeds bij vrouwen. Onbetaalde zorgarbeid door vrouwen wordt vaak niet erkend als werk of wordt omschreven als werk dat men uit liefde uitvoert. Dergelijk werk verricht in de privésfeer wordt gepercipieerd als van weinig nationaal belang. Het is niet-productieve arbeid da geen toegevoegde waarde levert. De onzichtbaarheid van zorgarbeid zadelt vrouwen belast vrouwen dubbel: ze voert zowel betaalde productieve arbeid in de publieke sfeer uit als onbetaalde reproductieve arbeid in de privésfeer (Hrženjak, 2011). Ondertussen onderging de mannelijke rol minder veranderingen: mannen nemen nog steeds minder zorgtaken op zich in vergelijking met vrouwen. De genderongelijkheid in het opnemen van zorgarbeid heeft tot gevolg dat vrouwen, en vooral wanneer ze kinderen hebben, halftijds gaan werken. Deeltijds werk biedt onvoldoende salaris om financieel en economisch volledig autonoom te zijn, alle sociale rechten op te bouwen, noch leidt het tot promoties of leidende posities op het werk (Hrženjak, 2011).

Het inhuren van professionele hulp kan een manier zijn om voor een evenwicht tussen professionele arbeid en zorgarbeid in de privésfeer te zorgen. Betaalde zorgdiensten zijn bovendien erg gestratificeerd en meestal ondergewaardeerd, onzichtbaar en onderbetaald. Zorgdiensten worden vaak uitgevoerd door diegenen die weinig economische, politieke en sociale macht en status bezitten. Etnische minderheidsgroepen en ondergeschikte groepen krijgen vaak zorgtaken toebedeeld terwijl hun eigen zorgnoden verwaarloosd worden. Zorgen kan leiden tot financiële moeilijkheden en kan bij de zorgverlener bijdragen tot armoede tijdens zijn/haar loopbaan en pensioen. Bijgevolg is voor feministes zorg een cruciaal aspect van burgerschap en is het nodig dat dat zorgverlenen erkend wordt door rechten en entitlements voor het verlenen en ontvangen van zorg (Kofman & Raghuram, 2009.).

Verschillende beroepssectoren zijn sterk gegendered. Beroepssegregatie op basis van gender is duidelijk aanwezig in de zorgsector. Vrouwen maken ruim 82% van de tewerkstelling in de gezondheidszorg uit (VDAB, 2012). Op basis van genderstereotiepen en -normen ontstaat een gegenderd aanbod van werkkrachten (bijvoorbeeld verpleegkundige, poesthulp, kinderverzorgster...). De zorg- en sociale sector worden gepercipieerd als 'vrouwelijke en zachte' sectoren omdat ze gelinkt zijn met de traditionele genderrol van zorgverlener. Deze sectoren hebben te lijden onder een lagere status en lagere loonschalen in vergelijking met typische 'mannelijke' sectoren en beroepen (technologie, bouw, chemie...). Geschoolde vrouwen komen meestal terecht in traditioneel vrouwelijke sectoren zoals de sociale en welzijnssector (onderwijs, gezondheidszorg, sociaal werk). Ondanks de groep geschoolde migrantenvrouwen, zijn ze migrantenvrouwen disproportioneel vertegenwoordigd in de onderste lagen van de

arbeidsmarkt (textiel, distributie...). Buitenlandse werknemers zijn erg kwetsbaar voor uitbuiting, in het bijzonder in marginale economische sectoren die weinig gereguleerd zijn en lijden onder een lage status. Migranten zonder wettelijke verblijfsvergunningen en/of een illegale tewerkstelling, genieten niet van een minimale bescherming op het gebied van veiligheid, gezondheid en minimumlonen. Buitenlandse werknemers worden vaak ingezet om lage personeelskosten te verzekeren in de bouw, de land- en tuinbouwsector, de seksindustrie en de huishoudelijke arbeid (Vermeulen, 2003)⁷. Ook binnen een specifieke sector zijn er onderverdelingen naar nationaliteit, godsdienst, 'ras', en taalvaardigheden wat allemaal leidt tot verschillende arbeidsomstandigheden en loon.

Wereldwijd ontstaat een duale arbeidsmarkt met enerzijds goed verloonde vaste banen en anderzijds slecht betaald, tijdelijk en vaak informeel werk. Dit werkt sociale en structurele ongelijkheid maar ook discriminatie in de hand (VOK, 2007). De perceptie dat huishoudelijk werk niet echt werk is, draagt bij tot de onzichtbaarheid van verloond huishoudwerk. Het werk wordt meestal uitgevoerd in informele situaties door groepen van vrouwen die vaak al sociaal uitgesloten zijn: oudere vrouwen, langdurig werklozen, jonge vrouwen die een eerste job zoeken en migrantenvrouwen. De problemen of misbruiken die het meest door internationaal huispersoneel geciteerd worden zijn: lange werkdagen, lage lonen of niet uitbetalen ervan, werkgevers die weigeren om het werk van de werknemer te regulariseren (zowel in relatie tot het immigratiestatuuut als belastings- en sociale zekerheidsbijdragen, werknemers die oorspronkelijk als kinderoppas of als verzorgende voor ouders werden aangeworven worden verwacht alle huishoudelijke taken uit te voeren; en een erg informele en familiale relatie met de werkgever (Anderson en Phizacklea, 1997).

⁷ De Verenigde Naties hebben in 1990 de 'International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families' in het leven geroepen. Het is een mensenrechteninstrument om onrechtvaardigheden en misbruik ten aanzien van migrantenwerkers en hun gezinsleden tegen te gaan. Tot op heden heeft België de conventie noch getekend noch geratificeerd.

4. Op het kruispunt van gender, zorg en migratie

In een multiculturele context vormt het kruispuntdenken een kritisch middel om gender, zorg en migratie te begrijpen. De gegenderde verdeling van zorgarbeid binnen gezinnen wordt al langer onder de loep genomen. Wetenschappers verleggen de focus nu naar de professionele zorgarbeid waar een toenemende ongelijkheid op te merken valt. Het lijkt er op dat vrouwen uit de witte midden- en hogere klassen op het gebied van arbeidsparticipatie veel vooruitgang hebben geboekt. Een aantal sociaal-wetenschappers stellen dat deze winst te danken is aan het overhevelen van de zorg, voorheen hun hoofdtaak, naar andere vrouwen vaak achtergesteld, immigrantes of vrouwen uit etnisch-culturele minderheden (Hondagneu-Sotelo, 2000; Tronto, 2002). Romero (1992) stelt dat het tewerk stellen van huispersoneel de contradictie van 'ras' en klasse binnen het feminisme beklemtoont. Om te ontsnappen aan bepaalde vormen van seksisme schakelen geprivilegieerde vrouwen de arbeid van een andere vrouw in. Op deze manier worden traditionele genderrollen en -normen behouden.

Door een differentiatie naar klasse en etniciteit ontstaan meer en minder geprivilegieerde arbeidskrachten. Vrouwen uit zogezegd derdewereldlanden worden vaak minder betaald en slechter behandeld dan Europese vrouwen die als huishoudhulp werken. Zij hebben meer mogelijkheid om over de werkvoorwaarden te onderhandelen en hebben een meer symmetrische relatie met hun werkgever (Hrženjak, 2011). Meer en meer vrouwelijke migranten die als huispersoneel werken, doen deze job voltijds en hun hele leven lang. Natuurlijk werken niet enkel vrouwen met een migratieachtergrond als huishoudhulp, maar ook autochtone vrouwen die langdurig werkloos zijn. Hier spelen de intersecties gender, sociale klasse, leeftijd als werkloosheid een rol. De redenen waarom men huispersoneel inschakelt variëren naargelang de noden van de vrager (de combinatie arbeid-gezin leefbaar maken, de inschakeling van huishoudelijke hulp voor zorgbehoevenden en/of ouderen, de norm bij hogere sociale klassen).

Er wordt vaak over het hoofd gezien dat deze vrouwen in hun land van herkomst professionals waren. In deze situaties is er sprake van *deskilling*: vrouwen die hoger onderwijs hebben genoten gaan door allerlei barrières (taalproblemen, niet-gelijkschakeling van diploma's, discriminatie...) beneden hun kwalificaties werken. Ook gezondheids- en gemeenschapsdiensten zetten personen met een migratieachtergrond in in de private, vrijwilligers en openbare sectoren.

Een van de gevolgen van de feminisering van de migratie is het ontstaan van de 'global care chain' ofwel globale zorgketen, een fenomeen dat zich voltrekt in de context van globalisering, de vervrouwelijking van migratiestromen en de transformaties binnen de welvaartstaten. Een globale zorgketen ziet er als volgt uit: een vrouw migreert om als zorg- of huispersoneel te werken terwijl ze de zorg in hun eigen huishouden uitbesteden aan andere vrouwen (vrouwen uit de nabije of uitgebreide familie of niet-verwante vrouwen). De migrantes voeren huishoudelijke en/of zorgtaken uit, met andere woorden taken die 'normaal' door vrouwen gratis worden uitgevoerd. Dit stamt voort uit de traditionele gegenderde arbeidsverdeling waar vrouwen de rol van onbetaalde zorgverlener krijgen toebedeeld en mannen die van kostwinner. De meeste analyses van

de globale zorgketen veronderstellen heteroseksuele verwantschapsarrangements daarbij worden mannen (hetero- als homoseksueel) en alleenstaande vrouwen over het hoofd gezien. 'Global care chains' zijn gebaseerd op machtsverhoudingen en hiërarchiën zoals gender, etniciteit, sociale klasse en plaats van oorsprong.

De migratie van vrouwen en moeders heeft een impact op de familieleden die in het land van herkomst verblijven. In België en in verschillende Europese landen is de regelgeving met betrekking tot beleid tot gezinshereniging de afgelopen jaren strenger en complexer geworden. Voor vrouwen is het vaak moeilijker om hun gezin te laten overkomen door migratieregels die op vrouwen een andere impact hebben dan mannen. Een voorbeeld hiervan is het beschikken over toereikende, stabiele en regelmatige bestaansmiddelen voor zichzelf en familieleden. Wetende dat vele vrouwen in onstabiele jobs werken is het laten overkomen van het gezin een enorme uitdaging⁸. Gezinshereniging in de context van onwettig verblijf is quasi onmogelijk. Transnationaal moederschap vormt een uitdaging voor vrouwen die migreren terwijl hun kinderen in het herkomstland blijven. Transnationaal moederschap verwijst naar de reorganisatie van het moederschap dat tegemoet komt aan de separatie in tijd en plaats door migratie van de moeder. Zo krijgt het moederschap nieuwe betekenissen. Deze moeders worden de primaire kostwinner van het gezin en proberen, ondanks hun fysieke afwezigheid, toch het gezin van op afstand te managen en de emotionele betrokkenheid bij het gezin te behouden. Er ontstaan geleidelijk aan veranderingen in de gendernormen betreffende het moederschap (Parreñas, 2010). Toch komt het ook voor dat de vrouwen zich gealiëneerd voelen van hun gezin omdat ze door te migreren, traditionele genderrollen overtreden. Het achtergebleven gezin ondergaat eveneens veranderingen. De lange afwezigheid kan bij terugkeer verrassende gevolgen hebben: een gebroken partnerrelatie, een moeilijk contact met de ouder geworden kinderen (Tolstokorova, 2010).

De vraag naar personeel in de zorgberoepen

Vaak wordt huishoudelijk werk niet meegerekend in de definities over wat zorg inhoudt. Zorg wordt meestal gedefinieerd als een persoonlijke relationele en emotionele interacties die de mogelijkheden van de zorgontvanger verbeteren. Bijvoorbeeld het voeden van kinderen en het voorlezen worden als zorg beschouwd terwijl het bereiden van een maaltijd geen onderdeel van zorg uitmaakt (Knerr, 2009). De meest aangewezen problemen met huishoudelijk werk zijn het lage loon en de lange werkuren, de ondergeschikte positie van de huishoudhulp en de erg persoonlijke relatie met de werkgever. Veel van het huishoudelijk werk vindt plaats in een schaduw economie waardoor de lonen erg variëren. Vaak is er geen sprake van bijdragen aan de sociale zekerheid, gezondheidszorgverzekering of pensioenbijdragen (Hrženjak, 2011). De categorie diplomatiek huispersoneel laten we in dit dossier buiten beschouwing.

...Het is in de praktijk bijna onmogelijk om legaal te kunnen werken als huispersoneel in België. Er zijn zoveel voorwaarden en in de praktijk is het bijna onmogelijk voor

⁸ Voor Belgische burgers is de hoogte van het bedrag vastgesteld op 120% van het Belgisch leefloonbedrag. Anno 2014 bedroeg dit 1307,78 euro. Interimcontracten of contracten in het kader van inschakelingsprogramma's worden meestal niet aanvaard als bewijs van stabiele bestaansmiddelen. Met de wet van 8 juli 2011 inzake gezinshereniging werd de wetgeving complexer en zijn er aparte regels en eisen voor Belgische burgers, EU-burgers en derdelanders (Dawoud, 2014).

*een derdelander een arbeidskaart B te krijgen als huispersoneel in België...
(medewerker OR.CA)*

In de zorg constateert men een personeelstekort bij een aantal zorgberoepen. De grootste onevenwichten tussen vraag en aanbod wat betreft zorgpersoneel situeren zich onder meer op het vlak van verpleegkundigen en verzorgenden, maar ook een gebrek aan mannelijke opvoeders binnen de sector Personen met een Handicap of goed opgeleide kinderverzorgsters binnen de kinderopvang is een gegeven (Vandeurzen, 2010).

Kinderzorg

Binnen de formele kinderopvang bestaan verschillende opvangvormen (zoals onthaalouders, kinderdagverblijven, initiatieven voor buitenschoolse opvang). Het aantal en de instroom van begeleiders en opvoeders in de kinderopvang is de laatste vijf jaar stabiel gebleven⁹. Volgens prognoses zal de sector op korte termijn stagneren en op hetzelfde niveau blijven. Het aantal kinderen blijft de komende decennia stabiel wat ook in de kinderopvang merkbaar is (Pacolet, Vanormelingen & De Coninck, 2014). De conceptnota van Vandeurzen (2010) stelt dat de negatieve perceptie in de samenleving als zou de kinderopvang een sector zijn met weinig groeimogelijkheden aangepakt moet worden. Deze sector is uitgesproken vrouwelijk. De weinige aanwezige mannen in de sector van de kinderopvang is te wijten aan beeld van de kinderopvang als een zorgberoep, in combinatie met de precaire statuten en de financiële context van de kinderopvang. Tot enkele jaren terug werkten bijna uitsluitend autochtone vrouwen. Hier is de laatste jaren verandering in gekomen. Er is een stijgend aantal onthaalouders en begeleiders uit etnisch-culturele minderheden binnen de kinderopvang (Vandeurzen, 2010).

Het vinden van geschikte kinderopvang stelt meer en meer ouders voor een uitdaging. Er is een toenemende vraag naar opvang buiten de reguliere werkuren, naar opvang tijdens schoolvakanties, opvang van zieke kinderen enz. Gezinnen gaan op zoek naar alternatieven. Soms zet men voor kinderopvang een dienstenchequewerkkracht in. Dit is echter niet toegelaten in het dienstenchequestelsel. Privé-initiatieven spelen in op vraag naar kinderopvang voor gezinnen met ouders die onregelmatige werkuren presteren. Websites waar nanny's hun diensten aanbieden maar ook nannybemiddelingsbureaus en een nanny-opleiding vormen geen uitzondering meer. Een nanny is niet langer een statussymbool, enkel betaalbaar voor welgestelden. Dit betekent niet dat het inhuren van een professionele oppas goedkoop is¹⁰. Voor de opvoeding van kinderen wordt men verondersteld over pedagogische vaardigheden te beschikken. Een kinderoppas of nanny zou dus strikt genomen een bediendencontract moeten krijgen¹¹. Au pairs worden wel eens

⁹ De functies kinderverzorger en begeleider in de kinderopvang in de buitenschoolse kinderopvang staan wel op de lijst van knelpuntberoepen (VDAB, 2014).

¹⁰ Een nanny die veertig uur per week wordt ingeschakeld, kost minstens 2.000 euro bruto per maand. Dat bedrag kan oplopen tot 3.000 euro, zeker bij onregelmatige werkuren (Dehandschutter, 2011).

¹¹ Een poetshulp die ook weleens op de kinderen van de werkgevers past krijgt een dienstbodencontract als de werkgevers niet van mening zijn dat de dienstbode over opvoedkundige vaardigheden beschikt. Er zijn echter geen wettelijke criteria die dit afbakenen. Hierdoor krijgt de werkgever grote vrijheid om zelf te bepalen wanneer er sprake is van 'opvoedkundige vaardigheden', en is er te weinig rechtszekerheid voor de werknemers (Gutiérrez & Craenen, 2010).

in huis gehaald als goedkoop alternatief voor kinderopvang thuis. Soms is er sprake van misbruik en dan komt hun kwetsbare positie op het kruispunt van gender en etniciteit naar boven. Het au pair-systeem nam de afgelopen jaren aan populariteit toe. De wereld van de au pairs is sterk gegendered. In de praktijk gaat het hoofdzakelijk om vrouwelijke jongeren¹².

...Het is eigenlijk een groeiende vraag. Dus het gaat niet alleen over de rijke families die de boerenmeisjes in dienst nemen. Neen het gaat ook over de gewone mensen, de gewone gezinnen, tweeverdieners die ook deze soort diensten nodig hebben... (medewerker OR.C.A)

Een au pair is een jongere uit een ander land die in het kader van een culturele uitwisseling bij een gastgezin inwoont. Het is de bedoeling dat de au pair de kans krijgt om de lokale taal te leren, het land en de cultuur van het gastland te ontdekken. Ook al gaat het om een culturele uitwisseling, toch heeft een au pair een arbeidskaart B nodig om in België te verblijven.

...Een visum als au pair is eigenlijk redelijk makkelijk om te krijgen. En de families, de gezinnen, hebben een goedkope manier gevonden in dit systeem, een inwonende dienstbode in dienst te nemen... Het gaat eigenlijk niet over een tewerkstellingsprogramma maar ze moeten sowieso een arbeidskaart aanvragen...

De au pair neemt in ruil voor kost, inwoon en maandelijks zakgeld (€450) de zorg van de kinderen op zich en voert lichte huishoudelijke taken uit (maximum 4 uur per dag of 20 uur per week). Een au pair is tijdelijk en kan maximum een jaar bij het gastgezin verblijven.

Ze krijgen, ze moeten minimum 450 Euro krijgen als zakgeld. Dat is geen loon. Juridisch gezien is er een groot verschil tussen een loon en zakgeld. Dus krijgen 450 Euro en wat is het verschil tussen zakgeld en een loon van een dienstbode. Het is bijna 1100 euro verschil. Het minimumloon van een dienstbode is 1545 euro. Dus eigenlijk een beetje meer dan 1000 euro verschil.

Misbruik van het statuut is niet ongewoon. Au pairs voorzien in sommige gevallen in goedkope kinderopvang en/of doen in realiteit dienst als inwonende dienstbode. Controle door de inspectiediensten is evenmin voor de hand liggend omdat de arbeid van een au pair zich in een privéwoning afspeelt.

...In de praktijk gebeurt dat ze werken 8, 10, of 12 uur per dag en aangezien zij inwonende au pairs zijn, dus ja bijna de hele dag. Maar ze mogen wel een aanklacht indienen tegen het gezin bij de sociale inspectie maar in de praktijk gebeurt dat weinig. Het zijn mensen die weinig Nederlands en weinig Frans kunnen. Ze kennen de wetgeving niet. Niet alleen de gezinnen, maar ook de meisjes zelf begrijpen niet het verschil tussen een au pair, nanny of babysitter...

¹² De top tien van nationaliteiten die in 2013 als au pair een arbeidskaart B verleend kregen, ziet er als volgt uit: Filipijnen (94), Oekraïne (35), Zuid-Afrika (25), China (19), Thailand (18), Verenigde Staten van Amerika (11), Brazilië (10), Indonesië (10), Rusland (9) en Mexico (8) (Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren, 2014).

Commerciële bedrijven pikken een graantje mee in de business. Ze linken au pair met gastgezin en vragen een vergoeding van zowel au pair als het gastgezin. In dit geval weten beide partijen dat het om een huishoudelijke tewerkstelling tegen een maandelijkse vergoeding gaat en niet om een culturele uitwisselingservaring. Het au pair-statuuat biedt zo de kans om legaal naar België te reizen en hier een jaar legaal te verblijven. Au pairs die hun verblijf overschrijden komen in de irregulariteit terecht. Vermits deze mensen geen verblijfsvergunning hebben, kunnen ze vanzelfsprekend niet aan een arbeidsvergunning geraken en zijn ze gedroomde werknemers voor personen die het niet zo nauw nemen met de arbeidsreglementering: ze zijn flexibel, stellen weinig eisen, zijn vaak onmondig en bovendien bijzonder goedkoop. Het feit dat ze illegaal aanwezig zijn, is in deze zelfs een voordeel. Er staan weliswaar zware sancties op het (illegaal) tewerkstellen van illegaal aanwezige personen. De voordelen die kunnen gerealiseerd worden zijn schijnbaar van die omvang dat het risico door een aantal werkgevers genomen wordt (Geets, Pauwels en Wets, 2006).

Eén van onze (= OR.C.A. vzw, n.v.d.a.) politieke eisen is om het statuut van au pair af te schaffen en de situatie op een andere manier te regelen. Misschien de mogelijkheid geven om als student om als derdelander student om een taal te leren want momenteel is dat niet mogelijk. Als je als student naar België wil komen moet je aan de universiteit of aan de hogeschool studeren. Maar een visum voor taalstudenten bestaat niet. Het moet duidelijk zijn dat au pairs geen werkneemsters zijn maar je moet er voor zorgen dat er een adequate, een goede verblijfskaart uitgedacht wordt om de aard van het statuut te kunnen respecteren...

Huishoudhulp via dienstencheques

Het dienstenchequesstelsel werd in 2004 in het leven geroepen om nieuwe banen voor laaggeschoolde arbeidskrachten te creëren, zwartwerk tegen te gaan en de combinatie arbeid en gezin te verbeteren. De federale overheid droeg bij tot de subsidiëring van het systeem. De gebruikers ontvangen een vermindering via hun personenbelasting. Ten gevolge van de zesde staatshervorming is het dienstenchequestelsel sinds 1 juli 2014 een geregionaliseerde materie. Particulieren schakelen organisaties en bedrijven in die poets hulp aanbieden¹³. Het zijn vooral voltijds werkende hoogopgeleide tweeverdieners die gebruik maken van dienstencheques om zo tot een beter evenwicht arbeid en gezin te komen.

Een tweede groeiende groep is gebruikers ouder dan 65 jaar (Marx & Vandellanootte, 2014). De vraag naar laaggeschoolde arbeid neemt op die manier toe (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2013). Dienstencheques worden aangewend voor poetswerk en andere huishoudelijke karweien, maar kunnen niet ingezet worden voor kinderopvang,

¹³ Om als dienstencheque-onderneming te starten, heeft men een erkenning nodig. Er bestaan verschillende types ondernemingen binnen de dienstenchequesector: private for profit-ondernemingen (commerciële private ondernemingen, uitzendbedrijven met een erkenning, natuurlijke personen), private non-profit-ondernemingen of social profit-ondernemingen (vzw's, invoegondernemingen), publieke ondernemingen (OCMW's, gemeenten, PWA's) (Spaas, 2015).

tuinieren, zorg voor personen met een beperking en ouderenzorg¹⁴. In realiteit gebeurt dit toch en komt men zo op het terrein van de diensten voor gezinszorg. Het is dan ook de vraag of dienstenchequesbedrijven hun werknemers voldoende beschermen en of er voldoende controle is (Gutiérrez & Craenen, 2010). De poets hulpen die in een privé-gezin werken meestal een aantal uren per week bij verschillende families.

De sector telde in 2013 149.782 werknemers en 2.577 erkende ondernemingen (Peeters, 2015). Zevenennegentig procent van de werknemers zijn vrouw en op Belgisch niveau zijn zes op de tien werknemers laaggeschoold, met ten hoogste een diploma lager middelbaar onderwijs. De overgrote meerderheid (75%) van de arbeidskrachten zijn Belg, 19% is onderdaan van een EU-lidstaat en 8% heeft een nationaliteit buiten de EU¹⁵. Een dienstenchequejob is in de meeste gevallen geen voltijdse job. De meeste werknemers werken ofwel halftijds (19-37 uren per week) (64%) of deeltijds (minder dan 19 uren per week) (24%) (Marx & Vandelanoot, 2014). De afgelopen jaren is het profiel van de werknemers veranderd met onder meer een groter aandeel van 50-plussers en niet-Belgen; het aantal gebruikers en gekochte cheques stijgt; en van het ene jaar tot het andere dalen de in- en uitstroompercentages, wat erop wijst dat de werkgelegenheid binnen het stelsel zich stabiliseert (IDEA Consult, 2012).

Misbruiken binnen de sector zijn niet uitzonderlijk zo vertelt een medewerker van OR.C.A. vzw.

Bij dienstenchequebedrijven hebben we gezien, tijdens de vakantieperiode, tijdens de zomer, vele klanten vragen geen diensten aan het bedrijf. En het bedrijf is verplicht om iemand anders, een andere gebruiker te vinden waar de werknemer kan werken. Maar als ze niemand kunnen vinden, moeten ze het volledig loon betalen. Ze kunnen ook gebruik maken van de economische werkloosheid en dat is volledig legaal. Maar we hebben een aantal cases geïdentificeerd waar het bedrijf de werknemer een brief in het Nederlands of in het Frans laat tekenen waar ze verklaart dat zij vrijwillig afwezig is geweest van het werk...en zij begrijpen dat niet. Ze worden verteld "Kijk je moet deze brief tekenen anders kan ik je niet betalen". En natuurlijk "Ah geen probleem". Dat is één van de problematieken bij de dienstenchequebedrijven.

Er is ook kritiek op het stelsel: een dienstenchequejob wordt in toenemende mate gezien als een stabiele en vast job. Dit gaat in tegen de oorspronkelijke doelstelling van het systeem namelijk de doorstroom naar een job op de reguliere, niet-gesubsidieerde arbeidsmarkt. Dit valt onder meer te verklaren door de groeiende instroom van 50-plussers in het dienstenchequesysteem. Eén op vijf stroomt door naar de reguliere

¹⁴ Volgende huishoudelijke activiteiten zijn toegelaten: schoonmaken, wassen en strijken, verstelwerk van strijkgoed, bereiden van maaltijden. Een aantal prestaties in een professionele omgeving zijn niet toegelaten zoals bijvoorbeeld de schoonmaak van een dokterskabinet, wachtzaal, een kamer of een studio die verhuurd wordt, enz. Hulp buitenshuis kan als het gaat om dagelijkse boodschappen voor de gebruiker. Daarnaast zijn er ook strijkcentrales, met andere woorden, ondernemingen, waar men personeel via dienstencheques tewerk stelt. Ook is het toegestaan om hulp te bieden bij de verplaatsingen van een gebruiker met een beperking of van het mindervalide minderjarige kind van de gebruiker (Dienstencheques, 2015).

¹⁵ De percentages verschillen van gewest tot gewest. In Brussel is minder dan een vierde van Belgische nationaliteit, tegen meer dan 80 % in Vlaanderen en Wallonië (IDEA Consult, 2012). Tot de Belgen behoren ook personen met een migratieachtergrond uit de eerste of tweede generatie. Tot die grote groep Belgen behoren dus heel wat personen uit etnisch-culturele minderheden.

arbeidsmarkt. Niet EU-27-werknemers geven aan dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om door te stromen naar een niet-gesubsidieerde baan. In de beginjaren was er vooral een instroom van mensen die langdurig werkloos waren of recht hadden op een leefloon. Nu merkt men dat het dienstenchequesysteem steeds aantrekkelijker wordt voor personen die al aan het werk zijn.

Een tweede punt van kritiek is dat dienstenchequewerknemers meer en meer specifieke zorgnoden overnemen. Men vreest voor een verdringing van reguliere arbeid zoals gezinszorg met mogelijks kwaliteitsverlies tot gevolg. Dienstenchequewerknemers zijn niet opgeleid om zorgtaken uit te voeren. De combinatie arbeid en gezinsleven verbeteren is een andere doelstelling van het dienstenchequesysteem. Dienstencheques lijken vooral de vrije tijd van relatief goed verdiende gezinnen te subsidiëren. Men spreekt over het Mattheuseffect in het sociale beleid: een beleidsmaatregel geformuleerd om de zwaksten in de arbeidsmarkt te helpen, komt vooral ten goede van de hogere middenklasse (Marx & Vandellanote, 2014).

Op vlak van de arbeidsomstandigheden binnen het dienstenchequesysteem werden de afgelopen jaren enkele acties ondernomen: de sector is gereguleerd, de lonen zijn gestegen, de paritaire comités werden ingevoerd, er werd geïnvesteerd in opleidingsmogelijkheden voor de werknemers en de sector is sterk gesyndicaliseerd. Negentig procent van de dienstenchequewerknemers werkt half- of deeltijds wat tot gevolg heeft dat de reële daglonen laag liggen. Ook zijn veel arbeidscontracten van bepaalde duur wat voor veel werkonzekerheid zorgt (Verhaeghe, 2010). De vraag is of deze jobs voor reële economische zelfstandigheid zorgen wetende dat 98% van de werknemers vrouw is, één derde alleenstaand en de meerderheid deeltijds werkt (VOK, 2011). Hier duikt het beeld van de 'working poor' op, namelijk personen met een job wiens inkomen onder de armoedegrens valt. Ook is duidelijk geworden dat discriminatie van klanten ten aanzien van dienstenchequewerkneemsters voorkomt. Via telefonische praktijktests uitgevoerd bij een steekproef dienstenchequeondernemingen kwam aan het licht dat 63% van de ondernemingen inging op discriminerende vragen van klanten (expliciete vraag naar een autochtone poetsvrouw) (Spaas, 2015). Uit een werknemersenquête (IDEA Consult, 2012) blijkt dat de discriminatie van dienstenchequewerknemers afhangt van hun nationaliteit. Discriminatie van EU-burgers is beperkt (6%) terwijl gebruikers het meeste problemen hebben met niet-Belgen (17%) en met Belgen van niet-Europese afkomst (11,5%). In de praktijk gaat het meestal om discriminatie van Sub-Sahara Afrikanen en Maghrebijnen. Ook biedt de sector weinig mobiliteit en doorgroeimogelijkheden.

De beroepsgroepen: verzorgenden - zorgkundigen - verpleegkundigen

Binnen de gezondheidszorg vinden we grosso modo vier categorieën beroepsgroepen, die vaak heel dicht op elkaars inhoudelijk terrein zitten: verzorgenden – zorgkundigen – gegradueerde HBO5-verpleegkundigen – bachelors in de verpleegkunde¹⁶. Ondanks de toenemende populariteit van de opleiding verpleegkunde, zowel de beroepsopleiding als

¹⁶ Een verzorgende is een polyvalente basiswerker met volgende taken ten aanzien van de zorgvrager: persoonsverzorging, huishoudelijke dienstverlening, psychologische ondersteuning, en algemene pedagogische ondersteuning. De verzorgende kan werken in de ouderenzorg, thuiszorg en gehandicaptenzorg. Een zorgkundige is een verzorgende, die na een specifieke opleiding te hebben gevolgd, 18 extra verpleegkundig ondersteunende taken mag uitvoeren. Deze handelingen gebeuren onder toezicht van een verpleegkundige. De zorgkundige is tewerkgesteld in de sector van de ouderenzorg, ziekenhuizen, thuisverpleging en in psychiatrische verzorgingstehuizen (Ik ga er voor, 2013).

de bacheloropleiding, staat het beroep verpleegkundige nog steeds op de lijst van knelpuntberoepen (zowel in het Vlaams Gewest, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige gemeenschap). Voorspellingen schatten dat er tegen 2050 ruim 120.000 extra werkkrachten nodig zijn voor de ouderenzorg: 70.000 in de residentiële sector en 47.000 in de ambulante sector (Van Herck, 2012). De gezondheidszorg is een uitgesproken vrouwelijke sector. De diensten voor gezins- en bejaardenhulp vormen met 97,2% vrouwen de meeste vrouwelijke categorie (Malfait, 2014). De werkdruk wordt in de literatuur als hoog gerapporteerd, en de status en algemene waardering door anderen als laag (Simoens et al., 2005). Uiteraard biedt de zorg ook voldoening, contact met patiënten en senioren, teamwerk, persoonlijke verantwoordelijkheid, enz.

In theorie zou er in België geen tekort aan verpleegkundigen mogen bestaan. De realiteit wijst anders uit. Om het personeelstekort aan te pakken, gaat men uit van drie strategieën: het aantrekkelijker maken van het beroep, een actief rekruteringsbeleid binnen de arbeidsreserve en internationale rekrutering. Voorlopig beperkt het Vlaamse beleid zich tot het opwaarderen van het beroep en het actief rekruteren binnen de aanwezige arbeidsreserve¹⁷. Net als bij de artsen komen de meeste Europese verpleegkundigen uit de buurlanden¹⁸.

Ook het beroep zorgkundige staat opgelijst bij de knelpuntberoepen. Door de grotere groei van voorzieningen gericht op senioren zal de vraag naar verzorgenden meer toenemen dan het aantal verpleegkundigen. De thuis- en ouderenzorg voorspellen eveneens een toenemende vraag naar en een tekort aan personeel. De hoger opgeleide bachelor-verpleegkundigen gaan eerder op zoek naar meer technisch-verpleegkundig werk binnen de ziekenhuissector en veel minder in de thuis- en ouderenzorg. Er zijn meer gegradueerde HBO5-verpleegkundigen (het vroegere A2-verpleegkunde) actief in de thuis- en ouderenzorg. Dit is te wijten aan de basiszorg (hygiënische zorgen...) die meer te vinden is in de thuis- en ouderenzorg. In de polyvalente zorg werden initiatieven genomen om met scholen samen te werken om meer personen met een migratieachtergrond aan te trekken tot de opleiding. Ook de VDAB organiseert een jaarcurcus voor volwassenen. VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de non-profitsector) coördineert een aantal projecten in het kader van een kleurrijk zorgbeleid. Het is de bedoeling om de arbeidsreserve van personen met een migratieachtergrond aan te trekken voor jobs in de zorgsector. In het verleden organiseerde VIVO een vooropleiding voor volwassenen met een migratieachtergrond waar ze kennis kunnen opdoen betreffende de zorgcultuur en het Nederlands (2002).

¹⁷ Men kan heel wat beleidsmaatregelen nemen om het beroep attractiever te maken zoals extra verlofdagen inlassen, het om- en bijscholen van zorgkundigen en verpleegkundigen... Het rekruteren binnen de bestaande arbeidsreserve is vaak gericht op één specifieke doelgroep namelijk personen met een migratieachtergrond. Het gaat hier enerzijds om migranten die een verpleegkundig diploma in het land van herkomst behaald hebben maar niet aan de slag kunnen in België. Anderzijds richt met zich tot personen met een migratieachtergrond die te lijden hebben onder een hoge werkloosheid, maar waar er toch een hoge instroom is in de opleiding verzorgende of verpleegkundige (Wets en de Bruyn, 2011). In vergelijking met andere Europese landen (bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk) gebeurt de rekrutering van buitenlands zorgpersoneel op kleine schaal.

¹⁸ Zowat 30 % van alle artsen (i.e. 8.000) en 15 % van alle verpleegkundigen (i.e. 9.200) in België zijn in het buitenland geboren (cijfers 2007). De overgrote meerderheid van de buitenlandse artsen en verpleegkundigen heeft wel haar of zijn diploma in België behaald. Ongeveer 5% van de artsen en 1% van de verpleegkundigen heeft haar of zijn diploma in het buitenland behaald (Wets & de Bruyn, 2011).

Ook in het geval van verzorgende treedt het fenomeen van *deskilling* op. Het rekruteren van buitenlands zorgpersoneel is een recent fenomeen in België. Sinds enkele jaren zijn rekruteringsbureaus actief die buitenlands zorgpersoneel rekruteren. Vandeurzen stelt (2010) dat, gezien de arbeidsreserve op de eigen arbeidsmarkt, het aantrekken van buitenlandse zorgverstrekkers op korte termijn geen prioriteit is. Met de gelijkschakeling van de opleidingsnormen binnen Europa, wordt de uitwisseling van zorgberoepen makkelijker. Buitenlandse zorgverleners van binnen de Europese Unie voldoen aan de vereiste kwalificaties wat er op neerkomt dat voor EU-burgers die een knelpuntberoep willen uitoefenen geen arbeidsmarktonderzoek voorafgaand aan de uitreiking van de arbeidskaart plaats vindt.

Wat betreft arbeidsmigratie van buiten de EU, moet een buitenlands werknemer voorafgaand aan zijn komst naar België over een arbeidskaart B beschikken om in loondienst in België te werken¹⁹. Een bijkomende moeilijkheid is dat in openbare verzorgingsinstellingen het nog steeds een vereiste is om de Belgische nationaliteit te hebben om vast benoemd te kunnen worden. Op het werkterrein stellen enkele instellingen in Antwerpen, Brussel en Limburg buitenlandse beroepskrachten tewerk. Het gaat om Poolse, Roemeense, Filippijnse en Libanese verpleegkundigen die in het land van herkomst gescreend, gerekruteerd en voorbereid werden. Ook liep er bij de VDAB een pilootproject om Spaanse verpleegkundigen te werven voor de Vlaamse zorgvoorzieningen (De Herdt, 2012).

De aanwerving van verpleegkundigen in het buitenland stelt potentiële problemen wat betreft de taal, de cultuur en verwerving van bepaalde contextspecifieke vaardigheden (Wets & de Bruyn, 2011). De voornaamste problemen aangaande de inschakeling van buitenlands personeel is de relatie tussen arts, verpleegkundige en patiënt. Een goede communicatie tussen deze verschillende actoren is immers onontbeerlijk voor een doeltreffende gezondheidszorg. Knelpunten vormen de erkenning gelijkschakeling van buitenlandse diploma's en opleidingen.

Het aantrekken van gezondheidswerkers uit landen buiten de EU stelt ook een aantal ethische bezwaren. De kloof tussen gezondheidszorg in West-Europa en elders is groot. Bovendien blijken verpleegkundigen vaak de beter opgeleide inwoners te zijn van landen uit het Zuiden en Oosten. Deze personen wegtrekken kan men ethisch niet verantwoord (Lamberts & Wets, 2002). Dit werkt een 'brain drain', het verlies van gekwalificeerde arbeidskrachten, in de hand. Als tegenargument werpt men op dat buitenlandse verplegers en artsen een meerwaarde kunnen bieden en met hun opgedane ervaring in Westerse landen het zorgsysteem in het herkomstland kunnen versterken. Internationaal werden ondertussen stappen gezet om een ethische code voor de aanwerving van medisch personeel uit het Zuiden te ontwikkelen (Wets en de Bruyn, 2011).

¹⁹ De buitenlandse werknemer kan gedurende ten hoogste 12 maanden bij één werkgever tewerk gesteld worden. Om een arbeidskaart en een arbeidsvergunning te bemachtigen moet de werkgever kunnen aantonen dat het onmogelijk is een werknemer in België of binnen de Europese Economische Ruimte te vinden (Vandeurzen, 2010).

5. Conclusies

Migratie is niet exclusief een mannenzaak. Sinds de jaren 1980 is het aantal vrouwen dat op zelfstandige basis migreert om diverse redenen toegenomen. Vandaar de term 'feminisering van de migratie'. Migratie is niet genderneutraal: verschillende interagerende ongelijkheden (op basis van gender, klasse, scholingsgraad, etniciteit, seksuele oriëntatie...) zitten ingebakken in het migratieproces beginnende in het herkomstland en eindigend in het ontvangende land. Zowel herkomst- als ontvangende landen leven traditionele genderopvattingen die het migratieproces van vrouwen beïnvloeden en hanteren overheden beleidsmaatregelen die vrouwen vaak in een benadeelde plaatsen tijdens het migratieproces. Het is belangrijk om een intersectioneel perspectief te hanteren in het kijken naar migratieprocessen en -stromen. Migratie kan een empowerend effect hebben op vrouwen op vlak van inkomen en status, persoonlijke autonomie, vrijheid en zelfwaardering.

Genderstereotiepe arbeidsverdeling zorgt er voor dat vrouwen minder kans hebben op vlak van arbeidsmigratie. Er zijn bijvoorbeeld migratierestricties op het toelaten van arbeidsmigranten voor jobs die hoofdzakelijk door vrouwen worden uitgeoefend (denk aan huispersoneel/dienstboden). In België gaat men er van uit dat er een ruime arbeidsreserve is die deze functies kunnen invullen.

De beroepsmogelijkheden voor migrerende vrouwen situeren zich hoofdzakelijk in de zorgdienstensector. Dit zijn vaak onderbetaalde en onstabiele jobs en werk waarop wordt neergekeken. Migranten zonder wettig verblijf nemen vaak deze jobs in de informele sector op. Vooral zij lopen gevaar om uitgebuit te worden.

Doordat de onhoudbare combinatie arbeid-gezin voor sommige vrouwen wordt overgedragen aan andere vrouwen die in een minder geprivilegieerde positie verkeren, worden traditionele gendernormen- en rollen betreffende zorg in stand gehouden.

6. Bibliografie

Anderson, B. en Phizacklea, A.. *Migrant Domestic Workers: A European Perspective, Report to the Equal Opportunities Unit*, DG, Commission of the European Communities, May 1997, 138 p.

Centre de recherche en démographie et sociétés (DEMO) & Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2013). *Statistisch en demografisch verslag 2013. Migraties en migrantenpopulaties in België*.

Dawoud, S. (2014). *Gezinshereniging in België: kan men het bos nog door de bomen zien?* Tijdschrift voor vreemdelingenrecht, 3, 286-320.

De Herdt, C. (2012). *3.500 Spaanse verpleegkundigen voor 200 Vlaamse vacatures*. Het Nieuwsblad, 2 augustus 2012. http://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20120801_00243426

El Jack, A. (2003). *Gender and armed conflict. Overview report*. Brighton: BRIDGE/Institute of Development Studies.

Eurostat (2000). *Push and pull factors of international migration. A comparative report*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Dehandschutter, W. (2011). *'Nanny is geen statussymbool meer'*. Het Nieuwsblad, 16 juni 2011. <http://www.nieuwsblad.be/cnt/gcc3bfgkrk>

Dienst Arbeidsmigratie en Uitzendkantoren Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (2014). *Jaarcijfers 2013. Arbeidskaarten en arbeidsvergunningen in het Vlaamse Gewest*.

Dienstencheques (2015). Geraadpleegd op 20 april 2015 via <http://www.dienstencheques-rva.be/>

European Network of Migrant Women and European Women's Lobby (2012). *"Equal rights. Equal voices" Migrant women's integration in the labour market in six European cities: a comparative approach*.

Federaal Migratiecentrum (2014). *Migratie Jaarverslag 2013*. http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/jvs_cntr_2013_migratie_nl_web.pdf (geraadpleegd 23 maart 2015)

Jolly, S & Reeves, H. (2005). *Gender and Migration. Overview Report*. Brighton: BRIDGE/Institute of Development Studies.

Geets, J., Pauwels, F. en Wets, J. (2006). *Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt*. Leuven: HIVA.

Gutiérrez, E. en Craenen, S. (2010). *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*. Brussel: OR.C.A. vzw

Heyse, P. (2011). A life course perspective in the analysis of self-experiences of female migrants in Belgium: the case of Ukrainian and Russian women in Belgium. *Migracijske i etničke teme* 27, 2: 199–225.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2013). *Verslag 2013. Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt*. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Hondagneu-Sotelo, P. (2000). The international division of caring and cleaning work. In *Care work: Gender, labor and the welfare state*, edited by Madonna H. Meyer. New York: Routledge.

Hrženjak, M. (2011). The regulation of paid domestic work: a win-win situation or reproduction of social inequalities? Uit Dahl, H.M., Keränen, M. en Kovalainen, A. (eds.). *Europeanization, care and gender. Global complexities*. London: Palgrave.

IDEA Consult (2012). *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2011, Finaal eindrapport*. Brussel: IDEA Consult.

Ik ga er voor (2013). *Verzorgenden/zorgkundigen*. www.ikgaervoor.be (14 oktober 2013). <http://www.ikgaervoor.be/public/uploads/files/zorgkundige.pdf>

International Organization for Migration (2005). *Migration and Gender. Section 2.10. Gender and Migration*. The legal framework and the global agenda. Gender issues and migration policy.

King, R. (2012). *Theories and typologies of migration: an overview and a primer*. Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations 3/12.

Knerr, W. (ed.) (2009). *We care! Feminist responses to the care crises. A report of the WIDE annual conference 2009*.

Kofman, E. & Raghuram, P. (2009). *The implications of migration for gender and care regimes in the South*. Geneva, Switzerland: United Nations Research Institute for Social Development.

Kruispunt Migratie-Integratie (2015). *Mensen zonder wettig verblijf*. <http://www.kruispuntmi.be/thema/bijzondere-groepen/mensen-zonder-wettig-verblijf> (geraadpleegd op 22 april 2015).

Lamberts, M. & Wets, J. (2002). *Internationalisering van de Vlaamse arbeidsmarkt. Onderzoek naar de behoeften en de randvoorwaarden van de sectoren aan de vraagzijde*. Leuven: HIVA.

Loobuyck, P. (2003). *Vlaanderen, België en Europa als 'immigratiesamenlevingen': Enkele consequenties*. *Streven*, 70(8), 715-727. <http://www.cie.ugent.be/CIE/loobuyck4.htm>

(geraadpleegd op 20 april 2015).

Malfait, D. (2014). *Profiel van de medewerkers in de social profit Een beschrijvende analyse van de kenmerken van de social profitmedewerker*. VERSO- Cahier 2/ 2014.

<http://www.verso-net.be/sites/verso-net.be/files/Cahier%20%20Profiel%20medewerkers%20in%20de%20social%20profit.pdf>

Marnix, I. & Vandelannoote, D. (2014). *Want aan eenieder die heeft, zal gegeven worden: het Belgische systeem van dienstencheques*. Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid, 2^e trimester, 189- 211.

Pacolet, J., Vanormelingen, J. & De Coninck, A. (2014). *Tempus fugit: Een aggiornamento van toekomstverkenningen voor de zorgberoepen in de Vlaamse Gemeenschap*. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Parreñas, R.S. (2010). *Transnational mothering: a source of gender conflicts in the family*. North Carolina Law Review, 88, 1825-1856.

Peeters, K. (2015). *Evaluatie dienstencheques jaargang 2013 Samenvattende toelichting bij het 10de jaarrapport. Persmededeling door Kris Peeters vicepremier en minister van werk, economie, consumenten en belast met buitenlandse handel*. Geraadpleegd op 5 mei 2015.

http://www.rva.be/sites/default/files/20150427_Jaarrapport_dienstencheques.pdf

Pelfrene, E. & Van Peer, C. (2014). *Internationale migraties en migranten in Vlaanderen*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.

Petrozziello, A.J. (2013). *Gender on the Move: Working on the Migration-Development Nexus from a Gender Perspective*. Santo Domingo: UN Women.

Piper, N. (2005). *Gender and migration. A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration*. Global Commission on International Migration.

Romero, M. (1992). *Maid in the U.S.A*. New York: Routledge.

Rosadoc (2014). *Migratie en gender*. (Geraadpleegd op 16 februari 2015).

<http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/migratie/migratie-en-gender>

Rosa Luxemburg Foundation (2000). *Future Conditions of Work*, Rosa Luxemburg Conference, Hamburg, 25-26 November 2000, [URL:www.rosaluxemburgstiftung.de/Einzel/arbeitsver/Kalayaanrede.pdf](http://www.rosaluxemburgstiftung.de/Einzel/arbeitsver/Kalayaanrede.pdf).

Simoens, S., Villeneuve, M.& Hurst, J. (2005). *Tackling nurse shortages in OECD countries. OECD Health working papers 19*. <http://www.oecd.org/health/health-systems/34571365.pdf>

Spaas, N. (2015). *Publicatie Minderhedenforum. Dienstencheques: subsidiëren om te discrimineren?* Brussel: Hüseyin Aydinli

Timmerman, C., Heyse, P., Martiniello, M., Poncelet, A., Zibouh, F., Wets, J., Rea, A., Godin, M. en Freitas, A. (2011). *Verklarende factoren en dynamieken voor vrouwelijke migratie- en integratieprocessen in België (FEMIGRIN). Eindrapport*. Brussel: Belspo.

Timmerman, C., Martiniello, M., Rea, A., Wets, J. (eds.) (2012). *Vrouwen in hedendaagse migraties/Femmes dans les processus migratoires contemporains. Een analyse van de feminisering van de migratie naar België/ Une analyse de la féminisation de la migration vers la Belgique*. Gent: Academia Press.

Tolstokorova, A.V. (2010). *Where have all the mothers gone? The gendered effect of labour migration and transnationalism on the institution of parenthood in Ukraine*. *Anthropology of East Europe Review* 28(1), 184-214.

Tronto, J. (2002). The "nanny" question in feminism. *Hypatia* 17:34-51.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2009). *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision* (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008).

Vandeurezen, J. (2010). *Werk maken van werk. Actieplan ter bevordering van de werkgelegenheid in de zorgsector*. Brussel: Kabinet van Vlaams Minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Vanduynslager, L. (2013). *(Vrouwelijke) migratie in België en Vlaanderen in cijfers. Fact sheet 3*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.

Vanduynslager, L., Wets, J., Noppe, J. en Doyen, G. (2013). *Vlaamse migratie- en integratiemonitor 2013*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.

Van Herck (2012). *Het personeelsvraagstuk in de ouderenzorg in kaart gebracht*. Brussel: Itinera Institute vzw – asbl.

VDAB Studiedienst (2014). *Knelpuntberoepen. Kansenberoepen 2014*. Brussel: VDAB-studiedienst.

Verhaeghe, P-P., (2010). *Dienstencheques: een tussentijdse balans*. <http://poliargus.be/dienstencheques-een-tussentijdse-balans/> Geraadpleegd op 27 april 2015.

Vermeulen, G. (2003). *Internationaal huispersoneel in België. Een exploratief-kwalitatief onderzoek*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) (2012). *Sectorrapport gezondheidszorg*. <http://www.vdab.be/trendsdoc/sectorrapporten/gezondheidszorg.pdf>

Vrouwen Overleg Komitee (VOK) (2007). *Visietekst en eisen Vrouwendag Gent 2007. Vrouwen en werk*.

Vrouwen Overleg Komitee (VOK) (2011). *Zorg. Systeem dienstencheques moet*

bijgestuurd. <http://www.vrouwendag.be/standpunten/zorg/367-dienstencheques11>

Wets, J. & de Bruyn, T. (2011). *Migratie: de oplossing voor het personeelstekort in de zorg- en gezondheidssector?* Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Yeates, N. (2005). *Global care chains: a critical introduction*. Geneva: Global Commission on International Migration (Global Migration Perspectives, no. 44).