



WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2019



FAIRWORK
Belgium



FENOMEENANALYSE 6

DE CIJFERS 27

HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS 30

NETWERK 40

PUBLICATIES 46

LIJST AFKORTINGEN:

- AA:** Arbeidsauditeur/ Arbeidsauditoraat
- CAO:** collectieve arbeidsovereenkomst
- EER:** Europese Economische Ruimte dit zijn de EU-landen aangevuld met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein
- Fedris:** het Federaal agentschap voor beroepsrisico's
- N= :** Geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd.
- PC:** Paritair comité
- PICUM:** Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants
- RSZ:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- SARC:** Strategische Adviesraad voor Cultuur, jeugd, Sport en Media
- SERV:** Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
- TSW:** Toezicht Sociale Wetten

Veilig FAIRWORK Belgium loket: het door FAIRWORK Belgium ingericht loket of infopunt waar werknemers zonder wettig verblijf zich in vertrouwen toe kunnen richten om zich te informeren over hun arbeidsrechten. zonder wettig verblijf zich in vertrouwen toe kunnen richten om zich te informeren over hun arbeidsrechten.

INLEIDING

Met enige schroom willen we in dit jaarverslag met tevredenheid terugblikken op het voorbije werkjaar van FAIRWORK Belgium.

Schroom omdat we het hier elke keer moeten hebben over een grote risicogroep op de Belgische arbeidsmarkt. Een groep arbeidsmigranten met een precair of zonder wettig verblijf die een essentieel en structureel onderdeel uitmaakt van de bruto binnenlandse productieketen. Maar tegelijk structureel en systematisch slachtoffer is van vaak ongeziene uitbuiting, van fysieke en psychische arbeidsongevallen, van regelrecht misbruik.

Op elke werkvloer – ook achter de voordeur in het geval van huispersoneel – is er uitbuiting. De middelen die de overheden inzetten om die uitbuiting aan te pakken, bereiken nog niet het gewenste resultaat. België scoort hoog in de ranking van de illegale tewerkstelling, nog te laag in de systematische aanpak ervan. Daar zijn verschillende redenen voor. Wij beschrijven in dit jaarverslag het falen van de opvolging van klachten bij de rechtbanken. We kunnen inzetten op inspectiediensten en preventieacties, maar in deze is een effectieve bestraffing van de uitbuiters de beste leerschool om het af te leren.

Waarom zijn we dan toch tevreden? Omdat de gewestregering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ons tegemoet kwam met extra middelen om de impact van onze werking te versterken. Omdat projectfondsen en burgers niet ophouden ons te steunen, ook in moeilijke dagen. Omdat een theaterproductie over het thema van het huispersoneel zonder papieren deze kwestie voor het voetlicht brengt. Omdat onze medewerkers en vrijwilligers niet opgeven. Omdat werknemers zonder wettig verblijf de moed bijeenrapen om klacht in te dienen tegen hun werkgevers. Omdat inspecteurs, ambtenaren op administraties en medewerkers bij justitie hun nek uitsteken. Omdat ook in de detentiecentra voor mensen zonder wettig verblijf de aandacht groeit voor de arbeidsrechten van mensen die uitgewezen worden. Omdat hulpverleners, juristen, advocaten en journalisten meer en meer belanghechten aan onze inzet voor arbeidsrechten.

Ooit vindt dat zijn vertaling in politiek beleid, niet?

INHOUD

INLEIDING	3
FENOMEENANALYSE	6
1.Vastgestelde loondiefstal en klachten 2019	6
2.Analyse rechtspraak bij FAIRWORK Belgium in 2019	9
2.1 Wat leren we uit deze vonnissen en arresten:	10
2.2 Belgische justitie: een korte analyse	12
3. Controle op de werkvloer en het betalen van achterstallig loon	13
4.Au pairs en autorijden	15
4.1Auto verzekering	16
4.2conclusie	17
5. De precariteit van de arbeidsmigrant uit het oog verloren bij het ontwikkelen van het nieuwe arbeidsmigratiebeleid	18
5.1 Aanleiding voor een nieuw arbeidsmigratiebeleid	18
5.2Het nieuw arbeidsmigratiebeleid in de verschillende gewesten	20
5.3De precariteit van de arbeidsmigrant	21
6. Nieuwe functieclassificatie van het dienstbodestatuut	24
HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET	27
HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS	30
1. Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers	30
2. Veilig loket huispersoneel	31
3. Zondagse activiteiten	32
4. Deelnemers van het project FAIRWORK Belgium for domestic workers in 2019	36
5. Toneelstuk "Ik Geef Niet Op"	38

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK	40
FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK	41
FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA	42
FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE	43
1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers	43
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering	44
3. Financiën	44
PLANNEN VOOR 2020	45
DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING.....	46
TOT SLOT.....	49

FENOMEENANALYSE

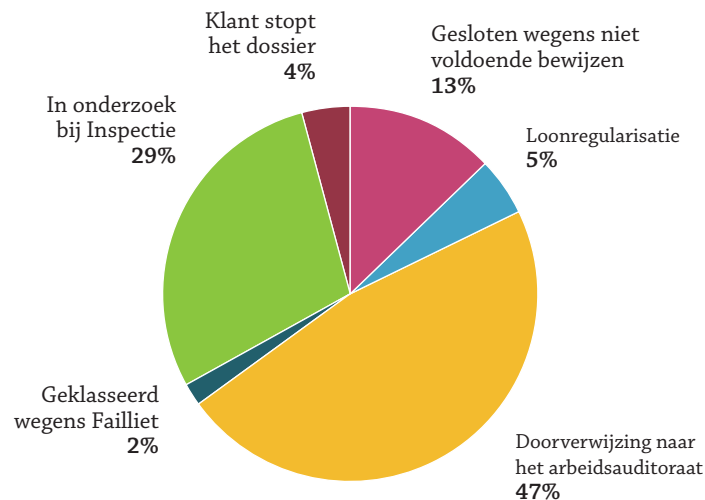
We willen het FAIRWORK Belgium jaarverslag niet beperken tot een aantal cijfers. Daarom brengen we in het hoofdstuk Fenomeenanalyse ieder jaar een aantal concrete verhalen om de realiteit van de informele arbeidsmarkt onder de aandacht te brengen. We willen zo bijdragen aan het zoeken naar oplossingen voor de vastgestelde problemen. Namen die vermeld zijn in deze verhalen zijn gewijzigd om de anonimiteit van onze klanten te bewaken.

1. VASTGESTELDE LOONDIEFSTAL EN KLACHTEN 2019

Na een eerste telefonische aanmelding nodigen we de klanten die slachtoffer zijn van loondiefstal uit, om hun verhaal te komen doen bij ons op kantoor. Eén van de vragen die we hen voorleggen is hoeveel achterstallig loon ze nog tegoed hebben. In 47 dossiers konden de betrokken werknemers ons een schatting geven. Let wel, dit gaat over het afgesproken bedrag tussen de werkgever en de werknemer en dus niet het wettelijk minimumloon. In 2019 werd in deze 47 dossiers een totale loondiefstal van €174.366,20 gemeld. Na onze tussenkomst die bestond uit een rechtstreekse onderhandeling met de werkgever en/of de indiening van een klacht bij de arbeidsinspectie slaagden we er in om €20.111,21 te recupereren of 11,5% van het gemelde bedrag. Welke actie we nemen wordt beslist door de betrokken klant. Veel van de dossiers die werden geopend in 2019 lopen nog en kennen nog geen eind resultaat.

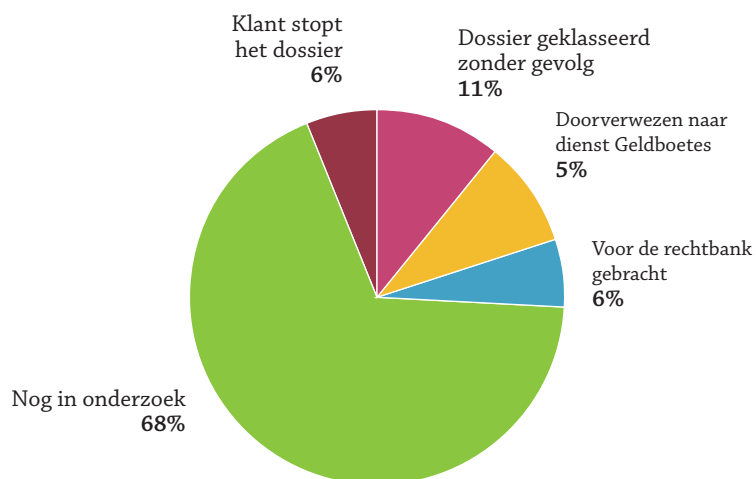
Als we op basis van het aan ons gemelde bedrag van €174.366,20 loondiefstal berekenen hoeveel inkomsten de overheid en de sociale zekerheid hebben gemist, dan is dat een bedrag van €290.000. Of anders gezegd en op basis van deze cijfers: de malafide werkgever betaalt 37,55% uit van wat wettelijk verschuldigd is en steelt 62,45% van de werknemer, de sociale zekerheid en de fiscus. Deze berekening is een zeer beperkte inschatting gezien we niet beschikken over alle gegevens (juiste functie, anciënniteit, ...) We baseren ons op de nettoloonafpraak werkgever en werknemer. Het reële bedrag ligt dus zeker hoger.

GRAFIEK: OPVOLGING VAN KLACHT DOOR INSPECTIE (N=55)



We registreerden **62 klachten** die door werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht, werden ingediend bij de diverse inspectiediensten. Het merendeel van deze klachten werden met onze ondersteuning ingediend. In een aantal dossiers ging de werknemer al zelf naar de inspectie en werden we pas later gecontacteerd. FAIRWORK Belgium volgt ook deze dossiers verder op.

- 10 daarvan werden ingediend bij de regionale inspectie. Deze dossiers zijn bijna uitsluitend dossiers van au pair jongeren. Het zijn immers de regionale inspecties die specifiek voor deze groep zijn bevoegd.
- 11 klachten werden bij de inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid opgestart. Vaak zijn dit dossiers die gestart zijn na een controle op de werkvloer of die eerst als mensenhandel werden beschouwd. Als de tenlastelegging mensenhandel niet wordt weerhouden kan het dossier verder toch behandeld worden voor het niet betalen van loon of andere sociaal rechterlijke misdrijven. Op dat moment sturen Payoke en PAG-ASA deze dossiers door naar ons voor verder opvolging.
- 34 klachten werden ingediend bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. Deze gaan over loondiefstal en werden meestal ingediend met onze ondersteuning.
- 7 klachten werden rechtsreeks bij het arbeidsauditoraat ingediend. Als het dossier handelt over een arbeidsongeval dienen we de klacht rechtstreeks in bij het arbeidsauditoraat.

GRAFIEK: OPVOLGING VAN KLACHT DOOR ARBEIDSAUDITORAAT (N=35)

Deze grafiek toont de opvolging van de klachten die rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat werden ingediend en de dossiers die door de inspectie naar het arbeidsauditoraat werden doorverwezen. Als het dossier wordt geklasseerd zonder gevolg stopt het dossier en wordt het normaal ambtshalve doorgestuurd naar de Dienst Administratieve Geldboetes. De Dienst Administratieve Geldboetes moet dan op basis van het dossier beslissen of er inderdaad een bewezen inbreuk is en of de betrokken werkgever een boete wordt opgelegd. De werknemer wint hier niks bij. Zijn enige optie om zijn rechten

te vrijwaren is om het dossier zelf voor de rechtbank te brengen. FAIRWORK Belgium zal dan met de betrokken werknemer een kopie van het dossier opvragen en nagaan of er nog een kans is om het dossier voor de rechtbank te brengen om de rechten te vrijwaren. Als de zaak door het arbeidsauditoraat of door de werknemer voor de rechtbank wordt gebracht blijft FAIRWORK Belgium het dossier opvolgen. We helpen de betrokken werknemer om een pro deo advocaat te zoeken en begeleiden hen in de verdere procedure.

2. ANALYSE RECHTSPRAAK BIJ FAIRWORK BELGIUM IN 2019

In 2019 zijn twaalf dossiers die FAIRWORK Belgium mee heeft begeleid voor de rechtbank gekomen. Vijf werden door het arbeidsauditoraat voor de correctionele rechtbank gebracht, waarvan twee met betrekking tot het niet-betalen van loon, twee met betrekking tot een arbeidsongeval en één waarin voor beide werd gevorderd. In zeven andere dossiers heeft de werknemer zonder wettig verblijf zelf, in samenspraak met FAIRWORK Belgium, de stap naar de rechtbank gezet. Zes dossiers betroffen arbeidsongevallen, één dossier ging over het niet betalen van loon. Van deze twaalf dossiers kwamen er zes vonnissen of arresten uit Brussel, vier uit Antwerpen, één uit Bergen en één uit Namen.

Dit is onze analyse van de vonnissen en arresten:

Acht vonnissen of arresten hadden betrekking op het niet-aangeven van een arbeidsongeval. Daarvan zijn er twee door het arbeidsauditoraat ingeleid voor de correctionele rechtbank, zes dossiers zijn door de werknemer met ondersteuning van FAIRWORK Belgium voor de burgerlijke rechtbank gebracht. Van deze laatste zijn er vier voor de arbeidsrechtbank en twee dossiers in beroep voor het arbeidshof gebracht.

In drie van de acht vonnissen en arresten werd de argumentatie van FAIRWORK Belgium gevolgd en werd het arbeidsongeval erkend door de rechtbank en de werkgever veroordeeld voor het niet-aangeven van het ongeval. Een van deze dossiers betrof een dodelijk arbeidsongeval. In één geval werd het arbeidsongeval niet erkend omdat de arbeidsrelatie onvoldoende bewezen bleek. De andere vonnissen betroffen het vaststellen van de graad van arbeidsongeschiktheid of de verantwoordelijkheid voor het betalen van de medische kosten.

Vijf dossiers met betrekking tot het niet-betalen van loon zijn voor de rechtbank gebracht. Vier dossiers werden door het arbeidsauditoraat ingeleid voor de correctionele rechtbank, waaronder één tevens voor het niet aangeven van een arbeidsongeval. Eén dossier werd door de werknemer samen met FAIRWORK Belgium voor het Arbeidshof gebracht omdat we in beroep zijn gegaan tegen de beslissing van de Arbeidsrechtbank.

2.1

WAT LEREN WE UIT DEZE VONNISSEN EN ARRESTEN:

2.1.1 Is het bewijs van een gezagsrelatie een onmogelijke bewijslast voor een werknemer zonder wettig verblijf?

Zoals we al in eerdere jaarverslagen aangaven, rust er een enorm zware bewijslast op werknemers zonder wettig verblijf. Als de werknemer zelf de procedure opstart voor de arbeidsrechtbank, draagt hij of zij als eisende partij de volledige bewijslast voor het bestaan van de arbeidsovereenkomst. Bij een arbeidsongeval moet de werknemer bovendien naast het bestaan van een arbeidsongeval ook het bestaan van een letsel en een plotselinge gebeurtenis tijdens het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst aantonen. Het is ongelooflijk moeilijk voor een werknemer zonder wettig verblijf om het bestaan van een arbeidsovereenkomst te bewijzen. Een cruciaal punt is dat de gezagsrelatie tussen werknemer en werkgever moet aangetoond worden.

In een dossier voor de Arbeidsrechtbank Antwerpen wierp de arbeidsauditeur ambtshalve op dat onze cliënt, die van een stelling was gevallen in de bouw en slachtoffer was van een zeer ernstig arbeidsongeval, onvoldoende bewezen had dat hij in ondergeschikt verband voor de werkgever had gewerkt. Hoewel de verwerende partij niet argumenteerde dat onze cliënt als zelfstandige werkte, oordeelde de rechter toch dat de gezagsrelatie en bijgevolg het bestaan van de arbeidsovereenkomst, niet voldoende bewezen was. De rechter stelde dat het in opdracht van iemand werken niet noodzakelijk leidt tot het bestaan van een ondergeschikt verband. In de bouwsector geldt normaliter een vermoeden van ondergeschiktheid als aan negen criteria voldaan wordt. Maar deze rechter achtte dat onvoldoende bewezen. Het is hier cruciaal dat de rechter niet oordeelde dat onze cliënt

als zelfstandige had gewerkt, enkel dat hij niet voldoende had bewezen dat hij in ondergeschikt verband werkte. We beschikken vaak wel over bewijs van tewerkstelling (foto's, WhatsApp conversaties, etc.) maar dat blijkt vaak onvoldoende om de gezagsrelatie te bewijzen.

Deze kwestie behoort de basisbezorgdheid van FAIRWORK Belgium. Het is belangrijk dat rekening wordt gehouden met de fair play die procespartijen aan elkaar verschuldigd zijn en hun wederzijdse plicht hebben om aan de bewijsvoering mee te werken. Bepaalde rechtsleer¹ neemt aan dat ook de rechter de bewijslast kan bepalen aan de hand van de geschiktheid van de procespartij om zich bewijsmateriaal te verschaffen. Als men rekening houdt met de eisen van redelijkheid en billijkheid zou die in bepaalde situaties moeten leiden tot een andere verdeling van de bewijslast. De rechter zou betekenis moeten toekennen aan de vraag voor welke partij het minste problemen geeft om bewijs te leveren. Bij de verdeling van de bewijslast dient men rekening te houden met de bijzondere en kwetsbare situatie van werknemers zonder wettig verblijf. Dat gebeurt nu te weinig.

2.1.2 De wet van 11 februari 2013: onbekend maakt onbemind?

Een ander probleem bij het vorderen van achterstallig loon is het bewijs van de duur van de tewerkstelling. De wet van 11 februari 2013, die een omzetting is van de Europese sanctierichtlijn², kan hierin een belangrijke rol spelen. Artikel 7 bepaalt namelijk dat "wanneer de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt hij geacht er prestaties te hebben

1 J. LAENENS, D. SCHEERS, K. BROECKX en P. THIRIAR, *Handboek gerechtelijk recht*, Antwerpen-Groningen, Intersentia, 2012, p. 540-541, nr. 1327.

2 Richtlijn [2009/52/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

verricht gedurende een duur van minstens drie maanden, behoudens het bewijs van het tegendeel". Er geldt dus een weerlegbaar vermoeden van een tewerkstelling van ten minste drie maanden. We stellen vast dat vijf jaar na inwerkingtreding van de wet veel (gespecialiseerde) advocaten niet op de hoogte zijn van het bestaan ervan. Ook de arbeidsauditeurs verwijzen vaak niet naar dit element uit de wet wanneer ze een dossier voor de rechtbank brengen. FAIRWORK Belgium blijft zich inzetten om zowel advocaten als arbeidsauditeurs daarop te wijzen.

2.1.3 Geen dossiers over het niet-betalen van het loon voor de arbeidsrechtbank in 2019

In 2019 zijn er geen dossiers met betrekking tot het niet-betalen van loon door FAIRWORK Belgium voor de arbeidsrechtbank gebracht. De reden is drieledig: allereerst had FAIRWORK Belgium niet de capaciteit of middelen om deze dossiers op te volgen en advocaten te vinden die deze dossiers pro deo opvolgen. Voorts zorgt het risico van veroordeling tot betaling van de gerechtskosten voor de verliezende partij ervoor dat het merendeel van onze cliënten terughoudend is om zelf naar de rechtbank te stappen. Tot slot leidt de - vaak zeer lange - procedure er soms toe dat onze cliënten zich niet langer in België bevinden of niet meer bereikbaar zijn. Daardoor kunnen ze geen verdere stappen ondernemen en moeten we het dossier sluiten.

2.1.4 De verklaring van de werknemer als doorslaggevend bewijsstuk arbeidsongeval

We hebben gelukkig ook goed nieuws! In een dossier dat FAIRWORK Belgium voor de rechter heeft gebracht, werd door de Arbeidsrechtbank Brussel een hernia erkend als letsel voortvloeiend uit een arbeidsongeval. Het betrof een arbeidsongeval uit 2010 waarin een werknemer een hernia opliep door het heffen van zwaar materiaal. Er is al een eerder arrest die de tewerkstelling had vastgesteld. De verklaring van onze cliënt bij FEDRIS was het enige bewijs voor het aantonen dat het letsel tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gebeurd was. De rechter volgde onze argumentatie en verduidelijkte bovendien expliciet dat de verklaring van de betrokken werknemer volstaat, als er geen ander bewijs uit het dossier dit tegenspreekt. De rechter verwees hierbij naar enkele arresten van het Hof van Cassatie. Deze uitspraak was een grote overwinning voor FAIRWORK Belgium. Na negen jaar procederen werd het arbeidsongeval eindelijk erkend! Het percentage arbeidsongeschiktheid moet nog worden vastgesteld in een nieuw vonnis. Wordt ongetwijfeld vervolgd ...

2.2

BELGISCHE JUSTITIE: EEN KORTE ANALYSE

2.2.1 De belangrijke rol van FAIRWORK Belgium

Onze analyse van de ervaring met de werking van het Belgische justitieapparaat leidt ons tot enkele verontrustende vaststellingen. Los van de algemene lange duurtijd van een juridische procedure zijn heel wat vertragingen het gevolg van bureaucratie. Bovendien is er veel onduidelijkheid omtrent de procedure en wordt vaak een proactieve aanpak verwacht van de rechtzoekende. FAIRWORK Belgium speelt hierin een zeer belangrijke rol om er voor te zorgen dat mensen zonder wettig verblijf niet verloren lopen in het kluwen van overheidsinstanties en bureaucratie. Enkele voorbeelden:

Kapotte kasten en foute kopieën

- In een zaak vroeg de tegenpartij op de inleidende zitting uitstel om conclusies in te dienen omdat hij het dossier van het Arbeidsauditoraat niet kon inkijken. Reden: het dossier zat blijkbaar “twee weken vast in een kapotte kast op de griffie”.
- Er gebeuren regelmatig fouten bij het kopiëren van dossiers bij het Arbeidsauditoraat of de griffie. Dossiers raken kwijt, worden gemixt met andere dossiers, stukken ontbreken of worden maar voor de helft gekopieerd. FAIRWORK Belgium merkt bovendien op dat advocaten die het dossier opvolgen lieten weten dat de zitting werd uitgesteld wegens een fout van de griffie.

We willen graag benadrukken dat deze problemen uiteindelijk opgelost werden door de hulpvaardigheid van de bevoegde diensten. Maar de procedure loopt door logistieke kwesties zeer grote vertraging op, vertragingen die mensen zonder wettig verblijf zich niet kunnen veroorloven.

Verklaring benadeelde persoon: geen garantie op informatie

Verder merken we op dat we, ondanks het indienen van een ‘verklaring benadeeld persoon’, vaak niet op de hoogte worden gehouden van het verloop van het onderzoek bij het Arbeidsauditoraat. In een dossier besliste het Arbeidsauditoraat over te gaan tot het inleiden van het dossier voor de Rechtbank van Eerste aanleg. Hoewel onze cliënt zich benadeeld persoon had gesteld tijdens het onderzoek, werden we hierover niet geïnformeerd. Elke drie maanden informeren we bij het Arbeidsauditoraat wat de stand van zaken is van het onderzoek. Zo kwamen we het wel te weten. Gevolg was dat we slechts een kleine maand hadden om een pro deo advocaat te vinden.

De pro Deo aanvraag: misbruik van het systeem Dringende Medische Hulp?

Wanneer de cliënt beslist naar de rechtbank te stappen, zoekt FAIRWORK Belgium een gespecialiseerde pro deo advocaat. Bij de aanvraag voor juridische tweedelijnsbijstand bij het Bureau voor Juridische Bijstand stuiten we op een aantal hindernissen. De aanvrager moet aantonen dat hij/zij over onvoldoende financiële middelen beschikt. Er valt echter geen lijn te trekken in wat als bewijsmiddelen aanvaard wordt: soms volstaat een verklaringen op eer of een attest van hulpverlenende organisaties, in andere gevallen dan weer niet. Het beleid verschilt ook van het ene Bureau Rechtsbijstand tot het andere. Wat doorgaans bijna altijd aanvaard wordt als bewijs van onvermogen is een attest Dringende Medische Hulp van het OCMW. In dat geval doet het OCMW een onderzoek naar de financiële situatie van de betrokken persoon. Daarom vragen we onze cliënten naar het OCMW te stappen om dit te bekomen en dus hoewel ze niet ziek zijn, naar de dokter te gaan. Hiervoor is het systeem Dringende Medische Hulp natuurlijk niet bedoeld, maar het lijkt de enige efficiënte weg.

3. CONTROLE OP DE WERKVLOER EN HET BETALEN VAN ACHTERSTALLIG LOON

De wet van 11 februari 2013³ die de Europese sanctie-richtlijn⁴ omzette in Belgische wetgeving voorziet in het vermoeden van 3 maanden tewerkstelling als een werknemer zonder wettig verblijf wordt betrapt op de werkvloer. Dit betekent dat de betrokken werknemer zonder wettig verblijf dus recht heeft op drie maanden loon. Het is aan de werkgever om te bewijzen dat de werkgever er minder lang dan drie maanden werkte en aan de werknemer om te bewijzen dat hij er langer dan drie maanden werkte. We zien dat een aantal inspectiediensten in een aantal regio's deze wetgeving consequent toepassen. Na een betrapting op de werkvloer wordt de werkgever gevraagd om te bewijzen dat hij drie maanden loon heeft

betaald aan de betrokken werknemer.

Jammer genoeg moeten we vaststellen dat deze toepassing niet door elke inspectiedienst of in elke regio op deze wijze wordt toegepast. In het Vlaams Gewest past de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten deze manier van werken blijkbaar wel toe. In Brussel, Wallonië en bij andere inspectiediensten is dat onduidelijk. FAIRWORK Belgium blijft zich inzetten om deze wetgeving uniform door alle inspectiediensten in heel België te laten toepassen. Maar zelfs dan het geen garantie dat een werknemer effectief zijn loon ontvangt.

Parsad was zonder wettig verblijf aan het werk in de keuken van een restaurant toen de inspectiediensten van de RSZ hem betrapten. De politie werd gecontacteerd omdat hij zonder wettig verblijf in het land aanwezig was. De politie contacteerde daarop de Dienst vreemdelingenzaken en meneer Parsad belandde in een gesloten centrum. Er werd een vlucht gepland om hem gedwongen terug te sturen naar Nepal.

Een hulpverlener contacteerde FAIRWORK Belgium met de mededeling dat meneer Parsad nog loon moest ontvangen van zijn werkgeefster. We hadden echter meer gegevens nodig maar gezien onze beperkte middelen en tijd was het voor ons onmogelijk om een bezoek te brengen aan meneer Parsad in het gesloten centrum om de nodige info te bekomen. We namen contact met de sociaal werkers van het betrokken gesloten centrum en vroegen hen samen met Parsad het aanmeldingsformulier zo volledig mogelijk in te vullen. Dankzij hun medewerking bekwamen we de nodige informatie.

3 De wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Belgisch Staatsblad 22 februari 2013.

4 Richtlijn [2009/52/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

Meneer Parsad werkte al van maart 2015 in het betrokken restaurant. Hij werkte zes dagen als keukenhulp en de zevende dag moest hij het restaurant poetsen. De werkgeefster beloofde hem daarvoor €7,50 per uur te betalen. In werkelijkheid kreeg hij af en toe €10 à €20 toegestopt. De werkgever beloofde hem zijn verblijf in orde te maken en al het loon dat hij nog moest ontvangen dan uit te betalen. Puur bedrog: een werkgever kan geen verblijfsdocumenten bekomen voor een werknemer die zonder wettig verblijf in België verblijft. Parsad verbleef ook een drietal maanden in een kamer die de werkgever voor hem had geregeld. Hij moest haar hiervoor €100 huur per maand betalen.

In deze zaak waren best wel wat indicaties van mensenhandel. Na dit te hebben afgetoetst met Payoke (het betrokken centrum voor slachtoffers van mensenhandel) bleek er jammer genoeg een groot gebrek aan bewijs. Met toestemming van meneer Parsad probeerde FAIRWORK Belgium om minstens een deel van het gederfde loon te recupereren op basis van artikel 7 van de eerder vermelde wet van 11 februari 2013. We namen contact met de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten Antwerpen. Op basis van het proces-verbaal van de RSZ inspectie konden ze de werkgeefster dwingen om Parsad drie maanden achterstallig loon uit te betalen. Een peulschil in vergelijking met wat hij zou moeten hebben ontvangen voor alle uren die hij had gewerkt sinds 2015. De inspectie liet ons weten dat de werkgeefster de nodige betalingen heeft gedaan.

Toen we meneer Parsad contacteerden bleek dat hij slechts €500 had ontvangen. De werkgeefster had Parsad opgezocht in het gesloten centrum met een document in het Nederlands en €500. Ze beloofde opnieuw zijn verblijf in orde te brengen en gaf hem de €500 als hij het nodige document dat ze bij zich had zou ondertekenen. Wat hij dan ook deed. Achteraf bleek dat dit document een volmacht was die de werkgeefster toestemming gaf om het geld voor Parsad te storten op de rekening van een andere persoon. Vermoedelijk een kennis van de werkgever. Eenmaal dit duidelijk was stuurden we een aangetekend schrijven naar deze rekeninghouder met de boodschap om het geld onmiddellijk te storten op de rekening van de Deposito- en consignatiekas voor meneer Parsad of dat we niet zouden aarzelen om een juridische procedure op te starten. Snel nadien werd het geld effectief gestort op de Deposito- en consignatiekas. Ondertussen was meneer Parsad echter al uitgewezen naar Nepal. Gelukkig konden we via Facebook met hem in contact blijven. Na drie maanden administratieve documenten in orde brengen, werd de som door de deposito- en consignatiekas doorgestort naar de bankrekening van Parsad in Nepal.

Dit verhaal toont aan hoe ver malafide werkgevers gaan om toch maar aan hun wettelijke verplichtingen te ontsnappen. Jammer genoeg is dit niet het enige voorbeeld waarbij na tussenkomst van de inspectiedienst, de werknemer wordt overtuigd om het geld terug te betalen of te doen alsof hij het heeft ontvangen. Gelukkig konden we het hier toch recupereren.

Want samenwerking loont. Enkel door de samenwerking van Payoke, Toezicht sociale wetten, sociaal werkers in

het gesloten centrum en de Deposito en Consignatiekas kon FAIRWORK Belgium de werknemer toch dit deel van zijn loon bezorgen. Sociaal werkers van gesloten centra contacteren ons steeds vaker als ze verhalen horen van economische uitbuiting van mensen die bij hen verblijven. Dat is een goede zaak. We hopen dit in de toekomst nog te versterken door beter op elkaar af te stemmen en zo de wet in praktijk te brengen.

4. AU PAIRS EN AUTORIJDEN

Via onze helpdesk krijgen we steeds meer vragen van au pairs die ongevallen hebben met de auto van hun gastgezin. Sommige gastgezinnen maken het kunnen rijden met de auto tot voorwaarde voor de rekrutering van een au pair. Deze tendens is duidelijker (maar niet exclusief) bij gezinnen in regio's waar het openbaar vervoer beperkter is (zoals bijv. het platteland in Wallonië, West-Vlaanderen of Limburg).

Via de sociale media (of via au pair-bureaus) zoeken gastgezinnen naar au pairs die houders zijn van een internationaal of Europees rijbewijs, daarom geven ze vaak de voorkeur aan Europese au pair-kandidaten. Maar in het geval dat ze geen Europese kandidaat vinden, zoeken zij naar kandidaten die minstens een internationaal rijbewijs bezitten. Het probleem is dat dit internationaal rijbewijs in sommige situaties niet geldig is om te rijden in België.

Volgens de wetgeving, mag een derdelander met een niet-Europees rijbewijs rijden zolang de betrokkene niet ingeschreven is als bewoner in België, zoals bijvoorbeeld een toerist. De au pairs onderdanen van een derde land

met een geldige arbeidskaart krijgen een verblijfsvergunning en worden ingeschreven in het vreemdelingenregister. Ze mogen bijgevolg niet meer rijden met hun internationale rijbewijs en dienen ze dus een Belgische rijbewijs te halen.

Sommige niet-Europese landen hebben bilaterale akkoorden afgesloten met de Europese Unie de rijbewijzen afgegeven door die landen kunnen mits bepaalde voorwaarden omgewisseld worden bij de gemeente voor een Belgische rijbewijs. Dit kan alleen als de houder al ingeschreven is als bewoner in België.

Als de betrokkene au pair houder is van een arbeidskaart (dus al geregistreerd in België) en in het bezit is van een niet-Europees rijbewijs die niet erkend wordt in de Europese Unie (en hierdoor niet omgewisseld kan worden), dan mag ze hiermee niet meer rijden in België. De au pair moet dus de bijbehorende tests afleggen om een Belgische rijbewijs te verkrijgen.

Diana uit Latijns-Amerika vertelt: “Toen ik bij het gastgezin kwam wonen, was de gastmoeder heel boos op me omdat mijn rijbewijs niet omwisselbaar was, ze zei tegen me dat als ik als au pair bij hen wilde doorgaan, ik verplicht was om te slagen voor mijn Belgisch rijbewijs. Ik was verplicht om te studeren voor de test tijdens mijn vrije tijd en de emotionele druk was zwaar voor me.”

Autorijden valt buiten de wettelijke bepalingen van het au pairstatuut. Het is geen taak van de au pairs en ze zijn niet verplicht om te rijden. Houder zijn (of niet) van een

geldig rijbewijs is geen wettelijk argument om de continuïteit van een au pair plaatsing te schorsen.

4.1

AUTO VERZEKERING

Als er overeengekomen is dat de au pair regelmatig gebruik zal maken van de auto om bijvoorbeeld de kinderen te vervoeren, de boodschappen te doen, etc. dan moet de eigenaar van de auto de au pair doorgeven als tweede bestuurder. Als de eigenaar dit niet doet of dit

niet mogelijk is omdat de au pair niet over een geldige rijbewijs beschikt, gaat de verzekering bij een ongeval niet intussen komen.

Lina uit Indonesië: “Toen ik terugkwam naar huis met de kinderen, werd ik afgeleid door een van de kindjes en ik ben tegen de muur van de oprit gereden. Gelukkig raakte niemand gewond maar de voorkant van de auto was beschadigd. Ik heb een internationaal Indonesisch rijbewijs en ik kon niet aangegeven worden bij de verzekering als bestuurder. De verzekeraar wil niets terugbetalen en het gastgezin vraagt me nu om de kosten ten belope van 2500€ te betalen.”

4.2 CONCLUSIE

Autorijden is in deze een risicovolle activiteit, zeker als er kinderen mee zijn. De veiligheid van alle familieleden en de au pair moet altijd primeren. Zowel de gastouders als de au pair moeten zich bewust zijn van de grote verantwoordelijkheid die ze aan de au pair geven als die de auto gebruikt. De kans dat er iets misloopt bij een au pair die het land, de wegcode en de taal niet goed (of helemaal niet) kent is heel groot.

Als er een overeenkomst bereikt wordt tussen de au pair en het gastgezin over het gebruik van de auto, is dit eerder van burgerrechtelijke aard en valt dit buiten de legale voorwaarden van een au pair plaatsing. Bij discussies over materiële schade, gaat de regionale arbeidsinspectie niet tussenkomen. Alles moet geregeld worden via een burgerrechtelijke procedure.

Ongevallen met de auto kunnen verschillende problemen veroorzaken voor een au pair. Naast de eventuele boetes door een gebrek aan een geldige rijbewijs, kan een au pair gedwongen worden om dure kosten te betalen of betrokken worden in lange gerechtelijke procedures. In het ergste geval worden zij aansprakelijk gesteld bij gewonden. Dit lijkt evident maar via ons veilig loket merken we dat niet alle betrokkenen stilstaan bij de risico's.

Wij adviseren au pairs om nooit akkoord te gaan om ritten te maken met de auto van de gastfamilie zelfs als de au pair een geldig rijbewijs heeft. Au pairs zijn niet verplicht om kinderen te vervoeren. Het is geen wettelijke voorwaarde voor een au pair plaatsing (zoals veel gezinnen en au pair bureaus laten uitschijnen). Au pairs zijn geen chauffeurs en de huidige wetgeving betreffende de au pair plaatsing biedt geen extra bescherming bij ongevallen.

Alma van Latijns-Amerika: “Vorig weekend was ik onderweg met de auto. Het gastgezin woont in een semi-landelijke gemeente met zeer smalle wegen. Op een gegeven moment kwam ik een tegenligger tegen die heel snel in mijn richting naderde. Ik verloor de controle en ik ging zo de greppel in. Ik belde naar mijn gastmoeder, ze was woedend. Enkele minuten later kwamen mijn gastouders aan in hun tweede auto. Ze hadden al mijn bezittingen mee. De gastmoeder zei tegen me dat ik niet meer kon terugkomen en de gastvader heeft me naar het station gebracht en me daar gewoon achtergelaten. Ik was daar alleen zonder onderdak.”

5. DE PRECARITEIT VAN DE ARBEIDSMIGRANT UIT HET OOG VERLOREN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN HET NIEUWE ARBEIDSMIGRATIEBELEID

5.1 AANLEIDING VOOR EEN NIEUW ARBEIDSMIGRATIEBELEID

5.1.1 Europese context

De Europese Unie ontwikkelde een aantal richtlijnen in verband met arbeidsmigratie die de lidstaten moeten omzetten in hun eigen wetgeving:

- Zo is er de **single permit richtlijn**⁵ De essentie van deze richtlijn is dat de aanvraag van een arbeids- en verblijfskaart voortaan via één procedure moet verlopen. Voor deze aanvraag moet er dus een uniek loket zijn. Het resultaat van de aanvraag is één kaart die zowel de verblijfskaart als de arbeidskaart is. Deze richtlijn moest omgezet zijn op 23 december 2015.
- Met de **richtlijn seizoensarbeid**⁶ wil de Europese Unie de wetgeving van de verschillende lidstaten over seizoensarbeid stroomlijnen. Enkele van de basiseisen zijn dat een seizoenarbeider maximum 9 maanden in een periode van 12 maanden mag werken in één lidstaat. Deze richtlijn had België moeten omzetten voor 30 september 2016.
- De **richtlijn die overplaatsingen binnen een onderneming van derdelanders**⁷ regelt. In deze richtlijn werkt de Europese Unie een systeem uit waarin derdelanders die in één lidstaat van de EU werken voor een bedrijf in een vestiging van datzelfde bedrijf in een andere lidstaat kunnen gaan werken, voor een welbepaalde periode. Deze werknemers worden "**intra corporate transferees (ICT)**" genoemd. De afkorting ICT is wat ongelukkig om dat deze niks te maken heeft met de ICT sector. Deze richtlijn moest omgezet zijn voor 29 november 2016.
- De **studenten-richtlijn**⁸ handelt niet enkel over studentenmigratie maar ook hun toegang tot werk, de toegang van onderzoekers, au pairs, ... het aspect werk komt dus vaak aan bod en moet dus ook worden opgenomen in het arbeidsmigratiebeleid. Deze richtlijn moest omgezet zijn voor 23 mei 2018.

5 Richtlijn [2011/98/EU](#) van het Europees parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

6 Richtlijn [2014/36/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider.

7 Richtlijn [2014/66/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming

8 Richtlijn [2016/801/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten

België was bij het omzetten van al deze richtlijnen te laat. De Europese commissie was al het uitstel beu en daagde België in 2017 voor het Europese Hof van Justitie van de EU⁹ wegens het niet omzetten van de single permit richtlijn. De commissie vroeg om België te veroordelen tot een dwangsom van €70.828,80 per dag dat de richtlijn niet werd omgezet. Om deze veroordeling te vermijden moest de richtlijn zo snel mogelijk worden omgezet. Ondertussen lopen zowel voor de ICT richtlijn als de studenten-richtlijn procedures voor hetzelfde hof omdat België ze nog niet omzette. Bijkomende boetes zijn dus mogelijk.

5.1.2 Belgische context

De zesde staathervorming¹⁰ droeg de bevoegdheid over arbeidsmigratie over aan de drie gewesten. Wallonië droeg deze bevoegdheid over aan de Duitstalige gemeenschap¹¹ wat betreft haar grondgebied. Na een samenwerkingsakkoord¹² afgesloten tussen de Federale overheid, de Duitstalige gemeenschap en de drie gewesten, konden de verschillende overheden hun eigen arbeidsmigratiebeleid uitwerken.

De aanpassingen in België gebeurden in twee fases: op 1 januari 2019 werden door alle bevoegde overheden de minimale aanpassingen die werden vereist door de single permit richtlijn doorgevoerd. Enkel in Vlaanderen werd op diezelfde datum een nieuw arbeidsmigratiebeleid van toepassing. Later in het jaar volgde Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een aantal aspecten van de seizoensarbeidsrichtlijn en de studentenrichtlijn konden echter nog niet in werking treden omdat de Federale regering nog een aantal aanpassingen moest doorvoeren. Door de val van de regering eind 2018 is dit echter niet gebeurd.

9 [Legale migratie](#): Commissie daagt België voor Hof van Justitie wegens niet-overnemen van gemeenschappelijke regels voor werknemers van buiten EU

10 [Institutioneel akkoord voor de zesde staathervorming](#), 11 oktober 2011.

11 [Transfert des compétences liées à l'emploi à la Communauté germanophone](#)

12 [Samenwerkingsakkoord](#) van 2 februari 2018 tussen de Federale Staat, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, het Brussels-Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap met betrekking tot de coördinatie tussen het beleid inzake de toelatingen tot arbeid en het beleid inzake de verblijfsvergunningen en inzake de normen betreffende de tewerkstelling en het verblijf van buitenlandse arbeidskrachten. BS. 24/12/2018

5.2

HET NIEUW ARBEIDSMIGRATIEBELEID IN DE VERSCHILLENDE GEWESTEN

Het arbeidsmigratiebeleid was gebaseerd op het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Deze wetgeving voldeed al lang niet meer aan de noden van een goed arbeidsmigratiebeleid. Vlaanderen maakte gebruik van haar nieuwe bevoegdheid om enkele boordnodige aanpassingen door te voeren in het arbeidsmigratiebeleid. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waren de aanpassingen beperkter, Wallonië koos dan weer voor een zeer restrictief arbeidsmigratiebeleid.

5.2.1 De grootste veranderingen

Hoewel er inhoudelijk een aantal belangrijke aanpassingen zijn doorgevoerd, blijft men vooral mikken op hoogopgeleid personeel. Het idee van **concentrische cirkels** wordt aangehouden. Hiermee wordt bedoeld dat men eerst probeert mensen te activeren in België. Als de werkgever daar de werknemers niet vindt, gaat men op zoek binnen de Europese Economische Ruimte (de EU-landen aangevuld met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.) Slechts in derde instantie biedt men de mogelijkheid aan werkgevers om werknemers te rekruteren in landen van buiten de EER. Dit werd ook vertaald in het beleid dat werd ontwikkeld bij de implementatie van de 'single permit' die naar het Nederlands werd vertaald als 'gecombineerde vergunning'.

Afschaffing bilaterale akkoorden

In het oude beleid werd enkel voor werknemers afkomstig uit negen landen waarmee België een bilateraal akkoord had afgesloten toestemming gegeven om naar België te komen werken. Behalve als men in beroep kon aantonen dat de werknemer in kwestie echt noodzakelijk is voor het bedrijf. Deze beperking werd opgeheven en de **lijst met negen landen werd geschrapt in Vlaanderen**

en Wallonië. Alle potentiële werknemers uit niet EER landen worden voortaan op basis van gelijke criteria gerekruteerd. Dit betekent een grote administratieve vereenvoudiging. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap wordt wel nog gebruik gemaakt van de lijst van 9 landen ten gevolge van de bilaterale akkoorden.

Nieuwe mogelijkheden voor 'hooggeschoolden'

Voor het eerst wordt het mogelijk om een gecombineerde vergunning te bekomen die langer dan 1 jaar geldig is. Weliswaar enkel voor hoogopgeleid personeel wordt het nu mogelijk om een gecombineerde vergunning te bekomen die meteen **3 jaar geldig** is (momenteel nog niet mogelijk in de Duitstalige Gemeenschap). Het volstaat echter niet om hoogopgeleid te zijn, je moet minstens een bruto jaarloon gaan verdienen van iets meer dan €42.000 (cijfer verschilt tussen de gewesten maar is tussen de €42.000 en €43.000). Een ander nieuw aspect in het **Vlaamse** beleid voor hoogopgeleiden is dat voor werknemers jonger dan 30 jaar het bruto jaarloon beperkt wordt tot 80% (€34.156,80). De doelstelling is om bedrijven de **mogelijkheid te geven studenten van derde landen die in België afstuderen makkelijker in dienst te kunnen nemen**. Vlaanderen besliste om voor verpleegkundigen ongeacht de leeftijd deze beperking tot 80% toe te passen. Het bizarre is dat Vlaanderen er geen rekening mee hield dat jongeren niet jong blijven en dus ook 30 jaar worden. Als je op je 29 jaar wordt aangeworven met een loon van €34.000, moet je werkgever je het jaar nadien een loonsverhoging van €8.000 geven.

Invoering categorie middengeschoolden

De meest opmerkelijke aanpassing in Vlaanderen en Wallonië is echter het **invoeren van een specifieke lijst van knelpuntberoepen** waarvoor de werkgever op een

eenvoudige wijze een derdelander kan aanwerven. Vlaanderen lijstte 20 beroepen¹³ op waarbij werkgevers de mogelijkheid hebben om onmiddellijk iemand in dienst te nemen. In Wallonië gaat het om 7 beroepen¹⁴. Men gaat er dus vanuit dat er voor deze beroepen moeilijker werknemers te vinden zijn in België of de Europese Economische Ruimte. Het gaat hier bijna integraal om functies voor middengeschoolde werknemers, dus functies waarvoor geen diploma van hoger onderwijs vereist is.

Arbeidsmarktonderzoek blijft van kracht

Voor werkgevers die in Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of de Duitstalige Gemeenschap een

werknemer zoeken die niet onder de groep van hoogopgeleiden vallen of in Vlaanderen geen beroep zullen uitoefenen dat vermeld staat op de lijst van 20 knelpuntberoepen verandert er weinig. Iedere aanvraag wordt onderworpen aan een arbeidsmarktonderzoek waarbij de overheid dus zal nagaan of er niemand is op de Belgische arbeidsmarkt die deze functie kan uitoefenen. Deze mogelijkheid werd in het Waals Gewest simpelweg afgeschaft wat de arbeidsmigratie dus beperkt tot hoogopgeleiden en de 7 knelpuntberoepen. Dit is een enorme beperking voor werkgevers die nood hebben aan arbeidsmigranten.

5.3

DE PRECARITEIT VAN DE ARBEIDSMIGRANT

Iemand die de uitdaging aangaat om zijn land van herkomst te verlaten om aan de slag te gaan in een ander land is altijd bereid om de nodige inspanningen te leveren. Het vraagt een financiële investering maar nog een veel belangrijkere morele investering. Je laat immers je familie, vrienden en de manier van leven die je kent achter. Voor velen gaat het om hun partner en kinderen die achterblijven voor wie ze instaan met het loon dat ze zullen verdienen in België. In België staan er ten opzichte van dit engagement en inspanningen echter weinig garanties. Hoewel onze arbeidswetgeving veel bescherming voorziet voor werknemers, verliest het arbeidsmigratiebeleid de specifieke kwetsbaarheid van de arbeidsmigrant uit het oog.

De arbeidsmigrant komt aan in een land waar hij vaak de taal niet spreekt, nog geen netwerk heeft, de bestaande ondersteunende diensten niet kent, zijn rechten niet kent, ... Het enige aanspreekpunt is de werkgever die voor hem zijn gecombineerde vergunning heeft aangevraagd. Dit kan leiden tot een goede en sterke vertrouwensband maar kan ook leiden tot uitbuiting en misbruik door malafide werkgevers.

Het is aan de overheid om deze arbeidsmigranten de nodige handvaten aan te reiken om hen te beschermen tegen misbruik van hun werkgevers. Als duidelijk wordt dat arbeidsmigranten hun rechten kennen en effectief kunnen afdwingen dan is de kans kleiner dat malafide werkgevers misbruik zullen maken van arbeidsmigranten.

13 <https://dam.vlaanderen.be/m/6114ec3fcad99753/original/WSE-ABK-tta-knelpuntberoepen20181219.pdf>

14 https://emploi.wallonie.be/files/DOCS/permis-de-travail/m%c3%a9tiersp%c3%a9nurie_travail-leurs%c3%a9trangers.pdf

Het huidige arbeidsmigratiebeleid voorziet hier helemaal niet in. Het feit dat bepaalde middengeschoolden nu wel naar België kunnen migreren voor werk verruimt de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep. Maar zullen ze even vlot als de hogeschoolden hun weg vinden als er zich een probleem voordoet? Mogen we er trouwens van uitgaan dat hogeschoolden vlot de weg vinden naar de juiste diensten als er een probleem is?

5.3.1 Verplichte inburgering ook voor de arbeidsmigranten

Hoewel bij het ontwikkelen van het inburgeringsbeleid vaak wordt verwezen naar de oude arbeidsmigratie van de jaren 60-70 waar er geen aandacht was voor inburgering, zijn net arbeidsmigranten en hun gezinsleden vrijgesteld van de verplichting van het volgen van een inburgeringscursus. Ze kunnen deze wel vrijwillig volgen en voor werkende inburgeraars is er zelfs een flexibel traject ontwikkeld. De vraag is echter: zijn ze hiervan op de hoogte en zullen ze de tijd krijgen van hun werkgever om hieraan deel te nemen. Dit instrument zou net ideaal zijn om arbeidsmigranten te informeren over hun arbeids- en migratierechten en plichten. Het zou hen de mogelijkheid bieden om een breder netwerk van mensen en organisaties in België te leren kennen.

Malafide werkgevers die gebruik maken van het arbeidsmigratiesysteem doen er alles aan om de werknemer te isoleren en weg te houden van alle relevante informatie. Een verplichte inburgeringscursus met een programma op maat waarbij een verdiepende focus moet liggen op hun arbeidsrechten, het bestaan van de arbeidsinspectiediensten en de werking van vakbonden. Dit kan een antwoord bieden op het gebrek aan kennis en isolement van de arbeidsmigrant. Daarnaast moeten ze de mogelijkheden binnen hun migratierechten leren kennen en de nodige info over de sociale rechten die ze opbouwen. Arbeidsmigranten die over deze info beschikken zijn niet langer interessant voor malafide werkgevers. De kans is

immers veel groter dat de werknemer bij uitbuiting de weg zal vinden naar de betrokken inspectiediensten.

5.3.2 Bij verlies van werk moet er een reële mogelijkheid zijn om een nieuwe job te vinden

De beslissing en morele investering om naar een ander land te gaan om te werken is voor niemand eenvoudig. Het is belangrijk dat de arbeidsmigrant en zijn eventueel gezin, ten volle de vruchten van deze beslissing kan plukken. Als deze werknemer dan tijdens de voorziene duur van zijn arbeidscontract zijn job verliest, moet de mogelijkheid bestaan om een nieuwe job te vinden.

Het nieuwe arbeidsmigratiebeleid probeert hier voor het eerst een antwoord op te formuleren. Als de toestemming om te werken door het gewest om één of andere reden wordt ingetrokken (bijvoorbeeld ontslag door de werkgever) blijft je wel nog een verblijf behouden van 90 dagen. Je mag dan wel niet meer werken. Stel dat de intrekking van het gewest er komt op het einde van de gecombineerde vergunning dan kan de werknemer een bijlage 51 aanvragen bij de gemeente van zijn feitelijke verblijfplaats. Deze bijlage is beperkt tot 3 maanden verblijf. In beide situaties heeft de werknemer dus 90 dagen om een nieuwe werkgever te vinden die voor hem een nieuwe gecombineerde vergunning wil aanvragen. Deze aanvraag is in Vlaanderen echter niet mogelijk voor de lijst van knelpuntberoepen. Eén van de basisvoorwaarden om een middengeschoolde arbeidsmigrant via de lijst van knelpuntberoepen aan te werven is dat hij zich nog niet op het Belgische grondgebied bevindt. Enkel na een beroep tegen een negatieve beslissing omwille van deze reden door het gewest kan de minister hier eventueel een uitzondering op toestaan. Dit leidt tot een langere procedure en je zal dus een werkgever nodig hebben die bereid is om deze langere procedure af te wachten.

Deze mogelijkheid is te beperkt. Hier merken we opnieuw dat er niet werd geredeneerd vanuit het oogpunt

van de arbeidsmigrant. Die moet immers al op de hoogte zijn van het bestaan van de bijlage 51 en waar hij deze kan aanvragen. Een termijn van 3 maanden om een nieuwe job te vinden voor een werknemer die een beperkt netwerk heeft in België is vrij kort. Er blijkt vanuit het beleid geen initiatief genomen te zijn om bij de VDAB een specifiek beleid te ontwikkelen of te voorzien voor deze groep potentiële werkzoekenden.

5.3.3 Rekrutering

Nu arbeidsmigratie toegankelijker is geworden voor een aantal middengeschoolden zullen rekruteringsbureaus actiever worden op deze markt. In elk ander land waar dit gebeurde ging het gepaard met heel wat problemen. Valse contracten, onduidelijke kostenstructuren, voorafbetalingen, ...

Geen enkel gewest heeft hiervoor maatregelen ontwikkeld. Uit de ervaringen van andere landen had men lessen kunnen trekken en het rekruteren enkel kunnen toelaten door eventuele erkende arbeidsbemiddelingsdiensten. Alle kosten die gepaard gaan met deze arbeidsbemiddelingsdiensten zouden altijd door de werkgever moeten gedragen worden en zouden op geen enkele manier verhaald mogen worden op de werknemer. De gewesten hadden zich kunnen baseren op de richtlijnen die de IAO hierover heeft ontwikkeld.¹⁵

5.3.4 Wie draagt welke kosten?

In het arbeidsmigratiebeleid is geen duidelijkheid wie welke kosten moet betalen. Als een werkgever een hoogopgeleide IT-medewerker moet verleiden om voor hem te komen werken in België dan is de kans groot dat hij

de kosten op zich neemt. Wat gebeurt er echter met de slager uit de Vlaamse knelpuntberoepenlijst?

Als men een arbeidsmigrant wil aanwerven zijn er nu eenmaal extra kosten:

- Retributiekosten bij de federale overheid
- Reiskosten van land van herkomst naar België en terug
- Eventuele visumkosten
- verzekeringskosten die de reis en de periode in België moeten dekken tot aan de eerste dag van tewerkstelling
- Eventuele andere procedurekosten
- Rekruteringskosten

Het arbeidsmigratiebeleid creëert geen enkele duidelijkheid over wie moet instaan voor deze kosten. Dit kan leiden tot onduidelijke afspraken tussen werknemer en werkgever of tot bewust valse voorwendselen. Het gebeurt dat werkgevers de werknemer beloven om te betalen eenmaal ze in België zijn maar dit nooit doen of dat de werkgever de kosten die hij maakte afhoudt van het loon alhoewel dit niet was afgesproken.

5.3.5 De reële mogelijkheid om een klacht in te dienen

De vier voorgaande elementen kwamen aan bod in minstens één of zelfs verschillende van de Europese richtlijnen waar we het eerder over hadden. Jammer genoeg lieten de gewesten bij het uitwerken van hun nieuw arbeidsmigratiebeleid deze kansen liggen. Een goed uitgewerkt beleid over deze aspecten had misbruik en uitbuiting van arbeidsmigranten kunnen vermijden.

¹⁵ ILO. [General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs](#). 22 mei 2019

Maar zelfs al had men dit omgezet dan nog kan er een conflict bestaan tussen werkgever en werknemer. Het arbeidsmigratiebeleid blijft inzetten op een arbeidsmigratie vertrekkend van één werkgever waarvoor de werknemer kan werken. De afhankelijkheid van deze werkgever is dan ook groot. Als je je werk verliest, verlies je je verblijf, behalve als je tijdig een nieuwe job vindt. Durf je als arbeidsmigrant dan dit risico te nemen? Of kies je ervoor om te zwijgen en de uitbuiting te aanvaarden? De gewesten hadden ervoor kunnen kiezen om net als Canada een systeem uit te werken waar arbeidsmigranten, die gelinkt

zijn met een werkgever maar die in een conflictsituatie terecht komen, een uitweg wordt geboden. In Canada werd een "Open work permits for vulnerable workers"¹⁶ ontwikkeld. Arbeidsmigranten die in conflict komen met hun werkgever krijgen een verblijfs- en arbeidskaart die hen toegang geeft tot de hele arbeidsmarkt zonder beperkingen. Vanuit dit statuut kan de betrokken arbeidsmigrant een nieuwe werkgever vinden in het klassieke arbeidsmigratiebeleid.

6. NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE VAN HET DIENSTBODESTATUUT

De huishoudsector in België wordt verdeeld in verschillende arbeidsstatuten, waarvan het dienstenchequestatuuut het bekendst is. Minder bekende statuten zijn: dienstboden, huisbedienden (gouvernantes, butlers, enz.) en het huishoudpersoneel van diplomaten.

Een dienstbode is een werknemer die zich verbindt tegen loon onder het gezag van de werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. Dit statuut dateert uit de tijden wanneer Belgische boerenmeisjes naar de steden verhuisden om te werken voor de aristocratische families, het gaat dus over een verouderd statuut. Het statuut heeft echter enkele belangrijke wijzigingen ondergaan in de laatste jaren dankzij de ratificatie door België van de Conventie C189 betreffende waardig werk voor het huishoudpersoneel, zoals bijvoorbeeld de

verplichte aangifte van al het huishoudpersoneel aan de sociale zekerheid.¹⁷

In september 2019 ondertekenden de sociale partners van PC 323¹⁸ een CAO waarmee een nieuwe functieclassificatie en nieuwe barema's ingevoerd werden. Alle werkgevers uit de sector moesten ten laatste op 31 december 2019 deze classificatie invoeren. Op basis van deze CAO, zijn de meest voorkomende functies en taken uitgeschreven en de bijhorende barema's bepaald.

Volgens deze nieuwe classificatie wordt het dienstbode statuut verdeeld in 3 verschillende categorieën:

- Dienstbode schoonmaak
- Dienstbode huishouden
- Dienstbode kinderopvang

¹⁶ <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/temporary-residents/foreign-workers/vulnerable-workers.html>

¹⁷ vroeger mochten alleen de dienstboden die meer dan 24u per week werkten, geregistreerd worden bij de sociale zekerheid.

¹⁸ Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden

1. **Dienstbode schoonmaak (categorie 1):** De dienstbode verricht hoofdzakelijk schoonmaaktaken voor het huishouden van de werkgever en zijn/haar gezin. Deze taken bestaan uit het uitvoeren van netheids- en schoonmaakwerkzaamheden van oppervlakken (vloeren, sanitair, meubilair e.d.) en ruimtes (inkom, trappenhal, kelder, (slaap)kamers e.d.) van het huis van de werkgever met als doel de gevraagde locatie kwaliteitsvol te reinigen.
2. **Dienstbode huishouden (categorie 2):** De dienstbode verricht hoofdzakelijk huishoudelijke handarbeid voor het huishouden van de werkgever en zijn/haar gezin met als doel de bewoners van de privéwoning van dienst te zijn in alle nodige werkzaamheden. Zoals bijvoorbeeld het onderhouden van kleding en ander textiel (wassen naaien, strijken), het (voor)bereiden van maaltijden, boodschappen, verzorgen van planten, het voederen van dieren en onderhouden van hun leefomgeving (kattenbak, aquarium, enz.)
3. **Dienstbode kinderopvang (categorie 3):** De dienstbode verricht hoofdzakelijk taken betreffende de kinderen van de werkgever en zijn/haar gezin. De dienstbode staat in voor het onthaal, opvang en verzorging van kinderen, met als doel deze van de nodige begeleiding te voorzien in hun dagelijks functioneren.

OP BASIS VAN DEZE NIEUWE CATEGORIEËN, WORDEN ER NIEUWE BAREMA'S VASTGESTELD¹⁹:

Anciënniteit (in jaren)*	Dienstbode schoonmaak (categorie 1)		Dienstbode huishouden (categorie 2)		Dienstbode kinderopvang (categorie 3)	
	per uur	per maand	per uur	per maand	per uur	per maand
0	120	120	120	120	120	120
1	87	87	87	87	87	87
2	60	60	60	60	60	60
3	45	45	45	45	45	45
4	44	44	44	44	44	44
5	25	25	25	25	25	25

* tot 20 jaar anciënniteit

Om te bepalen tot welke categorie een werkne(e)m(st) er behoort, moet er gekeken worden naar de inhoud van de functie. Bij een gecombineerde takenpakket moet er gekeken worden naar de hoofdtak.

Deze nieuwe classificatie geeft meer duidelijkheid over de taken die behoren tot dit statuut, zeker voor wat de kinderopvang betreft. Vroeger was het niet helemaal duidelijk welke taken de dienstbode mocht opnemen

¹⁹ December 2019: <http://www.sf323.be/functieclassificatie-begrippenkader-te-doorlopen-stap-pen-en-downloads>

²⁰ PC337 - aanvullend paritair comité voor de non-profitsector

in verband met de kinderen, nu kan men een duidelijke verschil maken tussen handarbeid en intellectuele arbeid ten opzicht van de kinderen. Wanneer een werknemer verantwoordelijk is voor de opvoeding van de kinderen (gouvernantes) is er dus sprake van huisbedienden die onder de bepalingen van het Paritair Comité 377²⁰ vallen. Als het over uitvoerende taken gaat, dan is er sprake van handarbeid (nannies, babysitters) en deze werknemers vallen onder de bepalingen van het dienstbode statuut.

Verder heeft deze nieuwe classificatie een positieve impact voor andere arbeidsstatuten:

- **Huishoudpersoneel van diplomaten** (officieel privé-bedienden genoemd) zijn werknemers in de huishoudelijke en privédienst van een ambassadeur, consul of voorzitter van een erkende internationale organisatie. De tewerkstelling van deze werknemers wordt goedgekeurd door de directie Protocol van het Ministerie van Buitenlandse Zaken op basis van een modelcontract dat de directie Protocol ter beschikking stelt van de potentiële werkgevers.

Dit modelcontract wordt opgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden van het dienstbodestatuut maar de versie die gebruikt wordt tot de dag van vandaag is zeer verouderd en bevat arbeidsvoorwaarden en barema's die dateren van 2013. In de praktijk betekent dit dat zelfs in situaties waarin bonafide werkgevers voldoen aan alle formaliteiten en regels, vermeld op de website van dienstprotocol, de Belgische wetgeving niet respecteren. In vorige jaarverslagen riep FAIRWORK Belgium op tot een update van het modelcontract. Het huidige modelcontract is onwettig en

is in strijd met de Conventie C189 van de IAO en de Belgische wetgeving.

Deze nieuwe classificatie is ook van toepassing op de privé bedienden en biedt de perfecte kans om nieuwe modelcontracten op te stellen op basis van de functie en taken die de kandidaat gaat uitvoeren: 1) een modelcontract voor dienstboden met een duidelijke mededeling van de specifieke categorie (schoonmaak, huishouden of kinderopvang) en het bijbehorende loon en 2) een modelcontract voor huisbediende als de werknemer verantwoordelijk zal zijn van de opvoeding van de kinderen van de werkgever (gouvernante).

- **Au pair jongeren:** au pairs zijn juridisch gezien geen werknemers maar in de praktijk wordt een groot deel daarvan uitgebuit als goedkope dienstboden/nannies. Een au pair is een jongere die naar België komt in het kader van een culturele uitwisselingsprogramma om een van de officiële talen te leren en in contact te komen met de Belgische cultuur. De realiteit toont aan dat aan dit culturele aspect vaak niet voldaan wordt.

Volgens de wetgeving²¹, wordt bij niet-naleving van de voorwaarden van de au pair plaatsing, de au pair-jongere beschouwd als te zijn aangeworven als dienstbode. Met de wijzigingen van het dienstbodestatuut, kan er een herclassificatie tot het statuut van een dienstbode kinderopvang aangevraagd worden. De au pair kan in dat geval het bijbehorende minimumloon eisen en niet alleen zakgeld.

²¹ KB (9/06/99) houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET

Het veilig FAIRWORK Belgium loket is telefonisch bereikbaar op het gratis nummer 0800/12019 tijdens de permanentie-uren op maandag en woensdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur. Hulpverleners of andere actoren kunnen ons tijdens dezelfde permanentie-uren bereiken op het nummer 02/274 14 31. Naast de telefonische permanentie kunnen hulpvragers bij ons terecht via e-mail en Facebook. Voor het huispersoneel hebben we ook een Whatsapp contact punt.

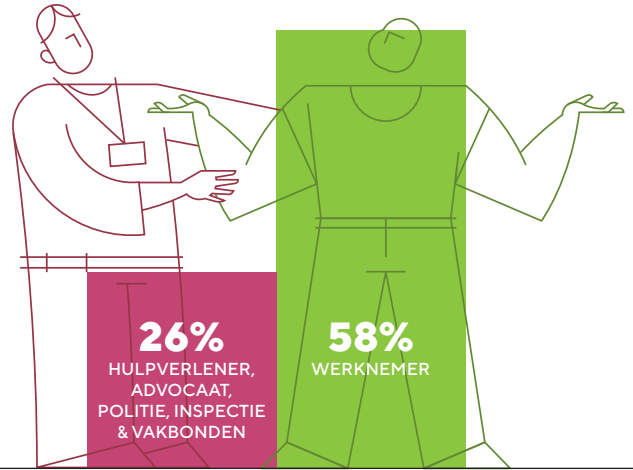
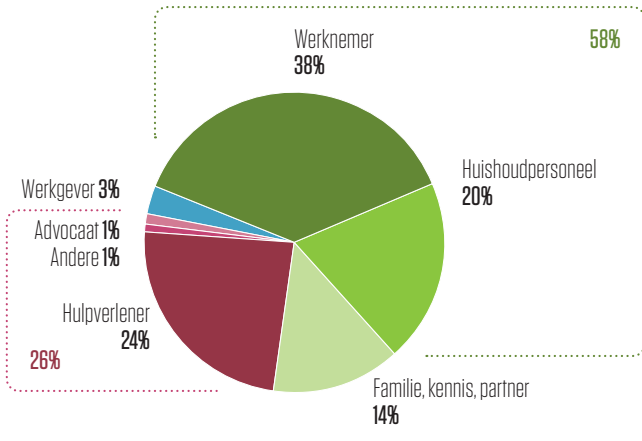
Net als vorig jaar vestigen we een nieuw record met **520 hulpvragen**. Een stijging van 15% in vergelijking met 2018.

We merken geen grote verschuivingen in wie ons contacteert. Het zijn vooral de werknemers zelf, gevolgd door hulpverleners en hun familie. Van de 560 werknemers die ons contacteerden - één hulpvraag betreft soms over meer dan één werknemer - waren er **322 (57%) mannen en 238 (43%) vrouwen**. Als we kijken naar het aankomstjaar van de werknemers, stellen we opnieuw vast dat de meest werknemers recent zijn aangekomen.

Werknemers **uit 83 landen** namen contact met ons op. De grootste groepen zijn de Marokkanen (107) en de Brazilianen (61) en, gevolgd door Colombianen (25), Filipijnen (23) en Indonesië (18).

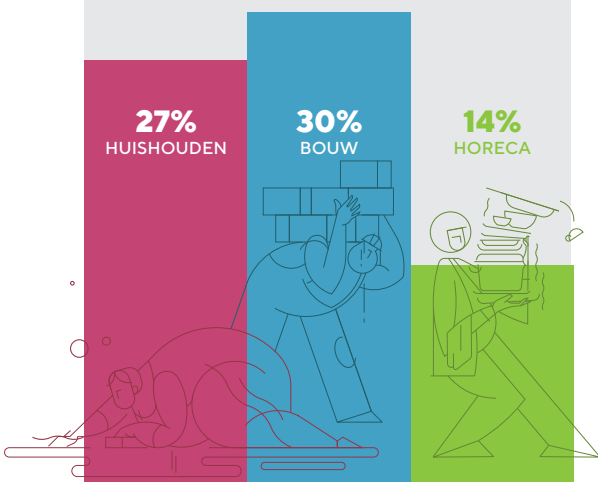
De **top 5 van de sectoren van tewerkstelling** blijven jaar na jaar hetzelfde: bouw, huishoudpersoneel, horeca en schoonmaak. Ongeacht wat voor maatregelen de overheid ook neemt we merken geen enkele daling of verschuiving in onze cijfers. In totaal waren de betrokken werknemers actief in 36 verschillende sectoren.

De identiteit van de vraagsteller (N=516)

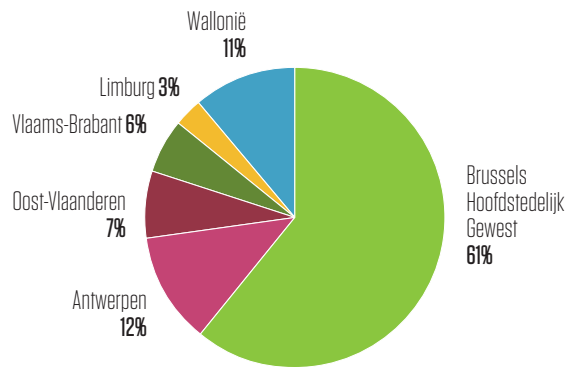


IDENTITEIT

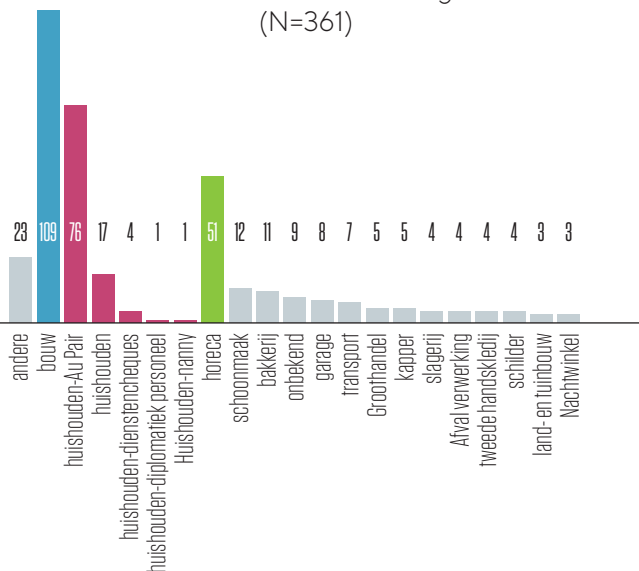
De top 5 van de sectoren van tewerkstelling blijven jaar na jaar hetzelfde: **bouw, huishoudpersoneel, horeca en schoonmaak**. Ongeacht wat voor maatregelen de overheid ook neemt we merken geen enkele daling of verschuiving in onze cijfers.



Plaats van tewerkstelling (N=244)

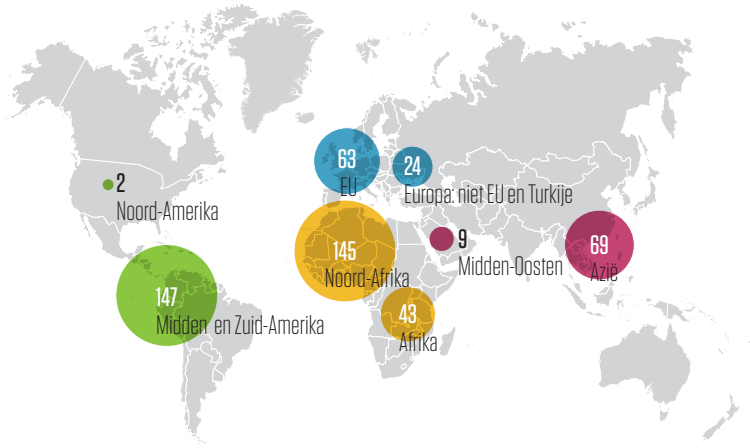


Sector van tewerkstelling (N=361)

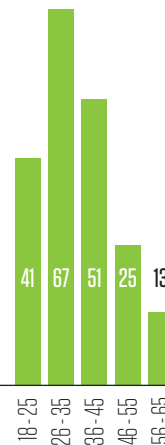


TEWERKSTELLING

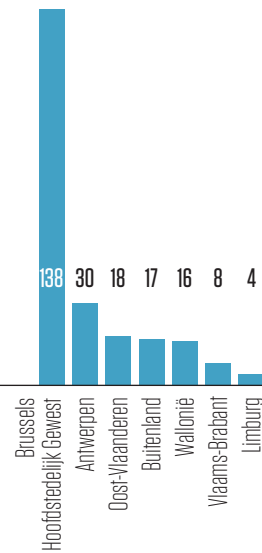
Herkomst
(N=502)



Leeftijd
(N=197)



Verblijfplaats
(N=231)



Thema van de hulpvraag
(N=512)

Loon diefstal	189
Mogelijkheid om legaal te werken	76
Andere (meestal niet arbeid gerelateerd)	58
Problemen in een legale arbeidssituatie	55
Algemene vraag naar rechten	35
Arbeidsongeval	28
Onduidelijke vraag	18
Problemen bij schijnzelfstandigheid	16
Vraag naar werk	9
Administratieve problemen met werkvergunning	7
Wit werk zonder papieren	6
Controles door politie en inspectie	5
Sociale zekerheidsrechten	4
Problemen met regularisatie	2
Mensenhandel	1
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werkgever)	1
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	1
Ontslag	1

Behandeling van de hulpvraag
(N=513)

Informatie bezorgd	208
Klant niet meer bereikbaar	102
Doorverwezen	65
Klant stopt het dossier	42
In behandeling	41
Klachtneerlegging	39
Mensenhandel	12
Werkgever betaald na onze tussenkomst	1
Klant komt niet naar afspraak	1
Bemiddeling/opvolging	1
Bemiddelen vakbond	1

Net als vorig jaar vestigen we een nieuw record met 520 hulpvragen. Een stijging van 15% in vergelijking met 2018.

HULPVRAGEN

HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS

1. HET PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

In 2010 ging ons empowermentsproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers van start om het huishoudpersoneel zonder of met een precaire verblijfsrecht bewust te maken van hun arbeidsrechten en de manier waarop zij die rechten kunnen afdwingen. Sindsdien hebben honderden werkne(e)m(st)ers van de sector (dienstboden, dienstencheques werknemers, huisbedienden en diplomatiek huishoudpersoneel) hun weg gevonden naar onze diensten. Van bij het ontstaan bestaat het project uit twee grote delen: een veilig loket voor individuele oriëntatie en begeleiding en de zondagse collectieve werking.

In 2019 zijn we erin geslaagd om onze bijzondere werking rond au pairs te consolideren. Al sinds 2014 is ons veilig loket open voor deze nieuwe (en sterk groeiende) doelgroep, in 2018 zijn wij gestart met het organiseren van een collectieve werking voor au pair jongeren. Wij zijn het enige infopunt dat steunt biedt aan deze groep in België. FAIRWORK Belgium is een belangrijk en heel bekende referent geworden binnen de au pair community, niet alleen op nationaal maar ook op Europees niveau.

2. VEILIG LOKET HUISPERSONEEL

Via ons veilig loket ontvangt FAIRWORK Belgium individuele hulpvragen van het huishoudpersoneel en au pair jongeren. Daar krijgen ze in eerste instantie informatie over hun arbeidsrechten en als zij dit willen ondersteunen we ze om een officiële klacht te indienen bij de verschillende inspectiediensten.

Ons veilig loket is bereikbaar via de 'traditionele' communicatiemiddelen (email en telefoon) maar we maken ook gebruik van sociale media zoals Facebook en Whatsapp. Aangezien de aard van hun werk en het isolement waarin zij zich vaak bevinden, zijn sociale media ondertussen het belangrijkste communicatiemiddelen wat het veilig loket voor huishoudpersoneel en au pairs betreft. Tot 90% van de hulpvragen ontvangen wij via Facebook en WhatsApp.

In 2019 kregen wij een totaal van **121 hulpvragen uit de huishoudsector** waarvan 96 vragen van au pair jongeren.

3. ZONDAGSE ACTIVITEITEN

Tijdens de zondagse activiteiten van FAIRWORK Belgium for Domestic Workers ontvangen wij mensen van meer dan 20 verschillende nationaliteiten (van binnen en buiten de Europese Unie). Zij komen samen om taallessen en infosessies over arbeidsrechten te volgen en deel te nemen aan sociaal-culturele activiteiten. Het doorbreken van hun isolement en het teruggeven van hun zelfvertrouwen als migrant, werknemer en vrouw staat centraal in ons project. FAIRWORK Belgium for Domestic Workers is tevens een veilige plaats waar de deelnemers hun bezorgdheden, vragen en ervaringen uitwisselen met andere collega's en vrienden.

De zondagse activiteiten worden in twee parallelle werkingen verdeeld: (1) huishoudpersoneel (dienstboden, dienstencheques werknemers, huisbedienden en diplomatiek huishoudpersoneel) met of zonder verblijfsrecht en (2) au pair jongeren (derdelanders en Unieburgers)

Huishoudpersoneel

Deze groep bestaat voornamelijk uit vrouwelijke arbeidsmigranten van Latijns-Amerika en de Filipijnen en bijna vijftig procent daarvan heeft geen wettig verblijf. Voor deze groep organiseren wij elke zondag Franse taallessen, infosessies over arbeidsrechten, empowermentsgesprekken en debattafels. De activiteiten vinden plaats in het centrum van Brussel. Alle informatie en communicatie - behalve de Franse lessen - wordt in het Engels en in het Spaans aangeboden. Een zondag per maand gaan wij op uitstap met de groep om musea te bezoeken of om deel te nemen aan gegidste rondleidingen in Brussel en andere Belgische steden. De groep wordt bovendien vaak uitgenodigd om deel te nemen aan feesten van verschillende Zuid-Amerikaanse of Filipijnse zelforganisatie.

- **Franse lessen:** Afhankelijk van hun niveau, worden de deelnemers verdeeld in twee groepen: 1) *grammaire et phonétique* (absolute beginners) en 2) *expression orale*





et écrite. (intermediate). De lessen worden gegeven door twee leerkrachten die via een sociaal bureau voor kunstenaars actief zijn bij ons.

- **Infosessies arbeidsrechten:** De infosessies worden gegeven per thema (dienstboden, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel en huisbedienden) en per taal (Engels en Spaans). Naast de formele sessies organiseren we met de groep empowermentbesprekingen en debattafels. Hiervoor maken wij gebruik van boardgames, infographics en ander educatief materieel dat FAIRWORK Belgium heeft ontwikkeld.
- **Sociaal-culturele activiteiten:** Een keer per maand organiseren wij een bezoek of een gegidste rondleiding. Dit kan ook een workshop zijn. In 2019 waren dat onder andere: de film *Roma*, kookles 'Belgische klassiekers', bezoek VRT studio's, Afrikamuseum, Picknick Terkamerenbos met zicht op Tour de France, ...

In de periode van januari t.e.m. juni is de opkomst doorgaans minder groot. Vorige jaren hadden wij gemiddeld 10 à 20 deelnemers in deze maanden maar in 2019

was dit niet het geval: in het voorjaar was de aanwezigheid gemiddeld gestegen tot 25 à 40 deelnemers per activiteit. Dit is echter in mei veranderd wanneer een van onze leerkrachten plots ons project moest verlaten door een ernstige ziekte. De leerkracht werd zeer gewaardeerd door de groep en zijn afwezigheid samen met de onmogelijkheid om de gehele groep door één leerkracht te laten begeleiden tot een nieuwe leerkracht was gevonden, veroorzaakte een serieuze daling in de aanwezigheid.

Onze activiteiten werden tijdens de zomerperiode (tweede helft juli en augustus) on hold gezet²². Zij werden hervat op de eerste zondag van september met onze jaarlijkse "Welcome Back Day". De periode tussen september en december bleef rustig omdat we pas in oktober een vervanger vonden die de Franse lessen op zich kon nemen.

Hoewel onze relaties met de Filipijnse en Latijns-Amerikaanse gemeenschappen sterk blijft, gebeurt de

²² Dit omdat een grote deel van de dames op vakantie vertrekt of moeten meegaan met de werkgevers op reis.



outreaching steeds vaker via de sociale media (Facebook en WhatsApp). FAIRWORK Belgium is sterk bekend bij onze deelnemers en onze partners van de verschillende zelforganisaties. Op deze manier worden onze profielen op sociale media vlot gedeeld met mensen die contact met ons zoeken.²³

Au pairs

Deze groep bestaat uit jonge vrouwen tussen 18-25 jaar die naar België komen in het kader van een cultureel-uitwisselingsprogramma. Zij zijn geen arbeidsmigranten maar in de praktijk zijn ze vaak slachtoffer van uitbuiting als huishoudpersoneel. Zij komen uit de hele wereld, vooral uit Latijns-Amerika, Filipijnen, Zuid-Afrika, Indonesië andere Afrikaanse en Aziatische landen maar ook van Noord-Amerika, Oceanië, Oost-Europa en de Europese Unie

Voor deze groep organiseren wij een keer per maand een sociaal-culturele activiteit, zoals bezoeken naar musea, uitstappen en workshops. Hiermee proberen wij bij te dragen om het culturele doel van hun plaatsing waar te maken. Daarnaast willen wij hun isolement onderbreken en zoveel mogelijk au pairs samenbrengen. Dit om hen de mogelijkheid te geven om een netwerk van solidariteit en hulp op te bouwen.

Na elk bezoek gaan wij iets drinken en eten met de deelnemers om hen rustig en op een informele manier te informeren over de legale plichten van het gastgezin, hun arbeidsrechten als au pair en de manier waarop zij deze rechten kunnen afdwingen. Tijdens deze informele gesprekken, delen zij hun bezorgdheden en ervaringen met de groep, kunnen wij de groep gemakkelijker bewust maken dat het gastgezin niet zomaar alles mag vragen en dat zij als au pair veel instrumenten hebben om zich te verdedigen tegen misbruiken. Deze manier van werken heeft bewezen heel succesvol te zijn aangezien we een referent zijn geworden binnen de au pair community in België.

²³ Onze Facebook account FAIRWORKBE DW telt meer dan 1.400 vrienden.



Een totaal van **70 verschillende au pairs heeft deelgenomen aan onze activiteiten** gedurende het hele jaar. Dit is een absoluut record en zij zijn één van onze grootste doelgroepen geworden.

Activiteiten voor au pairs in 2019 waren onder andere: een bezoek VRT Studios, Kookles 'Belgische klassiekers', bezoek Brouwerij Huyghe, bezoek Magritte Expo, ...

Normaal organiseren we de activiteiten voor au pairs op hetzelfde moment als de activiteiten voor het huishoudpersoneel. Op deze zondagen gaat de projectverantwoordelijke mee met de groep au pairs samen met twee vrijwilligsters terwijl de groep huishoudpersoneel in Brussel blijft om lessen te volgen waar de twee leerkrachten en twee andere vrijwilligsters ze ontvangen.

De outreaching bij de au pair jongeren gebeurt integraal via sociale media. In Facebook zijn wij lid van de verschillende Au pairs-in-Belgium-Facebookgroepen waar wij regelmatig informatie over hun arbeidsrechten verspreiden via infographics. We hebben ook een WhatsApp-groep waarmee wij in contact blijven met een 60-tal au pairs die al deelgenomen hebben aan onze activiteiten. Daar kunnen zij vragen stellen en zich informeren over de

verschillende aspecten van de au pair plaatsing in België. Daarnaast zijn er meerdere andere WhatsAppgroepen die onze deelnemers volgen. Wij horen van hen dat FAIRWORK Belgium al heel bekend is in deze groepen en dat onze informatieve documenten en infographics ook binnen deze groepen circuleren.

Vrijwilligers

De zondagse activiteiten van het project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers wordt gesteund door een team van 7 vrijwilligsters: 6 daarvan verdelen we in twee groepen van 3 die elke zondag elkaar afwisselen. Er is nog een extra vrijwilligster die alleen actief is voor de werking voor au pairs.

4. DEELNEMERS VAN HET PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS IN 2019

In 2019 hebben wij 42 activiteiten georganiseerd (verspreid over 37 verschillende zondagen). We bereikten 150 unieke deelnemers, afkomstig uit meer dan 20 verschillende landen.

AANTAL DEELNEMERS PER STATUUT IN 2019

Totaal Deelnemers zonder wettig verblijf		42
Dienstboden		40
Andere (werkzoekende, andere sector)		2
Totaal Deelnemers met wettig verblijf		104
Huishoudpersoneel	Geregistreerde dienstboden	2
	Dienstencheques werknemers	25
	Diplomatiek HP	2
Au Pair		70
Andere (werkzoekende, andere sector)		5
Onbekende (geen gegevens)		4
Algemeen Totaal		150

AANTAL DEELNEMERS PER NATIONALITEIT IN 2019

Latijns-Amerika (Spaanstalig)		87
- met Spaanse nationaliteit		13
- met Belgische nationaliteit		1
- Asielzoekers		2
- Erkende vluchtelingen		1
Filipijnen		21
- met Belgische nationaliteit		2
EU	Duitsland	15
	Hongarije	4
	Italië	4
	Oostenrijk	3
	Slovenië	2
	Verenigd Koninkrijk	2
	Zweden	2
Brazilië		15
Indonesië		4
Kenia		1
Marokko		1
Oekraïne		2
Taiwan		2
Thailand		1
Verenigde Staten		1
Zuid-Afrika		4
Totaal		150

5. TONEELSTUK "IK GEEF NIET OP"

In 2013 publiceerde FAIRWORK Belgium het kookboek "Onze (Ge)Rechten"/"Nos Droits Sur le Plat" dat volledig samengesteld werd door de deelnemers van ons project. Het boek bevat 26 traditionele recepten van hun land van oorsprong, de 17 belangrijkste artikels van de Conventie C189 voor het huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en 8 levensverhalen.

Op basis van deze 8 verhalen, werd het toneelstuk "Ik Geef Niet Op" geschreven door tv-scenarist Guy Bernaert en geproduceerd door Paljas Producties. Het stuk is een monoloog, geïnspireerd op de 8 verhalen. De monoloog wordt gespeeld door Muriel Bats en geregisseerd door Rikkert Van Dijk.

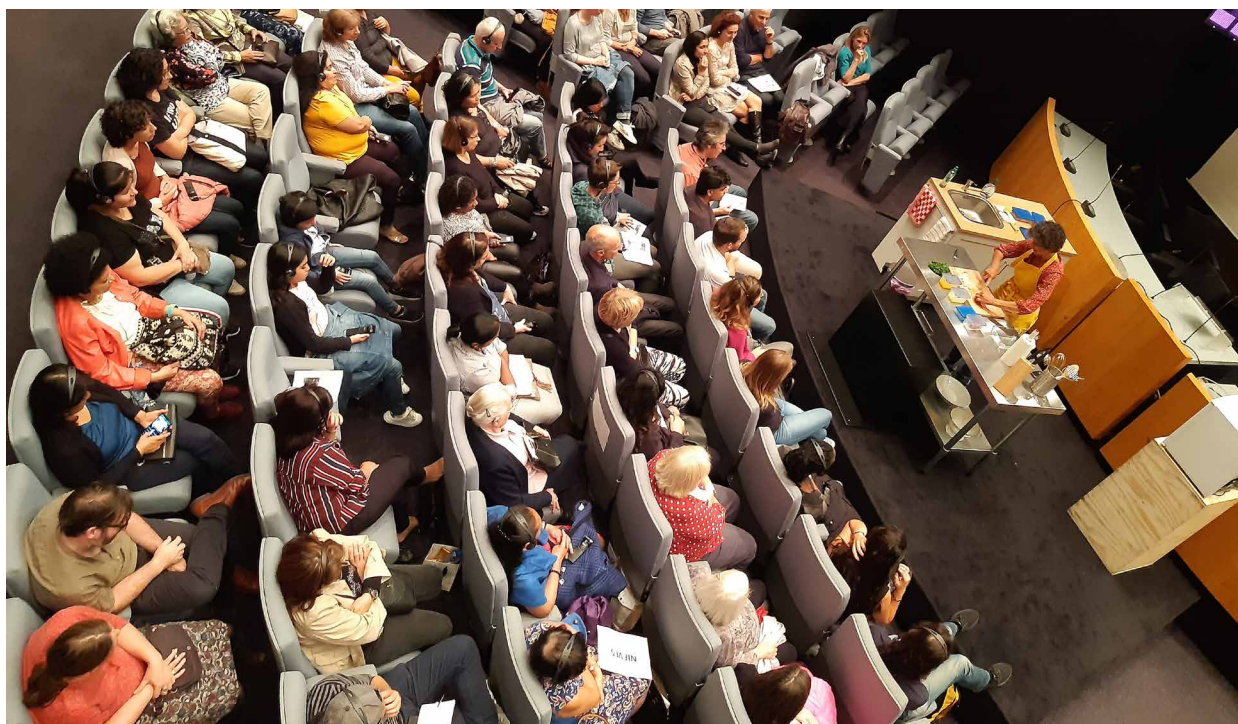
Al in 2018 organiseerde FAIRWORK Belgium een ontmoetingsmoment tussen de actrice, het productiehuis en

de vrouwen die het boek geschreven hebben. Zo konden zij de vrouwen achter de verhalen in persoon leren kennen.

De première vond plaats op 26 april 2019 in het Fakkeltheater in Antwerpen. Naar aanleiding van de première werd er een tweede editie van het kookboek "Onze (Ge)Rechten" gelanceerd.

Première in Brussel en speciale voorstelling voor onze groep

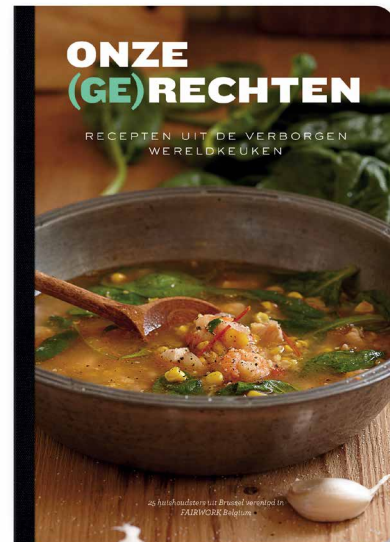
Omdat de dames van onze groep een zeer beperkte kennis van Nederlands hebben, konden zij de première van de monoloog in Antwerpen niet bijwonen. Daarom hebben wij een aparte voorstelling met simultaantolken



naar Spaans, Engels en Frans, georganiseerd op zondag 13 oktober.

De deelnemers van ons project, de schrijfsters van het boek, onze vrijwilligers en onze partners van andere organisaties waren uitgenodigd. Op die dag hebben wij meer dan 100 gasten kunnen ontvangen met de inspirerende aanwezigheid van Zuster Jeanne Devos en 6 van de 8 dames wiens verhaal de monoloog heeft geïnspireerd. Het was een zeer hartverwarmend en emotioneel moment voor al de aanwezigen en we hebben alleen maar positieve feedback gekregen van onze gasten.

“Ik Geef Niet Op” wordt nog altijd gespeeld in verschillende steden in en kan nog steeds geboekt worden. Wilt u het stuk gaan bekijken of zelf organiseren met je organisatie?: Paljas Producties vzw - www.paljas.be - Tania de Ley info@paljas.be - tel. 03 888 22 60



FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

De specifieke werking van FAIRWORK Belgium zorgt ervoor dat we unieke ervaring hebben opgebouwd. We willen blijven inzetten om deze kennis te verspreiden. U kon al eerder lezen dat we de afgelopen jaren elke keer opnieuw door meer hulpvragers werden gecontacteerd. De staf van FAIRWORK Belgium bleef echter beperkt tot twee beroepskrachten tot augustus 2019. De nieuwe beroepskrachten hadden ook nood aan een inwerktijd. Om die reden werd begin 2019 beslist dat FAIRWORK Belgium tot november 2019 haar vormingen enkel nog zou verzorgen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dat we in 2019 voor het eerst sinds lang geen studiedag organiseren.

Ondanks deze beperking werden toch nog 11 vormingen verzorgd waarbij we 370 mensen hebben bereikt. Dit ging aan vormingen aan de doelgroep via Voyaach in Brussel, studenten op hoge scholen, debat naar aanleiding van de Europese verkiezingen, ...

Naast deze activiteiten was er overleg met tal van organisaties die met werknemers zonder wettig verblijf in contact komen. Zo ontmoeten we de MOC, juridische werkgroep Agentschap Integratie & inburgering, PAG-ASA, 11.11.11 ...

1. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

Het engagement van FAIRWORK Belgium binnen PICUM werd verder gezet. We maken deel uit van hun Dagelijks Bestuur, Raad van Bestuur en hun Algemene vergadering. We werken actief mee in hun werkgroep die zich specifiek inzet over de arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht.

We werden uitgenodigd door Focus on Labour Exploitation (FLEX), een organisatie gevestigd in het Verenigd

Koninkrijk om toe te lichten hoe werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht hun arbeidsrechten kunnen afdwingen in België. FairWork actief in Nederland kwam - dank zij een uitwisselingsproject opgezet door PICUM - bij ons langs. Het werd een intensief overleg over hoe FAIRWORK Belgium de arbeidsrechten van onze doelgroep probeert af te dwingen.

FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

Het merendeel van de thema's die FAIRWORK Belgium behandelt, spelen zich af op Federaal niveau. Gezien we in 2019 geen Federale regering hadden met volheid van bevoegdheid en de grote werkdruk bij het veilig FAIRWORK Belgium loket stond ons beleidswerk op een lager pitje.

Ondanks deze beperkingen hadden we wel een overleg met het kabinet Van de Vlaams minister van Werk Hilde Crevits. De thema's die we op de tafel legden waren de uitbuiting van au pair jongeren en het nieuwe Vlaamse arbeidsmigratiebeleid waarbij de specifieke kwetsbaarheid van arbeidsmigranten helemaal uit het oog werd verloren.

Op een overleg met de Raad van Arbeidsauditeurs legden we de problemen voor die werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht ondervinden bij het afdwingen van hun arbeidsrechten. We gaven onze aanbevelingen welke aanpassingen aan de interne COL 12/2012 - die advies heeft aan arbeidsauditeurs over hun vervolgingsbeleid - die momenteel wordt herwerkt tot een beter resultaat kan leiden voor de werknemers maar ook om meer malafide werkgevers een halt toe te roepen.

FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA

Naast bewustwording bij hulpverleners en beleidsmakers blijft bewustwording bij de brede bevolking van belang. Om die reden proberen we jaarlijks een aantal verhalen in de media te brengen. Zo werkten we mee aan een artikel over seizoensarbeid op de website van EOS, was er een reportage over arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht tijdens het journaal van 27 augustus 2019 op RTL-TVl. In **De Standaard** verscheen een artikel in het weekend van 14 december 2019 over de bouw van het gebouw van de Europese Raad waar werknemers zonder wettig verblijf actief waren en niet werden betaald. Bijkomend werd het dossier bij het arbeidsauditoraat verloren wat er voor zorgde dat de werkgever niet werd vervolgd en de zaak verjaarde voor ze het zelf voor de rechter konden brengen.

FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

1. DE FAIRWORK BELGIUM MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

Jan Knockaert is nu 9 jaar actief als coördinator van onze organisatie. Zijn collega Omar García staat al 7 jaar in voor de werking voor het huispersoneel. Het team werd dankzij de steun van Brussel Preventie en Veiligheid uitgebreid met twee nieuwe beroepskrachten. Roxanne Delie startte op 1 augustus als juridisch medewerker en Nomie Sanders startte op 1 september als helpdeskmedewerker.

In het kader van zijn stage in de opleiding in het 2de jaar Sociaal Werk bij de Erasmushogeschool Brussel versterkte Stijn Schuermans het FAIRWORK Belgium Team. Het werd een ontdekken van schendingen van arbeidsrechten op de informele arbeidsmarkt en de strijd om deze rechten toch in de praktijk te brengen voor werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht. We willen hen graag bedanken voor hun inzet en bijdrage.

Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers kan niet werken zonder haar vrijwilligers. We willen ze hier dan ook expliciet vermelden en in de bloemen zetten. We kunnen rekenen op de inzet van Kremena Petruschkova, Fanny Soyeur, Mirabela Valea, Sarah Opdenacker, Amparo Peiró en Natalia Martín Del Pozo. In 2019 moesten we afscheid nemen van een aantal vrijwilligers die we willen bedanken voor hun bijdrage aan onze werking. Het gaat om Karen Bocqué, Lara Carrier, Mar Pulido en Rovena Carvalho.

Jammer genoeg moesten we afscheid nemen van onze leerkrachten Frans. Sarah Messahel was 7 jaar onze leerkracht Frans op zondag. We willen haar hier nogmaals bedanken voor haar jarenlange inzet en geven graag mee dat de deelnemers van het project haar zeer dankbaar zijn. We danken ook Farouk Al-Hasbani die sinds 2016 actief was als leerkracht op zondag en Marianne Hagelstein die in 2019 een aantal lessen op zich nam.

2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

Vijfmaal vergaderde het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw. Het bestuur bestond uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Sabine Craenen (ondervoorzitter), Daniël Alliet, Geert Matthys, Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré, Patricia (Pita) Van den Broeck en Philippe Vanden Broeck. Iris Denolf verliet de Raad van Bestuur maar blijft wel lid van de Algemene vergadering.

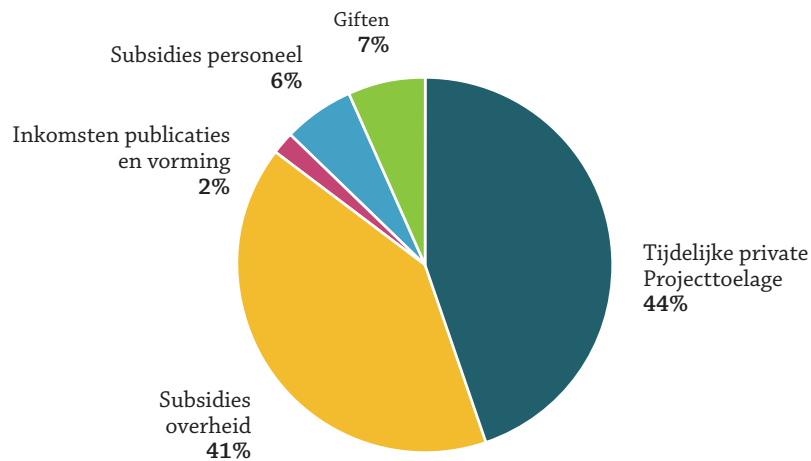
De algemene vergadering kwam samen op 23 april 2019. Ze bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Maria Arredondo, Edward Bekaert, Iris Denolf en Miep Grouwels. Edwin Loof stopte zijn jarenlange engagement binnen de algemene vergadering. We willen hem hiervoor uitdrukkelijk bedanken.

3. FINANCIËN

FAIRWORK Belgium kon opnieuw rekenen op de steun van een aantal privé partners en giften om haar werking verder te zetten. We kregen opnieuw ondersteuning van Kune vzw, Porticus, 11.11.11. en Welzijnszorg. Naast de jarenlange steun van het SF323 voor onze werking voor huispersoneel kregen we vanuit het Vlinderfonds van de Koning Boudewijnstichting een bijdrage.

FAIRWORK Belgium werd al in 2018 geselecteerd als project door dienst Brussel Preventie & Veiligheid (BPV) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit project kadert in het Globaal Veiligheids- en preventieplan. FAIRWORK Belgium diende een project in om mee te werken aan preventie van mensenhandel. Dankzij deze middelen kon FAIRWORK Belgium in 2019 extra beroepskrachten inzetten. Wij rekenen op een gelijkaardige goedkeuring en bijdrage in 2020, want het is essentieel voor onze doelgroep dat er voldoende preventie is én dat we resultaten boeken voor de rechtbanken voor de slachtoffers.

Structurele middelen van bijv. de Federale en regionale overheden blijven uit. Dat ondanks het feit dat meerdere overheidsdiensten FAIRWORK Belgium contacteren en gebruik maken van onze dienstverlening en expertise. We gaan daarop in, maar krijgen nog niet de financiële erkenning voor onze werking, zoals bijv. de centra voor opvang en begeleiding van slachtoffers mensenhandel dat wel al ontvangen.



PLANNEN VOOR 2020

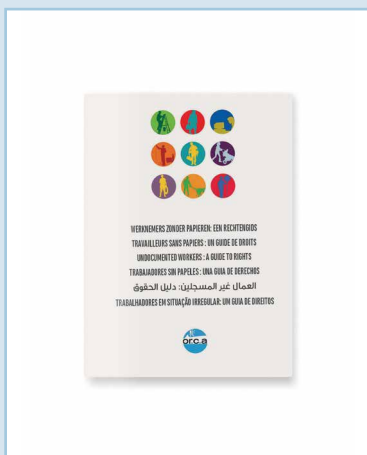
- FAIRWORK Belgium zet verder in op een kwaliteitsvolle dienstverlening via haar veilig FAIRWORK Belgium loket.
- FAIRWORK Belgium zet in het kader van het project Brussel Preventie en Veiligheid in op het versterken van de helpdesk en juridische opvolging van dossiers binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- FAIRWORK Belgium verdiept haar beleidswerk eenmaal tijd vrijkomt door de inzet van de nieuwe beroepskrachten
- FAIRWORK Belgium volgt de ratificatie op van de IAO-conventie 189 voor de rechten van het huispersoneel in België verder op.
- FAIRWORK Belgium bouwt verder expertise op inzake het misbruik in het kader van het au pair statuut, door au pairjongeren bij te staan, de wetgeving aan te passen en een nieuwe aanbod voor culturele uitwisseling uit te bouwen.
- FAIRWORK Belgium ontwikkelt een fondsenwervingsstrategie naar privé partners en fondsen. Daarnaast blijft ze onderzoeken of een structurele ondersteuning van de overheid mogelijk is.
- FAIRWORK Belgium organiseert in het najaar een studiedag over het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers met een precair-of zonder verblijfsrecht.
- FAIRWORK Belgium ontwikkelt en lanceert een nieuwe informatieve website.
- Met de theatermonoloog "Ik geef niet op!" werken we verder aan de sensibilisering van het bredere publiek over de kwetsbaarheid van huispersoneel in België.

DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING

Wij geven u graag een overzicht van de FAIRWORK Belgium publicaties. Ze kunnen worden besteld langs info@fairworkbelgium.be. Is deze informatie nieuw voor u en uw collega's, of had u liever een vormingsaanbod op maat, aarzel niet FAIRWORK Belgium te contacteren.

We zoeken samen met u hoe we zo goed mogelijk op uw vraag kunnen ingaan en bekijken samen welke aspecten van deze thematiek van belang zijn voor de kadervorming van uw organisatie, instelling of publiek.

WERKNEMERS ZONDER PAPIEREN: EEN RECHTEGIDS



Onze bekendste publicatie is: **Werknemers zonder papieren: een rechtengids** die FAIRWORK Belgium samen met ACV-CSC, FGTB, CIRÉ en het Federaal Migratiecentrum in 2014 actualiseerde in zijn derde druk. Deze rechtengids informeert de werknemers zonder wettig verblijf concreet over hun arbeidsrechten en hoe ze die effectief kunnen verdedigen, en is ook voor hulpverleners een handige informatiebron. Er kwamen voor deze derde editie ook twee talen bij het Arabisch en het Braziliaans Portugees.

Zestalg zakboekje (Nederlands, Frans, Engels, Spaans, Arabisch en Braziliaans Portugees)

Prijs: € 1 (exclusief verzendingskosten)

ARBEIDSRECHTEN HEBBEN GEEN GRENZEN: INSPIRATIEBOEK

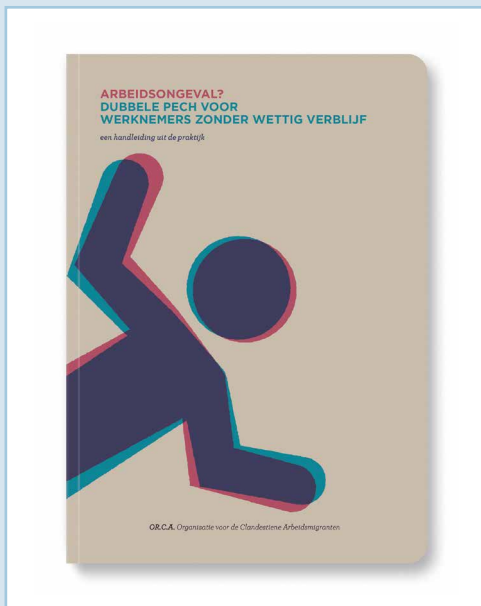


Arbeidsrechten hebben geen grenzen: inspiratieboek voor het organiseren van werknemers zonder papieren handelt over het verenigen, organiseren en stimuleren van werknemers zonder papieren om zelf hun rechten af te dwingen als groep. Deze publicatie biedt een uitgebreid overzicht van de verschillende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

Enkel beschikbaar in het Nederlands

Prijs: € 15 (exclusief verzendingskosten)

ARBEIDSONGEVAL? DUBBELE PECH VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF: EEN HANDLEIDING UIT DE PRAKTIJK



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

(Enkel nog beschikbaar in het Frans)

Prijs: €10 (exclusief verzendingskosten)

EERSTE HULP BIJ SCHENDING VAN DE ARBEIDSRECHTEN VAN CLANDESTIENE WERKNEMERS: EEN STAPPENPLAN



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

(Nederlands en Frans)

Prijs: € 3 (exclusief verzendingskosten)

ONZE (GE)RECHTEN



In dit kookboek vindt u 26 heerlijke en unieke recepten uit de wereldkeuken, allen even inspirerend als de verhalen van de vrouwen die ze geschreven hebben. Sterke en moedige vrouwen die beslisten om hun land te verlaten, op zoek naar een beter leven voor zichzelf en hun families.

De huishoudsters die dit boek hebben samengesteld laten u daarom niet alleen kennismaken met gerechten die ze graag klaarmaken voor zichzelf of hun werkgevers, maar ook met hun rechten als volwaardige werknemers.

We nodigen u uit om de exotische mix van heerlijke (Ge) rechten en bijzondere levensverhalen te ontdekken die de auteurs u voorschotelen in dit boek. Echte parels van de verborgen wereldkeuken van België.

Tweede editie - enkel beschikbaar in het Nederlands

Prijs: €20 (exclusief verzendingskosten)



Gebaseerd op 8 waargebeurde verhalen van huispersoneel in België die eerst verschenen in "Onze (Ge)Rechten" het kookboek dat FAIRWORK Belgium in 2013 publiceerde.

Ik geef niet op!

Van Guy Bernaert / met: Muriel Bats / regie: Rikkert Van Dijck

Esmeralda verlaat Ecuador om in Europa een betere toekomst op te bouwen. Ze stort zich op haar 'integratie' en leert de taal. Zo vindt ze na een tijd een job als huishoudster.

Met haar magere inkomen als 'domestica' hoopt ze haar familie in Ecuador te kunnen ondersteunen. Ondertussen probeert ze alles in orde te brengen om wettig in het land te verblijven. Dat alles met een aanstekelijke frivoliteit en optimisme.

Een unieke inkijk in het leven van duizenden huisarbeidsters zonder papieren in België. Een kennismaking met de wereld van migratie en integratie. Een harde wereld. Een dagelijkse overlevingsstrijd.

Het boek "Onze (Ge)Rechten" (2de druk) wordt na elke voorstelling te koop aangeboden.

Wil je het stuk gaan bekijken of zelf organiseren met je organisatie?

Prijs en meer info: info@paljas.be of bel: 03 888 22 60

Tania De Ley - www.paljas.be

Paljas Producties vzw

TOT SLOT

De algemene vergadering van dinsdag 21 april heeft dit jaarverslag unaniem goedgekeurd. Meer nog er was applaus en flink wat positieve commentaar van de aanwezige leden. Sommigen waren sterk getroffen door de impact van het misbruik op werknemers zonder papieren en hun gezinnen. Anderen door de impact van onze werking om recht te laten geschieden en toch te slagen in het laten uitbetalen van achterstallig loon. Samengevat vinden de leden van onze vereniging dat we een team medewerkers en vrijwilligers hebben die als één ploeg door zeer harde grond een weg banen. Voor vele werknemers zijn we de laatste strohalm. Goed dat zij ons vinden. Goed dat wij hen niet loslaten. Zullen we blijven doen.

Met de steun van:



© FAIRWORK Belgium vzw - 2020



FAIRWORK Belgium vzw
Gaucheretstraat 164
1030 Brussel
T +32 2 274 14 31
www.fairworkbelgium.be