

Werknemers
zonder wettig
verblijf



FAIRWORK
Belgium

Jaarverslag 2017





| | |
|-------------------|----|
| Fenomeenanalyse | 6 |
| De cijfers | 17 |
| Huishoudpersoneel | 20 |
| Netwerk | 28 |
| Publicaties | 34 |

LIJST AFKORTINGEN:

| | |
|---------------|--|
| AA | Arbeidsauditeur/ arbeidsauditoraat |
| DVZ | Federale Dienst Vreemdelingenzaken |
| Fedris | het Federaal agentschap voor beroepsrisico's |
| GCM | Global Compact on Migration |
| GFMD | Global Forum on Migration and Development |
| N= | Geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd. |
| PICUM | Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants |
| RSZ | Rijksdienst voor Sociale Zekerheid |
| SI | Sociale Inspectie |
| TSW | Toezicht Sociale Wetten |
| TWW | Toezicht Welzijn op het Werk |

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.

Inleiding

Beste lezer,

Dit jaarverslag is het tastbaar verhaal van de ommekeer van OR.C.A vzw naar FAIRWORK Belgium vzw.

Je leest als in vorige jaarverslagen hoe wij – tot nu zonder overheidssteun – opkomen voor de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig of met een precair verblijfsrecht.

Je leest hoe wij een veilige ruimte bieden voor werknemers die het slachtoffer worden van loondiefstal of arbeidsongeval.

Je leest hoe wij met groeiende expertise klachten van werknemers begeleiden en ze de weg wijzen naar de sociale inspectie.

Je leest hoe wij met de betrokkenen, de inspectiediensten, ambtenaren allerhande en justitie samenwerken om malafide werkgevers effectief aan te klagen en recht te verkrijgen.

Je leest hoe wij op fenomenen botsen die de bescherming van de kwetsbaarste groep werknemers in onze economie tot een hindernissenparcours maken, ja zelfs helemaal onmogelijk maken. Je leest hoe wij onze taak ter harte nemen vanuit de kerntaak van dit sociaal werk. Dat is: met mensen, organisaties en overheden werken en samenwerken om de menswaardige behandeling en de arbeidsrechten van werknemers zonder papieren of werknemers met een precair verblijfsrecht te realiseren.

FAIRWORK Belgium zet daar op in, met dezelfde en nieuwe kracht. Fair en Work moeten een even sterke tandem worden als Fair en Trade, als Fair en Fin, als Fair en play.

We rekenen op je keuze om ons daarin te steunen door kennis te nemen van dit jaarverslag 2017. We rekenen op je medewerking om ons in staat te stellen ons jaarplan 2018 te realiseren.

Didier Vanderslycke - voorzitter

Inhoud

| | |
|------------------------|----------|
| Inleiding | 3 |
|------------------------|----------|

| | |
|------------------------------|----------|
| Fenomeenanalyse | 6 |
|------------------------------|----------|

| | |
|---|----|
| 1. Vastgestelde loondiefstal en klachten 2017 | 6 |
| 2. Hervorming inspectiediensten zet mensenlevens op het spel | 7 |
| 3. Samenwerking tussen TSW en FAIRWORK Belgium leidt tot uitbetaling van €57.000 achterstallig loon | 9 |
| 4. Informele enquête binnen de au pair "online community" | 10 |
| Enkele getuigenissen van hoe au pairs hun plaatsing in België ervaren | 10 |
| Conclusie | 12 |
| 5. Analyse van de rechtspraak na 15 jaar werking | 13 |
| Hoge bewijslast | 13 |
| Onvoorspelbare uitkomst | 14 |
| Gemiste kansen | 15 |
| Vorderen van achterstallig loon | 15 |
| Conclusie | 16 |

| | |
|--|-----------|
| Het Veilig FAIRWORK Belgium loket | 17 |
|--|-----------|

| | |
|--------------------------------|-----------|
| Huishoudpersoneel | 20 |
|--------------------------------|-----------|

| | |
|---|----|
| 1. Veilig loket huishoudpersoneel | 20 |
| 2. Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers | 21 |
| 3. Deelnemers van het project FAIRWORK Belgium for domestic workers in 2017 | 23 |
| 4. Andere initiatieven in het kader van FAIRWORK Belgium for domestic workers | 25 |
| 5. Au pair jongeren | 25 |

| | |
|---|-----------|
| FAIRWORK Belgium informeert en ontwikkelt haar netwerk | 28 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 1. Debatten en vormingen | 28 |
| FAIRWORK Belgium studiedagen | 28 |
| 2. Overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek | 29 |
| 3. FAIRWORK Belgium en de vakbonden | 29 |
| 4. FAIRWORK Belgium internationaal | 30 |
| Global Compact on Migration (GCM) | 30 |

| | |
|---|-----------|
| FAIRWORK Belgium zet in op beleidswerk. | 31 |
| FAIRWORK Belgium in de media. | 31 |
| FAIRWORK Belgium: de radertjes in de machine. | 32 |
| 1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers. | 32 |
| 2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering | 32 |
| 3. Financiën | 33 |
| De FAIRWORK Belgium: publicaties en kadervorming | 34 |
| Plannen voor 2018 | 37 |
| Tot slot. | 38 |

Fenomeenanalyse

FAIRWORK Belgium wil u aan de hand van concrete dossiers blijven informeren over wat gebeurt op de informele arbeidsmarkt. Daarom beginnen wij dit jaarverslag met een analyse van een aantal fenomenen die ons dit jaar bijzonder zijn opgevallen. Om de privacy van de betrokken werknemers te beschermen werden alle namen aangepast.

1. Vastgestelde loondiefstal en klachten 2017

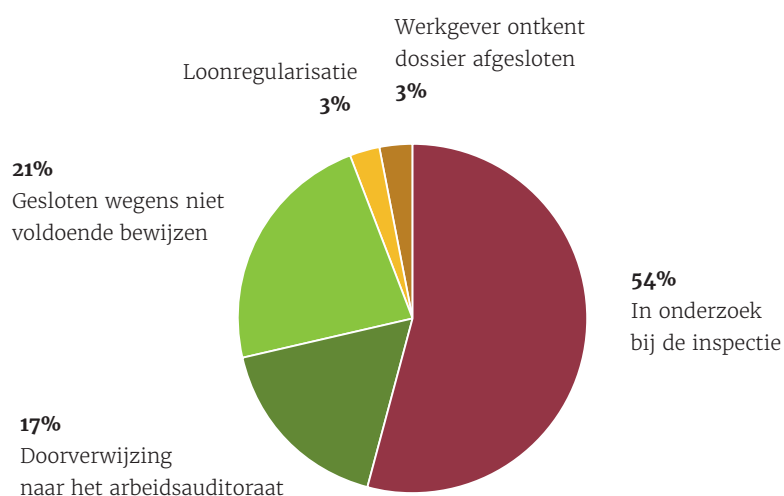
Tijdens een eerste ontmoeting met een hulpvrager stelt FAIRWORK Belgium standaard de vraag naar het achterstallig loon. Het gaat niet over het wettelijk minimumloon, maar om het bedrag van het onderling afgesproken loon dat ze als werknemer niet hebben ontvangen van hun werkgever.

In 43 dossiers noemden de werknemers bedragen voor een totaal van €169.317,77. In 2017 kon FAIRWORK Belgium €10.328,89 of 6,1% laten uitbetalen aan de werknemers. Vele dossiers zijn nog niet afgesloten. We hopen nog meer te kunnen recupereren.

Naast de bemiddeling voor het bekomen van achterstallig loon, kan FAIRWORK Belgium ook helpen om een klacht in te dienen tegen de werkgever. Dat was in 2017 het geval in 36 dossiers. Dit is het overzicht:

- 16 klachten werden ingediend bij TSW voor achterstallig loon.
- 5 bij de sociale inspectie waarvan 3 met betrekking tot een arbeidsongeval.
- 8 bij TWW na de nieuwe wetgeving over arbeidsongevallen.
- 5 klachten bij de regionale inspectie over au pair dossiers.
- 2 klachten bij de RSVZ met betrekking tot schijnzelfstandigheid.

Grafiek: opvolging van klacht door inspectie (N=36)



Van de dossiers die werden doorgestuurd naar het Arbeidsauditoraat is er één doorverwezen naar de Dienst Administratieve Geldboetes. Alle andere lopen nog. In 4 dossiers die werden gesloten wegens 'geen elementen', stapte de klant na advies van FAIRWORK Belgium zelf naar het AA om het dossier daar verder te zetten. Drie van deze zaken lopen nog. Eén werd geklasseerd zonder gevolg.

In één van de dossiers die door de inspectie werd doorgestuurd naar het AA had de werkgever een deel van de tewerkstelling erkend en geregulariseerd. De inspectie veronderstelde dat er voldoende elementen waren om het dossier alsnog door te sturen.

2. Hervorming inspectiediensten zet mensenlevens op het spel

Op 1 juli 2017 werden de inspectiedienst van de Sociale Inspectie (SI) en de RSZ inspectie samengevoegd onder de inspectiedienst van de RSZ. Hoewel FAIRWORK Belgium meestal samenwerkt met TSW, doen we af toe beroep op de SI. Zo bijvoorbeeld in het kader van de aanmelding van een arbeidsongeval.

Grote veranderingen in overheidsdiensten gaan altijd gepaard met de nodige overgangsproblemen. Maar deze overgang liet zich voelen. Na een arbeidsongeval is het belangrijk om zo snel mogelijk op te treden, niet alleen om bewijzen te verzamelen maar ook omwille van de nood die ontstaat. Vaak vallen de werknemers geheel zonder inkomen en moeten ze overleven in een zeer precare situatie. Ze kunnen beroep doen op dringende medische hulp voor de kosten op medisch vlak. Maar ook daar verloopt de toegang tot dat recht niet altijd even vlot. Juist daarom zijn de tekortkomingen die FAIRWORK Belgium vaststelde bijzonder problematisch.

Voorheen ging een werknemer zonder wettig verblijf die slachtoffer werd van een arbeidsongeval klacht neerleggen bij de SI. Vervolgens werd het arbeidsongeval aangegeven bij Fedris. Vanaf 1 juli 2017 kon dat niet

meer op dezelfde manier. FAIRWORK Belgium was op de hoogte dat deze aanpassing er aan kwam. Daarom stelden we tijdens ontmoetingen met beleidsmakers en inspectiediensten de vraag over wat er concreet met de dossiers arbeidsongevallen zou gebeuren in de toekomst. Het antwoord bleef telkens vaag. We bleven er echter van uit gaan dat alles wel in orde zou komen. Dit bleek een foute inschatting.

Toen begin juni een werknemer zonder wettig verblijf zich bij ons kwam aanmelden als slachtoffer van een arbeidsongeval nam FAIRWORK Belgium contact op met de SI. Bij de SI kregen we te horen dat hun dienst dit soort zaken niet meer opnam gezien ze binnenkort niet meer bevoegd zijn. Ze verwezen ons door naar de inspectie van Toezicht Welzijn op het Werk. Daar kregen we echter de boodschap dat men nog niet bevoegd was. De wet over die bevoegdheidsoverdracht was nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De wet¹ werd pas goedgekeurd op 30 september 2017 (sic) gepubliceerd in het staatsblad op 16 oktober 2017 met als datum van inwerkingtreding 26 oktober 2017.

1 Wet van 30 SEPTEMBER 2017. - Wet houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. BS 16 oktober 2017.

Dit betekende in de praktijk dat vanaf juni 2017 tot eind september 2017 er geen enkele mogelijkheid was om een arbeidsongeval officieel aan te melden bij een inspectiedienst.

FAIRWORK Belgium nam contact met het kabinet van Philippe De Backer, staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, en verantwoordelijk voor de arbeidsinspectiediensten. We stelden hem op de hoogte van het probleem maar een antwoord bleef uit. De wetgever liet een periode van bijna 5 maanden verlopen zonder duidelijkheid te creëren en zonder overgangsmaatregelen te voorzien.

De inspecteurs van TWW waar FAIRWORK Belgium ondertussen contact mee hadden, waren van goede wil. Maar: er was geen procedure vastgelegd; er lijkt geen overleg te zijn geweest met de vroegere diensten van de SI hoe dergelijk dossier best wordt aangepakt én er was geen overleg met Fedris, ...

Eenmaal de procedure dan toch werd vastgelegd, bleek die bijzonder omslachtig. Want:

- een werknemer die slachtoffer werd van een arbeidsongeval en waarbij de tewerkstelling niet vaststaat, moet eerst een afspraak maken met TWW Brussel.
- ongeacht waar het arbeidsongeval zich in België voerde, moet de getroffen werknemer zich melden bij het kantoor van TWW Brussel.
- het dossier wordt pas daarna doorgestuurd naar de lokale directie TWW van de plaats waar de werkgever is gevestigd.
- Een andere inspecteur voert dan het onderzoek. Inspecteurs van TWW onderzochten tot nu nooit arbeidsongevallen. Het ontbreekt hen aan de nodige opleiding en expertise om dit tot een goed einde te brengen. Vanuit hun directie lijken ze weinig ondersteuning te krijgen.

Deze werkwijze hypothekeert de slaagkansen van het dossier voor de rechtbank enerzijds en de gezondheidstoestand van het slachtoffer van het arbeidsongeval anderzijds.

We illustreren onze bekommernissen aan de hand van een paar voorbeelden. Het gaat over dossiers waarbij FAIRWORK Belgium vreest dat bovenstaande werkwij-

ze een negatieve impact kan hebben gehad:

Bogdan en zijn gezin zijn uitgeprocedeerde asielzoekers. Hij verbleef sindsdien zonder wettig verblijf in België. Hij kon op geen enkele manier een inkomen verwerven en werd dakloos. Hij zag zich verplicht om beroep te doen op Samu Social, de daklozenopvang in Brussel. Hij, zijn echtgenote en de drie kinderen van 7, 6 en 1 jaar vinden daar opvang. Om zo snel mogelijk een uitweg te vinden uit deze situatie begint Bogdan te werken in de bouw. **Op 25 augustus** vertrekt hij uit Samu Social om er nooit meer terug te keren. Hij kwam ten val op de werf en werd snel naar het ziekenhuis gebracht. Op 5 september **overleed hij**. De medewerkers van Samu Social contacteerden FAIRWORK Belgium enkele dagen na het overlijden.

FAIRWORK Belgium zet de nodige stappen om zo snel mogelijk duidelijkheid te krijgen en contacteert TWW. Daar krijgen we de boodschap dat ze nog niet bevoegd zijn. **Midden oktober** werd ons toegezegd dat we afspraken konden inplannen met TWW. Het bezoek aan TWW kwam er pas **op 11 december**.

Dus pas **vier maanden na de aanmelding van een dodelijk arbeidsongeval** kon de weduwe haar verhaal doen bij TWW. Gelukkig komt bij een dodelijk arbeidsongeval de politie ter plaatse en deden ze de nodige vaststellingen en onderzoek waardoor de feiten toch genoteerd werden.

Ook voor Georgie een Oekraïense man die werkt in de bouw waren er gevolgen door de hervorming. Hij valt dwars door het dak en breekt zijn been. De eigenaar van het pand belt een ziekenwagen. Georgie wil opkomen voor zijn rechten maar wil niet langer in België blijven. FAIRWORK Belgium slaagt er in om TWW te overtuigen om hem te horen voor zijn vertrek naar zijn land van herkomst. Gezien de procedure nog niet op punt staat **blijft het dossier 4 maanden liggen zonder opvolging**. Langsgaan op de werf zit er dan al lang niet meer in, die is immers al gesloten.

Voor deze twee dossiers kreeg FAIRWORK Belgium een afspraak in 2017. Voor zes andere moesten we wachten tot januari 2018 voor een eerste gesprek.

Het is duidelijk dat TWW niet klaar was om deze bevoegdheid over te nemen. Ze kregen uiteindelijk wel de bevoegdheid maar amper extra middelen om ze op te volgen. Er werd niet geïnvesteerd in de nodige voorbereidingen om de vragen die op hen afkwamen vlug op te volgen.

FAIRWORK Belgium vraagt om de inspecteurs van

TWW de nodige vorming, middelen en ondersteuning te bieden om deze nieuwe bevoegdheid correct te kunnen invullen. Vraag blijft of het logisch is dat de wetgever deze bevoegdheid bij de inspecteurs van TWW heeft gelegd. Gezien de ervaring en expertise van TSW, was deze bevoegdheid misschien beter bij hen terecht gekomen.

3. Samenwerking tussen TSW en FAIRWORK Belgium leidt tot uitbetaling van €57.000 achterstallig loon

In mei 2017 verzorgde FAIRWORK Belgium een vormingssessie voor aan een groep inspecteurs van Toezicht Sociale Wetten. Eén van de gesprekstema's was dat het geïnde achterstallig loon van werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht, vaak geparkeerd blijft staan op de Federale Deposito- en Consignatiekas. Wanneer de inspecteurs van TSW vaststellen dat het loon of een deel ervan niet correct werd betaald én de werknemers niet onmiddellijk bereikbaar zijn, moet de werkgever het loon te storten in die Federale kas. Probleem is dat er geen enkele dienst of administratie de verplichting of opdracht heeft om de werknemers te informeren dat hun loon daar gestort is. Deze lonen blijven daar onaangeroerd staan. Ze zijn 'ter beschikking' maar de rechthebbende wordt er niet van ingelicht. Bijzonder detail: na 30 jaar gaan de middelen over naar de Federale Overheid.

Eén van aanwezige inspecteurs op de vormingssessie werd kort daarna geconfronteerd met een groepsdossier van 36 Poolse werknemers die waren tewerkgesteld in België via het systeem van detachering. Slechts 4 van hen konden hun achterstallig loon onmiddellijk innen. De 31 anderen waren niet meer aanwezig op het grondgebied. Het totaalbedrag aan achterstallig loon bedroeg €61.739,08. De achterstallige lonen die op de Deposito- en Consignatiekas klaar stonden, beliepen tussen € 4.981,60 tot, €184,87 per werknemer.

De inspecteur contacteerde FAIRWORK Belgium om samen te werken aan een oplossing. FAIRWORK Belgium contacteerde een collega-organisatie in Polen langs het PICUM Netwerk. Zij waren bereid om mee te werken. FAIRWORK Belgium stelde een brief op voor de werknemers, lieten die nalezen door TSW en de Deposito- en Consignatiekas. FAIRWORK Belgium vertaalde die naar het Engels en onze Poolse collega's naar het Pools. De brief werd verstuurd naar de adressen die we van de werknemers hadden in Polen en in België.

Door deze samenwerking kwamen we zo'n 25 werknemers op het spoor en werd €57.527,27 achterstallig loon uitbetaald aan de betrokken werknemers of 93,18% van het totale bedrag. Een groot succes.

Deze ervaring is voor FAIRWORK Belgium een mooi voorbeeld van de meerwaarde van een samenwerking tussen een overheidsdienst en een NGO. We stellen ons wel enkele vragen: Is het goed bestuur dat deze uitbetaling er pas komt nadat een inspecteur op zoek gaat naar een oplossing? Welke gezamenlijke verantwoordelijkheid kunnen TSW en de Deposito- en Consignatiekas nemen om de betrokken werknemers op te sporen? Dit is immers geen uitzonderlijk dossier. Wij zijn vragende partij voor een structurele oplossing en de nodige middelen om die uit te voeren.

4. Informele enquête binnen de au pair “online community”

In het voorjaar werden wij gecontacteerd door Rovena Carvalho, een Braziliaanse ex-au pair die na haar jaar verblijf als au pair, in België bleef om een master na master te studeren in Brussel. Zij wilde een studie maken over de voorwaarden van de au pair plaatsing in België, de verplichtingen van het gezin en de rechten van de au pairs.

Tijdens haar au pair tijd kwam zij in contact met veel Braziliaanse au pairs die tijdens hun verblijf als au pair in België slachtoffer werden van uitbuiting. Ze wilde onderzoeken of de uitbuiting alleen gebeurde bij de Braziliaanse au pairs of dat dit een systematisch probleem was.

In mei publiceerde ze een enquête op drie verschillende Facebookgroepen voor Au pairs, waarvan FAIRWORK Belgium ook lid is. Het gaat over een informele enquête (geen wetenschappelijke studie) met als doel de realiteit van de au pairs in België beter in te schatten.

Als au pair ervaarde zij de regelgeving betreffende de au pair plaatsing in België als heel streng. Een gebrek aan aandacht, informatie en controle door de bevoegde autoriteiten zorgt ervoor dat au pairjongeren vaak bij gastgezinnen terecht komen die de regels niet respecteren. Soms is er sprake van bewuste uitbuiting. Met de enquête wilde zij nagaan hoe groot de discrepanties is tussen de theorie en de realiteit van de au pairs in België.

De enquête was gericht naar huidige au pairs of ex-au pairs in België. De deelnemers mochten anoniem antwoorden en bij vragen met meerdere mogelijke antwoorden, mochten de deelnemers selecteren wat van toepassing was. De enquête stond enkele maanden online. 88 personen hebben ze ingevuld.

Na de vragen kregen de deelnemers de ruimte om hun ervaringen te delen. Enkele van deze getuigenissen vindt u hieronder terug.

Enkele getuigenissen van hoe au pairs hun plaatsing in België ervaren²

“De kledij van de ouders strijken, de vloer poetsen... zijn geen taken voor een au pair; Ik heb echter niets gezegd omdat het gastgezin, als het niet ging over iets gerelateerde met “mijn taken”, sympathiek was (ik mocht de auto soms gebruiken) toch voelde ik dat ik mijn land niet had verlaten om dit te doen.”

“OR.C.A. WORK (nu FAIRWORK Belgium for domestic workers red.) heeft mij veel geholpen met mijn case. Onze situatie zou niet genegeerd mogen worden en de huidige au pairs zouden niet moeten zwijgen of bang zijn om hulp te vragen.”

“Veel gastgezinnen in België leven de au pair-voorwaarden niet na. Jammer genoeg is mijn ervaring helemaal niet leuk geweest. Ik denk dat het voor veel gezinnen moeilijk is om adequate kinderopvang te vinden. Als zij een privé kinderopvang voor meer dan 20u per week nodig hebben, dan is een au pair geen oplossing hiervoor. Mijn au pair agentschap heeft mij trouwens geen hulp aangeboden en de inspectie heeft mijn gastgezin nooit gecontroleerd. Ik had regelmatige controles gewenst. Ik vind het ook jammer dat er geen uitstapjes georganiseerd worden om au pairs te verenigen.”

² Deze getuigenissen werden door ons vertaald vanuit het Engels.

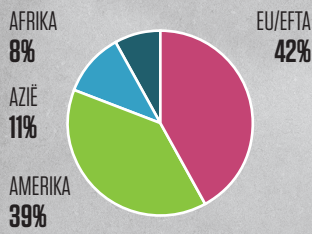
AU PAIR IN BELGIE

Resultaten van een informele

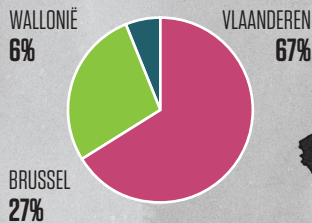
ENQUETE

in de online Au Pair
Community

REGIO VAN HERKOMST

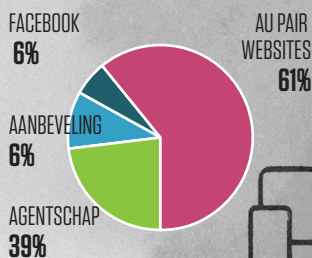


REGIO VAN GASTGEZIN

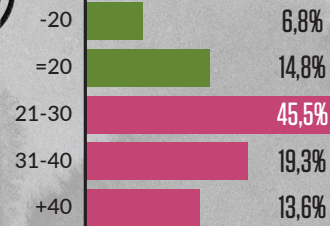


61% vond gastgezin
via Au pair websites

GASTGEZIN GEVONDEN VIA



GEWERKTE UREN PER WEEK



67% van de gastgezinnen
respecteert de vrije
tijd van de Au pair niet.



67% · NEE

JA · 33%

GASTGEZIN RESPECTEERT MIJN VRIJE TIJD

ALS JE MEER DAN TOEGELATEN WERKT,
WERD JE OP VOORHAND
GEÏNFORMEERD?

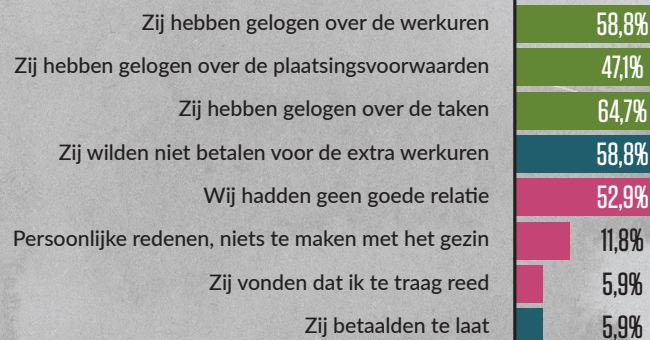
40,5% · JA

NEE · 59,5%

JA, ik werd
op voorhand
geïnformeerd

NEE, ik werd
geïnformeerd
toen ik al in
België was
aangekomen

WAAROM HEB JE JE 1E GASTGEZIN VERLATEN?



“Dit was het slechtste moment van mijn leven: het is al moeilijk genoeg om in een ander land te gaan wonen met een andere taal, ander weer, andere mensen en andere gewoonten. Maar het is nog erger als je beseft dat het gastgezin niks om je geeft. Ik had geen sleutel van het huis en ik mocht niet zomaar naar buiten, ik moest meerdere keren 's nacht opstaan omdat het jongste kind bleef wakker worden. Verlofdagen waren gewoon een nachtmerrie: ik had geen tijd voor mezelf! Ik moest de hele dag en de hele nacht bij de kinderen blijven. In de praktijk was ik de moeder van drie kinderen! Het is al 3 jaar geleden sinds ik au pair was, ik probeer er over te geraken maar het voelt alsof gisteren was. Iemand zou het gastgezin regelmatig

moeten controleren. Als u pair is het heel moeilijk om hen te confronteren. Als de situatie escaleert wie gaat je beschermen?”

“Ik werk veel te veel. Soms heb ik het gevoel dat ik de kinderen opvoed niet de ouders. Ik werk gemakkelijk 10u per dag. Ik krijg geen compensatie dagen en af en toe moet ik babysitten tijdens de weekends. Ik ontvang natuurlijk niet meer dan 450€ per maand.”

“Ik had nooit het gevoel dat er iemand was om me te helpen. Ik heb extra uren gewerkt omdat ik bang was om aan de deur gezet te worden door het gezin. Als je geen ander onderdak, onvoldoende geld of geen andere job hebt, ga je altijd de eisen van je gastgezin aanvaarden. Wat de au pair agentschappen betreft, zijn zij het ergste wat me ooit overkomen is: zij nemen altijd de kant van het gezin zelfs als zij iets verkeerd hebben gedaan. Mijn twee agentschappen (“xxxxx xxxxx” in Colombia en “xxxxx xxxxx” in België)³ blijven mij lastigvallen om een compensatie te betalen aan het gastgezin omdat ik vroeger vertrokken ben. Zij bedreigden mij met uitwijzing en zij probeerden mijn familie te lokaliseren.

“Ik voel mij niet veilig. Een klacht indienen tegen het gezin is niet evident voor een au pair omdat je niet weet hoe je dit moet doen. Vooral omdat je in een ander land woont met en weinig geld. Je bent kwetsbaarder ten op zichte van het gezin”

Conclusie

De resultaten van deze enquête bevestigen wat FAIRWORK Belgium en de Regionale Inspectie in de praktijk vaststellen. FAIRWORK Belgium pleit voor het afschaffen van het huidige au pair statuut. Er zijn andere en nieuwe oplossingen mogelijk om jongeren een cultureel uitwisselingsprogramma aan te bieden.

Zo is FAIRWORK Belgium ervan overtuigd dat de regionale departementen jeugd en cultuur verantwoordelijk kunnen opnemen om een uitwisselingsproject uit te werken voor jongeren van buiten de Europese Unie. Volgens ons kan het best gaan om een aantrekkelijk maar ook gecontroleerd aanbod. De jongere mag niet verplicht wordt om taken uit te voeren bij een eventueel gastgezin. En er is een andere vorm van permanent toezicht nodig op het verloop en wetslagen van het cultureel project. Het draagt daarom

ook best niet meer de naam ‘au pair’.

Voor de noden aan huisarbeid voor de alleenstaanden of de gezinnen in België moeten we de arbeidsmarkt voor dat beroep anders en beter organiseren. Om dat slim en goed te doen is een kwalitatief en kwantitatief onderzoek nodig dat de noden, de huidige wettelijke mogelijkheden en het beste aanbod in kaart brengt. Dat onderzoek moet de basis vormen voor een nieuw beleid rond huisarbeid en waardig werk voor huispersoneel.

3 De namen van de au pair agentschappen zijn omwille van de privacy niet vermeld.

5. Analyse van de rechtspraak na 15 jaar werking

Van de tientallen cliënten die FAIRWORK Belgium jaarlijks begeleid bij het indienen van een klacht bij de inspectiediensten wordt uiteindelijk slechts een klein percentage voor de rechter gebracht.

Een eerste analyse van de vonnissen en arresten in onze dossiers toont aan dat ongeveer de helft door het arbeidsauditoraat voor de correctionele rechtbank gebracht wordt. In de andere helft zet FAIRWORK Belgium zelf de stap om met de hulp van een advocaat voor de cliënt de zaak aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank.

Hoge bewijslast

Een zaak staat of valt op basis van de aangebrachte bewijzen én de bewijslast ligt hoog. Van bij het eerste contact met onze cliënten benadrukken wij het belang van verzamelen van bewijzen van hun tewerkstelling. Dit kan gaan van het nemen van foto's, het maken van video's of geluidsopnames, het verzamelen van geschreven bewijs (uurroosters, leveringsbonnen,...), sms-berichten, getuigenissen,...

Bij het vorderen van **achterstallig loon** moet men het bestaan van een arbeidsovereenkomst bewijzen. Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich ertoe verbindt tegen loon arbeid te verrichten voor de andere partij, de werkgever, en dit werk onder zijn gezag uit te voeren. Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst dienen dus vier elementen aanwezig te zijn namelijk een overeenkomst, arbeid, loon en gezag of ondergeschiktheid.

Wat de inhoud van de dossiers betreft, kunnen we een ongeveer gelijke verdeling vaststellen tussen deze waarin men stappen zet tot het bekomen van achterstallig loon en deze in het kader van een arbeidsongeval. De vonnissen en arresten spreiden zich uit over een tijdsperiode van 2011 tot heden. Ongeveer de helft van de zaken werden behandeld door een Brusselse rechter, de overige zaken situeren zich verspreid over zowel Vlaanderen als Wallonië.

Het is de partij die gewag maakt van een arbeidsovereenkomst die het bewijs moet leveren van de feiten die zij inroept. Onze cliënten moeten dus zelf het bewijs van het bestaan van een arbeidsovereenkomst aanbrengen.

In het kader van een **arbeidsongeval** dient naast het bestaan van de arbeidsovereenkomst bijkomend aan te tonen dat er een ongeval (letsel en plotselinge gebeurtenis) plaatsvond tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Het bewijs dat het ongeval zich voordeed in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, berust bij de getroffene. Opnieuw ligt de bewijslast dus bij onze cliënten.

Gezien onze hulpvragers werknemers zijn zonder wettig verblijf die meestal in het zwart aan het werk zijn, spreekt het voor zich dat het niet evident is bewijzen aan te brengen van hun tewerkstelling.

Onvoorspelbare uitkomst

De bewijzen die onze hulpvragers op basis van ons advies verzamelen en bewijzen die we in de dossiers van het arbeidsauditoraat terugvinden, betreffen vaak foto's, video's, sms-berichten, verklaringen van onze cliënt, van de werkgever, collega's, klanten van de werkgever, burens, facturen, bestelbonnen, leveringsbonns, medische attesten,...

Bij het indienen van een klacht bij de inspectiediensten maken wij alle verzamelde bewijzen over. In de praktijk moeten we echter vaststellen dat niet al deze bewijzen later terug te vinden zijn in het dossier van het arbeidsauditoraat. Waar deze bewijzen blijven hangen of waarom deze vanuit de inspectiediensten niet bij de arbeidsauditeur terecht kwamen is voor ons niet duidelijk. Ook na consultatie met enkele inspecteurs en arbeidsauditeurs kregen we hier geen pasklaar antwoord op. FAIRWORK Belgium zal deze informatie-uitwisseling in de toekomst alvast nauwlettender opvolgen.

Een dossier wordt pas voor de rechter gebracht wanneer het voldoende onderbouwd is en dus voldoende gestaafd wordt met bewijzen van de tewerkstelling. Wanneer een dossier door het arbeidsauditoraat geklasseerd wordt zonder gevolg, maken wij ook telkens opnieuw de afweging of we al dan niet de stap naar de arbeidsrechtbank zetten en of er op basis van de beschikbare bewijzen een kans op slagen is.

Met een analyse van onze vonnissen en arresten hoopte FAIRWORK Belgium een duidelijker zicht te krijgen op wanneer het een goed idee is om naar de rechtbank stappen en welke elementen van doorslaggevende aard zijn. Na uitgebreide lezing van de vonnissen en arresten moeten we echter vaststellen dat **er geen lijn te trekken valt in de uitspraken in onze dossiers.**

Sommige vonnissen verrassen, andere verbazen en soms zijn we zelfs ontzet. Zaken met weinig bewijzen winnen we, zaken met onbetwistbare bewijzen verliezen we. Gelijksortige of exact dezelfde bewijzen interpreteren rechters op verschillende manieren en leiden tot andere resultaten.

Foto's genomen op de werkvloer kunnen soms een aanwijzing zijn van tewerkstelling, een andere rechter noteert in het vonnis *"tonen naast beelden van de werkvloer, ook een lachende heer X die zich blijkbaar aan het amuseren was, zonder dat hieruit enige overeengekomen arbeid kan worden afgeleid."*

Betrapping op de werkvloer door de sociale inspectie op een moment dat de cliënt aan het werk is in werkkledij is voor de ene rechter een vaststaand bewijs van tewerkstelling, voor een andere volstaat dit niet om een band van ondergeschiktheid aan te tonen.

Verklaringen van de cliënt en werkgever of getuigenissen zijn voor meerdere interpretaties vatbaar. Verklaringen en getuigenissen wordt door een rechter in eerste aanleg als geloofwaardig of plausibel beschouwd een rechter in beroep veegt ze dan weer volledig van de tafel.

Soms kan een gedetailleerde omschrijving van de werkvloer of een attest waarbij de echtgenote van onze cliënt verklaart dat zij een som van enkele honderden euro als loon mocht ontvangen van een collega van haar man, aanvaard als één van de elementen ter bewijs van de tewerkstelling of zelfs het verschil maken tussen het winnen of verliezen van een zaak.

Werkgevers ontkennen de tewerkstelling of bekennen dat onze cliënt er slechts een korte periode werkte. Zo vinden we verklaringen van werkgevers waarin gesteld wordt dat de cliënt een occasionele arbeider was, dat hij slechts enkele uren kwam werken of dat hij zelf aanbood om wat te helpen. Eens de tewerkstelling als bewezen wordt beschouwd, moeten we de duur van de tewerkstelling aantonen. Foto's of sms-berichten zijn in deze aanvaard als bewijs van de periode van tewerkstelling.

Bij de start van de procedure is de uitkomst dus heel moeilijk te voorspellen. We winnen zaken, soms zijn zaken gedeeltelijk gewonnen (slechts een enkele periode van de tewerkstelling wordt bewezen geacht; tewerkstelling bewezen, maar geen achterstallig loon; ...) of verliezen we ze en dit steeds op grond van verschillende aangebrachte elementen en vooral verschillende interpretaties van deze elementen. Een uiteindelijke

balans betreffende het aantal gewonnen of verloren zaken is moeilijk op te maken, gezien telkens andere vorderingen zijn gesteld en vaak niet helemaal gewonnen of verloren wordt. Wel kunnen we besluiten dat

Gemiste kansen

Ondanks de vaak positieve resultaten in onze dossiers die voor de rechtbank kwamen, zijn er toch enkele gemiste kansen.

Artikel 7 van de wet van 11 februari 2013

Artikel 7 van de “Wet tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen” van 11 februari 2013 bepaalt dat:

“Wanneer de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België wordt tewerkgesteld op basis van een arbeids-overeenkomst, wordt hij geacht er prestaties te hebben verricht gedurende een duur van minstens drie maanden, behoudens het bewijs van het tegendeel.”

Tewerkstelling en de duur van tewerkstelling is in onze dossiers vaak heel moeilijk te bewijzen. Werkgevers ontkennen de tewerkstelling of bekennen dat onze cli-

ent er slechts een korte periode werkte. Zo vinden we verklaringen van werkgevers waarin gesteld wordt dat de cliënt een occasionele arbeider was, dat hij slechts enkele uren kwam werken of dat hij zelf aanbood om wat te helpen.

Bovenstaand artikel stelt duidelijk dat de werknemer geacht wordt drie maanden arbeid te hebben verricht en indien hij niet betaald werd dus recht heeft op drie maanden achterstallig loon.

Deze wet trad in werking op 4 maart 2013. In de praktijk stelt FAIRWORK Belgium echter vast dat deze weinig gekend is en dit zowel bij advocaten, magistraten als rechters. In geen enkele van onze dossiers vonden we een verwijzing terug door de arbeidsauditeurs naar dit artikel, ook advocaten moesten we zelf wijzen op het bestaan ervan. Voorlopig hebben we dan ook nog geen enkele uitspraak op grond van dit artikel.

deus ook niet voor werd veroordeeld. Als onze cliënt dan toch zijn achterstallig loon wil vorderen moet hij dus opnieuw een klacht indienen en zo een nieuwe correctionele procedure opstarten of naar de arbeidsrechtbank stappen. Dit leidt tot onnodige kosten en veel verloren tijd.

Vorderen van achterstallig loon

FAIRWORK Belgium stelt vast dat wanneer het arbeidsauditoraat een zaak voor de correctionele rechtbank brengt bij niet-aangifte van een werknemer en tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de werkgever niet steeds gedagvaard wordt voor het niet betalen van het loon ook als de zaak start met een werknemer die klacht neerlegt wegens het niet ontvangen van zijn loon.

Zo zijn wij geconfronteerd met vonnissen waarbij de werkgever schuldig werd bevonden aan het niet-Dimona melden (het niet aangeven van de werknemer bij de sociale zekerheid) en het tewerkstellen van een buitenlandse werknemer, maar waarbij de vordering van onze cliënt voor achterstallig loon afgewezen werd omdat het niet betalen van een loon een autonoom misdrijf is waarvoor de firma niet werd gedagvaard en

Consultatie met enkele arbeidsauditeurs leert ons dat hier geen eenduidige richtlijnen voor bestaan. Als mogelijke reden voor het niet dagvaarden werd gewezen op het feit dat vaak een vaststaande periode of bedrag van achterstallig loon ontbreekt. De praktijk toont echter aan dat ook bij het vaststaan van de periode en het bedrag er soms toch niet gedagvaard wordt voor het niet betalen van het loon.

Conclusie

Er bestaat geen concrete handleiding tot het slagen van de juridische procedures in onze dossiers, de toekomst blijft onvoorspelbaar. Toch zijn onze slaagkansen reëel en een nauwgezette opvolging van de verzameling van bewijzen en uitwisseling van deze gegevens met de inspectiediensten en het arbeidsauditoraat kunnen de slaagkansen nog verhogen.

De rechtspraak en tevens contacten met advocaten en magistraten leren ons dat een nog grotere bewustwording nodig is over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf in het algemeen en in concreto over de artikel 7 van de “Wet tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen” van 11 februari 2013 en dit zowel bij advocaten, magistraten als rechters.

Hiermee wil FAIRWORK Belgium gemiste kansen waardoor de rechten van onze cliënten niet werden gerespecteerd in de toekomst vermijden en net nieuwe kansen creëren op een grotere erkenning voor de rechten van werknemers zonder wettig verblijf.

Het Veilig FAIRWORK Belgium loket

Het veilig FAIRWORK Belgium loket was telefonisch bereikbaar op maandag en woensdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur. Hulpvragers konden ook bij ons terecht via e-mail en Facebook. Dit jaar ontving FAIRWORK Belgium **329 hulpvragen**. Hetzelfde niveau van 2015, na een lichte daling in 2016 door de impact van de aanslagen in Brussel.

Werknemers zonder wettig verblijf zelf blijven de grootste groep die ons contacteert. In verhouding tot 2016 zijn ze sterk gestegen.

Van de 355 werknemers waren er 205 (58%) mannen en 150 (42%) vrouwen, een aanhoudende trend. Bij de vrouwen werkt het overgrote deel als huishoudpersoneel. 32 vrouwen waren in een andere sector actief. Slechts 15 mannen die ons contacteerden werkten als huishoudpersoneel.

In 2017 contacteerden werknemers van **66 verschillende landen** het veilig FAIRWORK Belgium loket.

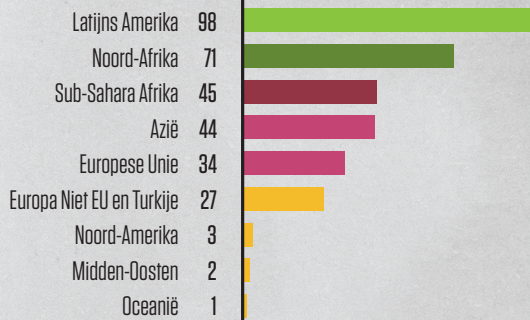
De grootste groep hulpvragers komen voor het eerst sinds 2010 uit Latijns-Amerika. Als we dit verder opsplitsen dan springen de Brazilianen (44), Mexicanen (13) en Ecuadorianen (10) in het oog. De Braziliaanse werknemers werken vooral in de bouw, de Ecuadorianen bij het huishoudpersoneel. Bij de Mexicanen werden we bij onze werking huishoudpersoneel plots verast door een groep van een religieuze gemeenschap

die naar onze werking kwam. Na een tijdje werd duidelijk dat ze niet aan de slag waren als huishoudpersoneel en werden ze dan ook gevraagd om niet langer deel te nemen aan de zondagsactiviteiten. Bij de groep Noord-afrikanen zien we geen verassingen. De grootste groep is afkomstig uit Marokko (57).

Jaar na jaar ziet FAIRWORK Belgium de groep uit Sub-Sahara Afrika toenemen en dat met 18 landen van herkomst. Bij de werknemers uit Azië zijn er 26 Filipijnse werknemers voornamelijk actief als huishoudpersoneel, maar ook hier komen steeds meer verschillende nationaliteiten terug.

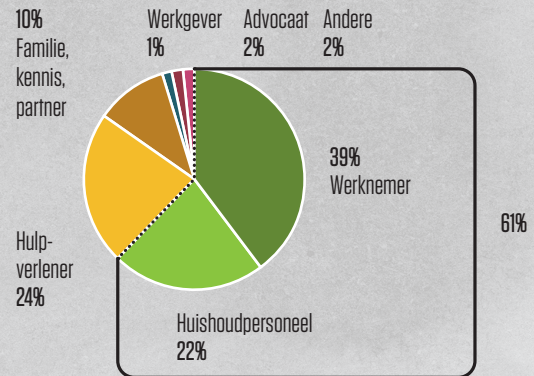
Voor het eerst toont FAIRWORK Belgium één cijfer voor alle werknemers uit alle EU landen samen. Het gaat niet enkel over Bulgaren en Roemenen. We kregen hulpvragen van werknemers uit 11 verschillende EU-landen met Spanje (9) en Roemenië (8) als koplopers. Vaak zijn de hulpvragers uit de EU-15 jongeren die zichzelf benoemen als au pair.

HERKOMST VAN DE WERKNEMER (N=325)

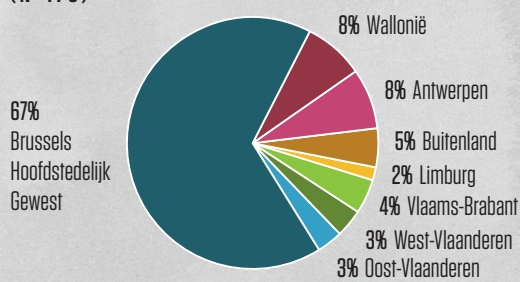


In 2017 contacteerden werknemers van **66 verschillende landen** het veilig FAIRWORK Belgium loket.

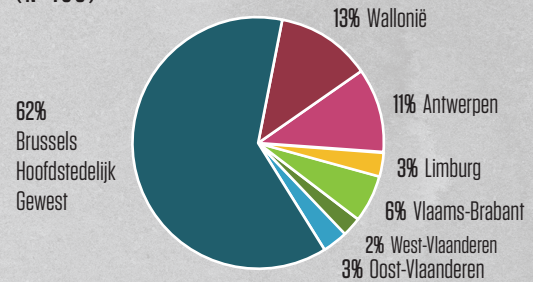
IDENTITEIT VAN DE VRAAGSTELLER (N=931)



VERBLIJFPLAATS VAN DE WERKNEMER (N=179)



PLAATS VAN TEWERKSTELLING VAN DE WERKNEMER (N=130)

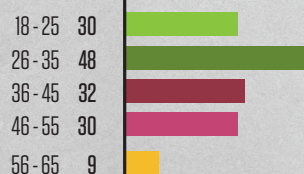


SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=218)

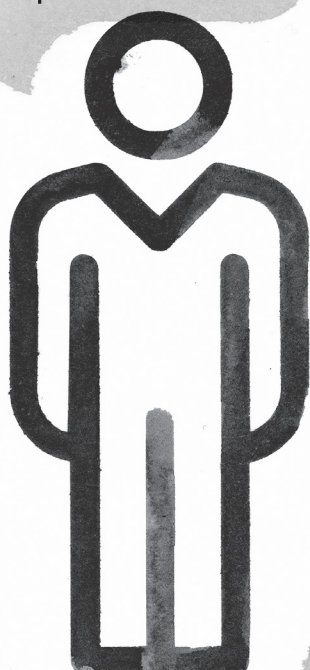
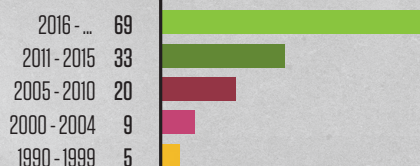


Als we alle verschillende vormen van huishoudarbeid optellen dan komt ze met **68 meldingen** uit als **grootste sector**. Het is daarom stuitend dat deze sector nergens in zijn volle breedte voorkomt in beleidsplannen of als sector die speciale aandacht krijgt in het bestrijden van uitbuiting en sociale fraude.

LEEFTIJD WERKNEMERS (N=149)



AANKOMSTJAAR IN BELGIË (N=136)



HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET



DE CIJFERS
VAN 2017

| | |
|----------------------------|-----|
| Informatie bezorgd | 139 |
| Doorverwezen | 51 |
| Klant niet meer bereikbaar | 40 |
| Klachtneerlegging | 36 |
| Klant stopt het dossier | 23 |
| In behandeling | 20 |
| Mensenhandel | 6 |
| Bemiddeling/opvolging | 5 |
| Bemiddelen vakbond | 1 |

BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=321)

26 aanmeldingen van
arbeidsongevallen in
2017. Een triest record.

THEMA VAN DE HULPVRAAG (N=321)

| | |
|---|-----|
| Loondiefstal | 104 |
| Mogelijkheid om legaal te werken | 47 |
| Andere | 36 |
| Algemene vraag naar rechten | 34 |
| Problemen in een legale arbeidssituatie | 29 |
| Arbeidsongeval | 26 |
| Onduidelijke vraag | 10 |
| Sociale zekerheidsrechten | 7 |
| Problemen bij schijnzelfstandigheid | 6 |

| | |
|--|---|
| Controles door politie en inspectie | 6 |
| Administratieve problemen met werkvergunning | 4 |
| Vraag naar werk | 4 |
| Problemen met regularisatie | 3 |
| Wit werk zonder papieren | 2 |
| Mensenhandel | 1 |
| Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer) | 1 |
| Ontslag | 1 |

Huishoudpersoneel

Sinds 2010 heeft FAIRWORK Belgium speciale aandacht aan het huishoudpersoneel in België. Deze werknemers zitten in een bijzonder kwetsbare situatie door hun specifieke arbeidsomstandigheden: zij werken niet in een kantoor of in een bedrijf, zij werken in de privéwoning van de werkgever en daardoor zijn ze vaak geïsoleerd van de maatschappij. Zij werken soms als inwonende werknemer, wat de kans op uitbuiting vergroot. Bovendien - in grote steden zoals Brussel, Antwerpen en Gent- zijn het vaak arbeidsmigranten met een precaire –of zonder verblijfsrecht die deze jobs uitvoeren.

In 2009 werd een stafmedewerker huishoudpersoneel in dienst genomen bij FAIRWORK Belgium en sinds 2010 is deze medewerker verantwoordelijk voor de twee pijlers waarop de werking huishoudpersoneel van onze organisatie berust: het veilig loket voor het huishoudpersoneel en au pairjongeren en het empowermentproject FAIRWORK Belgium for domestic workers.

1. Veilig loket huispersoneel

Via ons veilig loket kan het huispersoneel bij ons terecht om zich te informeren rond hun arbeidsrechten en indien nodig bijstand krijgen bij het indienen van een klacht bij de arbeidsinspectie. Het huishoudpersoneel en/of de mensen die hen begeleiden kunnen contact nemen via de klassieke communicatiekanalen, zoals email en telefoon. Sinds 2012 en 2016 gebruiken wij respectievelijk Facebook en WhatsApp als contactmiddelen.

Het huishoudpersoneel krijgt sociaaljuridische advies bij FAIRWORK Belgium for domestic workers in het Nederlands, Frans, Engels en Spaans. Naast onze informerende opdracht, staan wij hen bij als ze een klacht indienen bij de arbeidsinspectie. Indien nodig volgen wij het dossier verder op bij de inspectie, het arbeidsauditoraat of de rechtbank.



2. Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers

Het empowermentproject voor het huishoudpersoneel van FAIRWORK Belgium bestaat 8 jaar. Onze werking richt zich vooral tot het Engels –en Spaanstalig huishoudpersoneel in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest. Onze groep bestaat voornamelijk uit arbeidsmigranten van Filipijnse en Latijns-Amerikaanse oorsprong met of zonder wettig verblijf die behoren tot een van de verschillende arbeidsstatuten waaruit de sector in België bestaat (dienstboden, dienstencheques werknemers, diplomatiek huishoudpersoneel en huisbedienden). In de praktijk staat het project open voor al het huishoudpersoneel dat Engels en of Spaans spreekt, ongeacht van de nationaliteit. Negentig procent van onze groep is vrouwelijk maar elke jaar ontvangen wij een gemiddeld van 10 mannelijke werknemers die actief zijn in de huishoudsector.

In het kader van het project FAIRWORK Belgium for domestic workers, organiseren wij Franse taallessen, Infosessies rond arbeidsrechten en sociaal-culturele

activiteiten. De activiteiten en vergaderingen met de groep vinden plaats in het centrum van Brussel.

- **Franse lessen:** In het voorjaar werden de lessen begeleid door twee vrijwilligers als leerkrachten voor de niveau beginners. Voor de niveau gevorderden werkten wij samen met een leerkracht die via een sociaal bureau voor kunstenaars bij ons actief is.

In September pasten wij de structuur van onze lessen aan en de klassieke verdeling van beginners/ gevorderden is verdwenen. In plaats daarvan werden de lessen in twee verschillende groepen verdeeld: 1) grammaire et phonétique en 2) expression orale et écrite. Op basis van deze nieuwe structuur, wordt elke groep door één enkele leerkracht begeleid en elke deelnemer volgt lessen bij beide groepen (een uur les per groep)



- **Infosessies arbeidsrechten:** Aangezien onze groep deelnemers sterk gegroeid is, verdelen wij de infosessies per thema (dienstboden, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel, huisbedienden en au pairs) en per taal (Engels en Spaans). Dit om een vlotte werking met de groep te behouden.

Als infosessies bedoelen wij niet alleen formele presentaties maar ook empowermentgesprekken, debattafels en informele babbeltjes met de groep. We bespreken er de verschillende problemen waarmee zij in aanraking komen in hun dagdagelijkse leven als huishoudpersoneel in België. Wij praten over deze problematieken en de mogelijke oplossingen hiervoor. Wij organiseren ook ludieke activiteiten via het gebruik van een educatie gezelschapsspel die de organisatie speciaal ontwikkelde voor deze sessies.

- **Sociaal-culturele activiteiten:** Minstens één keer per maand organiseren wij een uitstap in Brussel of naar andere steden, bijvoorbeeld naar een museum. Wij organiseren feestjes naar aanleiding van bepaalde gelegenheden en nemen deel aan initiatieven/feesten die georganiseerd door andere organisaties. Zo telde de FAIRWORK Belgium for domestic workers werking in 2017 13 socio-culturele activiteiten.

De collectieve werking op zondag wordt gesteund door een vrijwilligersteam van 6 animatrices. Onze vrijwilligsters zijn verdeeld in twee kleinere groepen van 3 die elkaar elke zondag afwisselen. Zij steunen de projectverantwoordelijke voornamelijk met de praktische aspecten van de werking: de groep ontvangen, de drankjes en hapjes voor de pauze klaarzetten, meegaan naar de uitstapjes en outreach acties, enz.

3. Deelnemers van het project FAIRWORK Belgium for domestic workers in 2017

In 2017 hebben wij **39 zondagse activiteiten** georganiseerd en bereikten we **118 deelnemers**. De periode tussen januari en juni is altijd een rustige periode met een aanwezigheid van gemiddeld 10 à 20 deelnemers per zondag. Tijdens de zomerperiode organiseren wij geen les of infosessies maar alleen uitstappen. Dit

omdat veel deelnemers moeten meegaan met hun werkgevers op vakantie of om zelf verlof te nemen. Het najaar is meestal een drukke periode met een aanwezigheid van **gemiddeld 35 à 45 deelnemers per zondag**.

Aantal deelnemers per statuut

| | |
|--------------------------------------|------------|
| Totaal HP zonder wettig verblijf | 66 |
| Dienstboden | 49 |
| Andere (werkzoekende, andere sector) | 17 |
| Totaal HP met wettig verblijf | 42 |
| Geregistreerde dienstboden | 2 |
| Dienstencheques werknemers | 27 |
| Diplomatiek HP | 3 |
| Au Pair | 2 |
| Andere (werkzoekende, andere sector) | 8 |
| Onbekende (geen gegevens) | 10 |
| Algemeen Totaal | 118 |

Aantal deelnemers per nationaliteit

| | |
|-------------------------------|------------|
| Filipijnen | 38 |
| met Belgische nationaliteit | 1 |
| Latijns-Amerika (Spaanstalig) | 73 |
| met Spaanse nationaliteit | 16 |
| met Belgische nationaliteit | 1 |
| Spanje | 3 |
| Brazilië | 2 |
| Marokko | 1 |
| Thailand | 1 |
| Totaal | 118 |



Ook in 2017 blijft onze relatie met de Filipijnse en Latijns-Amerikaanse katholieke gemeenschappen goed en productief. Wij mochten van de priesters na de mis ons project voorstellen en de congregatie toe spreken. We namen deel aan de verschillende festiviteiten die ze organiseerden en verspreiden hun flyers.

Dit jaar hadden we contact met de protestante gemeenschappen in Brussel: in de zomer mochten wij deelnemen aan een kleine vergadering van de Filipijnse protestante gemeenschap en in het najaar zijn wij aanwezig geweest tijdens de activiteiten van de protestante gemeenschap van Engelstalige Afrikaanse migranten in Molenbeek.

4. Andere initiatieven in het kader van FAIRWORK Belgium for domestic workers

In het kader van ons empowerment project, proberen wij bijzondere initiatieven en ontmoetingsmomenten te organiseren in samenwerking met collega's van andere organisaties of met andere relevante stakeholders. Dit met het doel onze groep extra informatie/vormingen aan te bieden en hun stem te laten horen bij beleidsmakers:

Bijzondere initiatieven/ontmoetingsmomenten in 2017:

- **Dokters van de wereld:** organiseerde voor onze groep werkwinkels over thema's zoals SOA's & Aids, en EHBO.

- **Vaccinatie dag met het Vlaamse Agentschap Zorg & Gezondheid** het Mobiele Vaccinatie team van het Agentschap Zorg & Gezondheid nam contact met FAIRWORK Belgium. Zij waren op zoek naar moeilijk bereikbare groepen zoals arbeidsmigranten met een preciaire –of zonder verblijf om hen te vaccineren. Jammer genoeg besloot de leiding van het Agentschap dat gezien onze activiteiten met de groep in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en niet in Vlaanderen plaatsvonden, de activiteit niet mocht plaatsvinden.

5. Au pair jongeren

Sinds 2014 staat onze werking huishoudpersoneel open voor au pair jongeren. Sindsdien hebben een totaal van 195 au pairs ons gecontacteerd via het veilig loket (52 daarvan in 2017). Hoewel FAIRWORK Belgium for domestic workers open staat voor deze doelgroep, doen zij meestal niet mee aan onze activiteiten op zondag. Dit heeft te maken met hun specifiek profiel en interesses: de meeste au pairs komen naar België in de overtuiging dat zij een echte culturele uitwisselingsprogramma gaan beleven, zij waren niet van plan om te migreren als arbeidsmigranten. Dat zij slachtoffers werden van economische uitbuiting, verandert niet dat zij nog altijd op zoek gaan naar sociaal-culturele ervaringen. Daarom kiezen zij liever om op weekend uitsapjes te doen in België of naar haar buitenland. Op zondag in Brussel blijven om vormingen te volgen over de arbeidsstatuten van het huishoudpersoneel in België is niet bepaald de meest interessante activiteit voor deze groep. De Franse lessen zijn ook niet helemaal interessant voor hen omdat zij al geregistreerd zijn bij een officiële school waar zij taallessen volgen tijdens de weekdays.

Daarom zijn wij van plan om vanaf volgend jaar een alternatieve collectieve werking te organiseren specifiek voor deze doelgroep. Het is voor FAIRWORK Belgium van groot belang om persoonlijk contact te hebben met de au pairs om hen correct te informeren over

de aard en over de legale bepalingen van een au pair plaatsing. Hoewel FAIRWORK Belgium al heel goed bekend is in de sociale sector in België, zijn onze diensten minder bekend bij deze groep. Wij zijn de enige organisatie in België die actief is in het beschermen van de rechten van au pairs terwijl er een groot aantal au pair-agentschappen bestaan die in een grijze zone opereren: er is geen controle op hun activiteiten en zij geven vaak misleidende of onvolledige informatie. Voor deze en andere slechte praktijken, is er geen vervolgingsbeleid.

De outreaching bij deze doelgroep gebeurt vooral via Facebook. Wij zijn lid van de verschillende Au-pairs-in-Belgium-Facebookgroepen waar wij regelmatig infographics en commentaren posten. Sinds vorig jaar gebruiken wij ook WhatsApp voor de individuele communicatie en volgend jaar gaan wij experimenteren met een WhatsAppconversatiegroep.

Be careful with AU PAIR AGENCIES in Belgium



Stay well-informed and avoid being a victim of bad practices

They DON'T NEED any kind of official authorization to operate



Their activities are NOT supervised by the labour inspection

Anyone can start an agency



They are often one-person companies without adequate infrastructure to provide quality services



Many of them provide incomplete or misleading information



They might not be neutral in case of conflict: they are for-profit companies



They might NOT do a "professional" screening or matching



Some are foreign agencies with no knowledge of the Belgian law

Some may use unofficial contracts or unauthorized "codes of conduct"



We are not an agency!
We can help you in case of exploitation or abuses!



FAIRWORK
Belgium
for domestic workers

Fairwork Belgium is an NGO that provides orientation to au pairs and domestic workers.

www.fairworkbelgium.be



0494.18.82.40



FairworkBe DW


AU PAIRS IN

BELGIUM



Who pays for What?




Host family


Full Board & Lodging

€450 at least!
Pocket Money

Medical Insurance




Repatriation expenses


Au Pair

Flight Ticket 

 Language Lessons

LOCAL TRANSPORT COSTS



Personal expenses

 VISA FEES



Host-families are obliged by law to cover all these costs without exceptions or discounts. If they don't, they can be prosecuted

Host-families can choose to pay any of these expenses but they can't deduct it from your pocket money nor can they ask you to work more in return

FAIRWORK Belgium informeert en ontwikkelt haar netwerk

Een van onze blijvende doelstellingen is om zoveel mogelijk partners te informeren en te activeren in verband met de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Daarom organiseert FAIRWORK Belgium studiedagen, nemen we deel aan vormingen en debatten en volgen we de internationale evoluties.

1. Debatten en vormingen

FAIRWORK Belgium wordt regelmatig gevraagd deel te nemen aan debatten of om een vorming te verzorgen. De ideale gelegenheid om de deelnemers te informeren over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. FAIRWORK Belgium gaat daarom graag in op deze vragen. Zo nam FAIRWORK Belgium deel aan **17 debatten en vormingssessies**. Daardoor bereikten we minstens **589 deelnemers**.

Naast de vormingen op maat in het kader van opleidingen sociaal werk, inburgeringscursussen, eerstelijnsorganisaties, ... werd FAIRWORK Belgium dit jaar ook uitgenodigd om vorming te geven aan de Scheepvaartpolitie, Inspectiedienst TSW, als gastspreker op de studiedagen migratie van de UCL - ADDE en op de studiedag "Diplomatiek Huishoudpersoneel in de Praktijk" van het Agentschap Integratie & Inburgering.

FAIRWORK Belgium studiedagen

Als arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf aanbod komen op een studiedag dan zijn ze vaak maar één van de vele thema's en is er weinig ruimte om het in zijn gehele diversiteit te behandelen. Daarom organiseert FAIRWORK Belgium jaarlijks een studiedag. Dit jaar koos FAIRWORK Belgium er opnieuw voor om deze niet in Brussel te organiseren en onze reis door Vlaanderen verder te zetten. Zo organiseerden we op **16 maart** een studiedag in Gent met als titel "**Werknemers zonder wettig verblijf beschermen in West- en Oost-Vlaanderen**". Er werden drie werkwinkels aangeboden: arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf, huishoudpersoneel zonder wettig verblijf en Arbeidsongevallen van werknemers zonder wettig verblijf. We mochten **30 deelnemers** verwelkomen voor een boeiende uitwisseling.

FAIRWORK Belgium plande een tweede studiedag op 30 november in Leuven voor mensen die actief zijn in Vlaams-Brabant en Limburg. We stelden vast dat ons netwerk in deze regio's niet hetzelfde bereik heeft. We moesten deze studiedag door het lage aantal inschrijvingen dan ook afgelasten.



Werknemers zonder wettig verblijf beschermen in West- en Oost-Vlaanderen een studiedag

2. Overleg met andere organisaties en als partner in onderzoek

De thematiek van werknemers zonder wettig verblijf kent vele aspecten. FAIRWORK Belgium onderhoudt daarom nauwe contacten met meerdere organisaties die werken met het thema van mensen zonder wettig verblijf en of arbeidsrechten. Zo is er overleg met CIRÉ, Medimmigrant, Myria, het Platform Recht voor Iedereen, ...

Daarnaast werkt FAIRWORK Belgium samen met onderzoekers. In 2017 werden we bevraagd door een onderzoeker van de Raad van Europa, werkten we mee aan een FRA-onderzoek over werknemers zonder wettig verblijf en waren we partner in het begeleidingscomité van het Europees Netwerk van Migratie.

Naast medewerking aan deze en andere onderzoeken stonden we ook open voor vragen van studenten die interesse hebben in onze doelgroep en doelstellingen.

Omdat de boog niet altijd gespannen moet staan namen we ook deel aan de derde ORBIT Migratiequiz, waar we tweede eindigden.

FAIRWORK Belgium nam contact met het advocatenkantoor DLA Piper, na overleg met PILnet die advocaten probeert te activeren rond Pro Bono werk. We zetten een samenwerking op die in 2018 onze werking zal ondersteunen op juridisch vlak.

3. FAIRWORK Belgium en de vakbonden

Als men over arbeidsrechten spreekt, denkt met onmiddellijk aan vakbonden. We merken dat in Franstalige België zowel bij CSC en FGTB weer meer initiatieven zijn opgezet en acties georganiseerd dan enkele jaren terug. Langs Nederlandstalige kant moeten we echter vaststellen dat we geen weet hebben van dergelijke initiatieven.

4. FAIRWORK Belgium internationaal

Arbeidsrechten stoppen niet aan de landsgrenzen. Gezien ons doelpubliek zijn de ontwikkelingen over ons thema binnen de Europese Unie en op wereldniveau belangrijk om op te volgen. Om die reden is FAIRWORK Belgium vertegenwoordigd in het Dagelijks bestuur en de Raad van Bestuur van PICUM. We zijn dan ook een trouwe deelnemer van de PICUM werkgroep arbeidsrechten.

Het engagement binnen PICUM zorgt dat FAIRWORK Belgium kan deelnemen aan de discussies op Europees en wereldniveau. Vorig jaar stonden we in ons jaarverslag al stil bij het Global Forum on Migration and Development (GFMD). Dit jaar vestigen we graag uw aandacht op het Global Compact on Migration.

Global Compact on Migration (GCM)

Op 19 september 2016 organiseerde de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties een High-Level Summit over Asiel en migratie. Dit was de eerste keer ooit dat op het hoogste niveau een dergelijke ontmoeting werd georganiseerd. Dit resulteerde in de New York Declaration waarin de 193 lidstaten van de VN afspraken om twee “Global compacts” te ontwikkelen: “Global Compact on Refugees” en “Global Compact on Safe, Regular and Orderly Migration”(GCM). Het was helemaal niet duidelijk wat dit instrument zou inhouden en of de definitieve tekst bindend zou zijn. Ondertussen blijkt dat er geen bindende tekst komt, maar het wel een kader zal zijn die zo goed als alle aspecten van migratie zal behandelen.

FAIRWORK Belgium volgde binnen haar mogelijkheden de ontwikkeling van het GCM. Zo gingen we in overleg met de Belgische diplomatie, namen we deel aan de GFMD in juni in Berlijn dat volledig in het teken stond van de ontwikkeling van de GCM. Begin oktober

namen we deel aan de European Regional Civil Society Consultation on the GCM. Diezelfde maand kon FAIRWORK Belgium in de plenaire vergadering tijdens de “Thematic Sessions and Multi-stakeholder Hearing on Irregular migration and regular pathways, including decent work, labour mobility, recognition of skills and qualifications and other relevant measures” in Genève haar standpunt verdedigen.

Tijdens deze sessies sprong FAIRWORK Belgium mee op de kar van de PICUM voorstellen en verdedigden we een effectief klachtenmechanisme en het plaatsen van firewalls tussen de arbeidsinspectie en het migratiebeleid. Alleen zo kunnen werknemers zonder wettig verblijf hun arbeidsrechten wereldwijd afdwingen in de praktijk. We hopen dit principe terug te vinden in de finale tekst die eind 2018 tijdens de GFMD in Marokko wordt goedgekeurd.

FAIRWORK Belgium zet in op beleidswerk

Dit jaar lag de focus van ons beleidswerk op het aanpassen van het au pairsysteem en het bekend maken van ons voorstel voor een nieuw arbeidsmigratiesysteem. Natuurlijk werkte FAIRWORK Belgium verder rond het ontwikkelen van een taskforce met alle relevante partners en het creëren van een veilig loket.

Contacten in 2017

Met dit doel voor ogen hadden we contact met de volgende beleidsmakers.

FAIRWORK Belgium voerde gesprekken op de kabinetten van:

- Federaal Minister van werk, Kris Peeters
- Vlaams Minister van werk, Philippe Muyters
- Staatsecretaris van Gelijke kansen van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest, Bianca Debaets

FAIRWORK Belgium ging het gesprek aan met volksvertegenwoordigers die actief zijn in de verschillende parlementen. Zo waren er ontmoetingen met NV-A, CD&V, Open VLD, Groen en SP.A.

Naast politici en kabinetten had FAIRWORK Belgium ook overleg met administraties en inspectiediensten.

- Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ)
- Vlaamse Administratie Werk
- Federale administratie Werk

FAIRWORK Belgium in de media

Het is belangrijk om het breder publiek te informeren over de realiteit op informele Belgische arbeidsmarkt. FAIRWORK Belgium vindt het daarom belangrijk om op zoveel mogelijk vragen van journalisten in te gaan. Natuurlijk proberen we beroep te doen op de media om onze boodschap over te brengen. Zo werd FAIRWORK Belgium in de geschreven pers **in 17 artikels vernoemd**. In de Gazet van Antwerpen en BRUZZ in

verband met dossiers in hun regio. Het persbericht dat werd verstuurd naar aanleiding van ons jaarverslag leidde dan weer tot artikels in De Standaard, Het Laatste Nieuws, De Morgen, ... Radio 1 contacteerde ons voor bijkomende verduidelijking tijdens 'De Wereld Vandaag'.

FAIRWORK Belgium: de radertjes in de machine

1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers

2017 was het zevende jaar met Jan Knockaert als coördinator van onze organisatie. Zijn collega Omar García verzorgde de werking voor huispersoneel voor het vijfde jaar op rij. Het team werd vanaf september 2017 versterkt door Nele Lefevere die halftijds aan de slag ging als juridisch medewerkster.

Brecht Molenschot van de Erasmus hogeschool versterkte het FAIRWORK Belgium team in het kader van zijn stage in de opleiding Sociaal Werk. Het werd een boeiende rit op de rollercoaster van arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf. We willen hem graag bedanken voor zijn inzet en bijdrage.

Essentieel voor het project FAIRWORK Belgium for domestic workers zijn de vrijwilligers. We willen hier graag onze vrijwilligers bedanken voor hun waardevolle bijdrage. Het afgelopen jaar waren dit Kremena Petrushkova, Karen Bocqué, Yandre Caicedo en Siri Lybaert. In de loop van het jaar namen we afscheid van Gesa Wellmann, Joke Coopman, Lucia Bisio, Nathalia Vasconcelos, Caroline Laurent, Camille Libert, Lina Álvares en Adriadna Alonso.

Natuurlijk willen we ook de lesgevers van de Franse les bedanken Sarah Messahel die al 5 jaar lang haar zondagen opoffert voor onze doelgroep en Farouk Al Hasbani die startte in 2016.

2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering

Het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw kwam zes maal samen in 2017. Het bestuur bestond uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Sabine Craenen (ondervoorzitter), Daniël Alliet, Maria Arredondo, Iris Denolf, Bert D'Hondt, Geert Matthys en Ronnie Tack vervulden het bestuur.

Bert D'Hondt en Maria Arredondo namen dit jaar afscheid als bestuurders. Maria Arredondo blijft wel lid van de Algemene vergadering. Langs deze weg willen we hen bedanken voor hun bijdrage aan de werking van FAIRWORK Belgium.

In december traden 3 nieuwe leden toe Flor Didden, Kristien Sacré en Patricia (Pita) Van den Broeck. We willen hen danken om dit engagement op te nemen en kijken uit naar een verdere samenwerking.

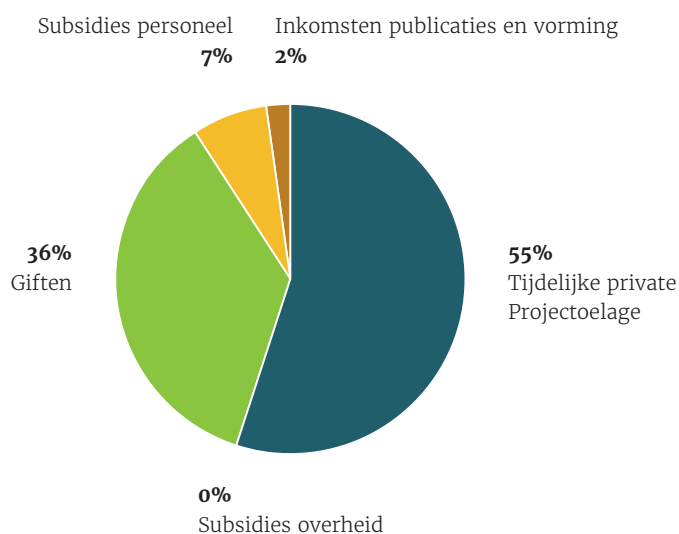
De Algemene vergadering bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marieke Koning en Machteld D'hondt. We namen in april afscheid van Marie-Paul Moreau. We willen onze appreciatie uitdrukken voor haar bijdrage in de vele jaren dat ze lid was van onze Algemene Vergadering.

We mochten twee nieuwe leden van onze algemene vergadering verwelkomen namelijk Edward Bekaert en Miep Grouwels we zijn ervan overtuigd dat hun bijdrage ons zal ondersteunen in onze werking. De Algemene vergadering kwam in 2017 samen op dinsdag 27 april en 14 december.

3. Financiën

In 2017 kon FAIRWORK Belgium jammer genoeg niet rekenen op een structurele vooruitgang op financieel vlak. We slaagden er wel in om de nodige middelen te vinden om een extra halftijdse beroepskracht aan te werven van september 2017 tot augustus 2018. Ondanks het feit dat FAIRWORK Belgium steeds vaker wordt aangesproken door verschillende overheidsinstanties omwille van haar expertise en om samen te werken blijft structurele ondersteuning uit. We hopen dat deze erkenning voor het werk van FAIRWORK Belgium leidt tot structurele steun.

Gelukkig kon FAIRWORK Belgium wel rekenen op de steun van een aantal privé-partners en giften. Zo kregen we in 2017 opnieuw de steun van Welzijnszorg. Het sociaal fonds 323 zorgt ervoor dat de FAIRWORK Belgium for domestic workers kan blijven doorwerken. Dit jaar mocht FAIRWORK Belgium voor het eerst steun ontvangen van 11.11.11. Kune vzw zorgde voor een belangrijke bijdrage die FAIRWORK Belgium nodig had om een halftijds medewerkster in dienst te nemen.

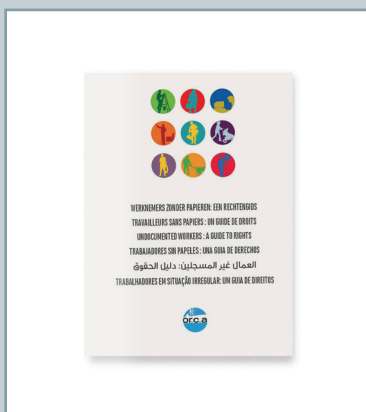


De FAIRWORK Belgium: publicaties en kadervorming

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 RECHTENGIDS



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)

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.

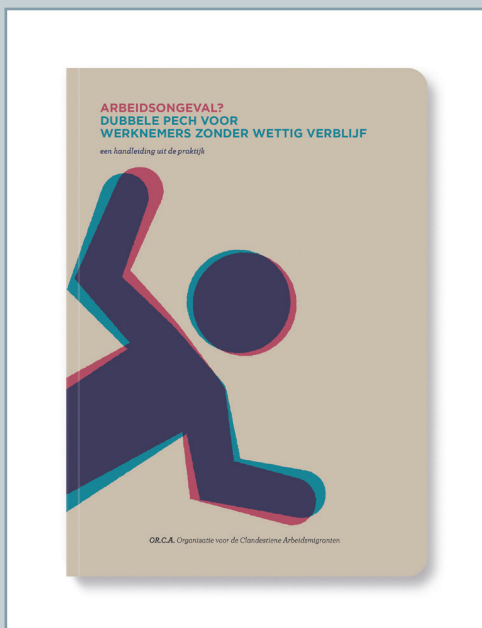
De huishoudsters die dit boek hebben samengesteld laten u daarom niet alleen kennismaken met gerechten die ze graag klaarmaken voor zichzelf of hun werkgevers, maar ook met hun rechten als volwaardige werknemers.

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.

(Enkel nog beschikbaar in het Nederlands)

Prijs: €20 (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: **Arbeitsongeval? 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)

Plannen voor 2018

- FAIRWORK Belgium zal tegen december 2018 de hernieuwing en doorstart van de werking voltooid hebben. Het is dan voor begunstigden van de werking duidelijk aan welke doelgroepen de werking prioritaire aandacht geeft.
- FAIRWORK Belgium zet in op een kwaliteitsvolle dienstverlening via haar veilig FAIRWORK Belgium loket.
- FAIRWORK Belgium formuleert politieke voorstellen in het perspectief van de verkiezingen van mei 2019. De werknemersbescherming van kwetsbare arbeidsmigranten en het arbeidsmigratiebeleid enerzijds en het waardig werk voor huishoudpersoneel anderzijds vormen de prioriteit. Er is een plan van aanpak om de inhoud van de politieke voorstellen bespreekbaar te maken met politieke partijen, sociale partners en het middenveld.
- FAIRWORK Belgium organiseert één nationale studiedag in Brussel en één regionale studiedag om de netwerking tussen partners in de werknemersbescherming van kwetsbare arbeidsmigranten te versterken.
- FAIRWORK Belgium wil haar juridische dienstverlening en expertise versterken, de jurisprudentie over het afdwingen van arbeidsrechten van kwetsbare arbeidsmigranten ontsluiten en sterker inzetten op de juridische afdwingbaarheid van de dossiers en klachten die men via het veilig FAIRWORK Belgium loket en de werking van FAIRWORK Belgium for domestic workers aanmeldt. Daarvoor is een jurist in dienst en zoeken we middelen om die ook na 2018 permanent in dienst te kunnen houden.
- FAIRWORK Belgium volgt de ratificatie op van de IAO-conventie 189 voor de rechten van het huishoudpersoneel in België verder op en investeert in de campagne van 11.11.11. over migratie en ontwikkeling.
- FAIRWORK Belgium bouwt verder expertise op inzake het misbruik in het kader van het au pair-systeem, door au pairjongeren bij te staan, streven naar het afschaffen van het au pairsysteem. Voor de noden die nu door het au pairsysteem zijn ingevuld stellen we andere oplossingen voor.
- FAIRWORK Belgium ontwikkelt een fondsenweringsstrategie naar privé partners en fondsen. Daarnaast blijft ze onderzoeken of een structurele ondersteuning door de overheid mogelijk is.

Tot slot

De statutaire Algemene vergadering heeft op 14 december 2017 unaniem besloten de naam van de vereniging en de inhoud van de doelstelling te wijzigen:

Zo staat het gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad:

Art. 1. – De vereniging draagt als naam: FAIRWORK Belgium

(...)

Art. 3. - § 1. De vereniging heeft tot doel, met uitsluiting van elk winstoogmerk, de fundamentele en specifieke rechten van buitenlandse werknemers met een precair – of zonder verblijfsrecht te verdedigen op basis van de nationale wetgeving, de richtlijnen van de Europese Unie en de internationale verklaringen en verdragen ter bestrijding van alle vormen van uitbuiting, discriminatie en sociale onzekerheid.

Met jou wil FAIRWORK Belgium de komende jaren:

1. Buitenlandse werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht begeleiden om de schending van hun arbeidsrechten aan te klagen. We doen dat – indien mogelijk en gewenst door de betrokkenen - samen met welzijnsorganisaties, justitie, overheidsdiensten en andere organisaties.
2. Informatie bieden, publicaties ontwikkelen en sociaal-culturele activiteiten opzetten voor de buitenlandse werknemers en voor personen die in contact komen met de doelgroep, zodat vanuit de vaststellingen van de schending van arbeidsrechten de werknemers ondersteund worden om de stap te zetten naar het indienen van een klacht of vraag tot bemiddeling.

3. We willen voor het brede publiek, de politiek, de werknemers en werkgevers en hun organisaties, bewustmakingsactiviteiten opzetten en acties voeren inzake de arbeidsrechten van buitenlandse werknemers met een precair of zonder wettig verblijf, het maatschappelijk vraagstuk van de niet-legale tewerkstelling en het arbeidsmigratiebeleid.

4. We willen op basis van de informatie die we ontvangen via het veilig FAIRWORK Belgium loket beleidsaanbevelingen doen en die voorleggen aan alle relevante actoren.

Omdat dat te realiseren willen we investeren in:

1. Een veilig FAIRWORK Belgium loket (telefonisch, op bureel, sociale media)
2. Groepsgerichte werking en empowerment (voorlopig enkel huishoudpersoneel)
3. Het ontsluiten van onze expertise (door vorming, publicaties, website, sociale media, infographics, app,...)
4. Beleidsgerichte interventies
5. Een stem in de media.

Wij hopen je te mogen rekenen voor steun en partnerschap om meer fairwork in België, in de Europese Unie en wereldwijd te realiseren.

Wij hopen dat de regionale en federale overheden binnenkort inzien dat wij voor hen een partner zijn om malafide werkgevers aan te klagen en werknemersbescherming effectief te maken. Het is hoog tijd dat FAIRWORK Belgium erkend en ondersteund wordt.



Met de steun van:



welzijnszorg vzw
samen tegen armoede





© FAIRWORK Belgium vzw - 2018



FAIRWORK
Belgium

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