

WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2018



FAIRWORK
Belgium



FENOMEENANALYSE 6

DE CIJFERS 21

HUISHOUDPERSONEEL 28

NETWERK 39

PUBLICATIES 47

LIJST AFKORTINGEN:

- AA:** Arbeidsauditeur/ Arbeidsauditoraat
- BGV:** Bevel om het grondgebied te verlaten
- CAO:** collectieve arbeidsovereenkomst
- DVZ:** Federale Dienst Vreemdelingenzaken
- Fedris:** het Federaal agentschap voor beroepsrisico's
- FSO:** Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers
- GCM:** Global Compact on Migration (The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration)
- GFMD:** Global Forum on Migration and Development
- 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
- 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,

Wij hebben goed nieuws.

FAIRWORK Belgium is in 2018 geslaagd in haar missie: de fundamentele en specifieke rechten van buitenlandse werknemers met een precair – of zonder verblijfsrecht 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. Meer nog we hebben ook anderen kunnen overtuigen daarvoor met ons mee te werken.

En met resultaat! Welke resultaten we konden boeken kan u lezen in dit jaarrapport. Die stemmen ons hoopvol. Ze zijn van betekenis voor de werknemers die zich in hun rechten erkend weten. Ze zijn van betekenis voor onze rechtsstaat, omdat het de geest en de letter van de wet zijn om arbeidsrechten – vooral voor de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt – niet alleen te koesteren, maar vooral tastbaar toe te passen.

Maar we willen meer. Het mag zich niet beperken tot enkele dossiers maar moet structureler. Er zijn nog veel kleine en grote hindernissen die de werknemersbescherming in de weg staan. We willen die wegwerken en hopen daar in 2019 veel partners in te vinden. Ook in de nieuwe parlementen en regeringen die in de steigers staan. Want of het nu over huisarbeid of de bouwsector gaat, de schoonmaak of de horeca, de voedingsdistributie of de tuin- en landbouw,... de risico's van de verborgen uitbuiting steken overal de kop op met én zonder medeweten van de consument. Het ontbreekt bij velen aan het besef dat werknemersbescherming en minder illegale tewerkstelling een effectieve bijdrage zijn aan ons algemeen belang. Investeren in werknemersbescherming is niet alleen de staatskas en de sociale zekerheidsbudgetten deugd doen, het is ook de beste preventie tegen een risicomaatschappij.

Wij hopen van harte dat FAIRWORK Belgium u met dit jaarverslag aanmoedigt tot partnerschap om de arbeidsrechten van buitenlandse werknemers met een precair – of zonder verblijfsrecht te bevorderen.

Didier Vanderslycke - voorzitter

INHOUD

INLEIDING 3

FENOMEENANALYSE..... 6

1. Vastgestelde loondiefstal en klachten 2018	6
2. Werkgever regulariseert 5 jaar achterstallig loon.....	8
3. Arbeidsongeval: 13 jaar later valt de definitieve beslissing.....	9
4. Werknemers zonder wettig verblijf hebben recht op loon en ontslagvergoeding ook na faillissement van de werkgever	12
5. De wet Epis en het huispersoneel van diplomaten	14
De wet Epis: toegang tot een echt arbeidsstatuut	14
Het huispersoneel van diplomaten(privé bedienden)	15
Conclusie	16
6. Andere positieve ontwikkelingen in 2018	18
Niet aangegeven arbeid niet langer schending van de openbare orde voor DVZ ...	18
Toepassing 3 maanden loon ter discussie.....	19
Vonnissen in dossier opgevolgd door FAIRWORK Belgium beschikbaar	20

HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET 21

HUISHOUDPERSONEEL 28

1. Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers	28
2. Veilig lokethuispersoneel	29
3. Zondagse activiteiten	30
Huishoudpersoneel.....	30
Au pairs: een groeiende doelgroep	32
4. Deelnemers van het project FAIRWORK Belgium for domestic workers in 2018.....	36
1. Aantal deelnemers per statuut in 2018	36
2. Aantal deelnemers per nationaliteit in 2018.....	37
5. Andere initiatieven in het kader van FAIRWORK Belgium for domestic workers.....	38

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK 39

- 1. FAIRWORK Belgium en de vakbonden..... 40
- 2. FAIRWORK Belgium internationaal..... 41
 - Global Compact on Migration (GCM)..... 41

FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK..... 42

- Au pair..... 42

FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA 43

FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE 44

- 1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers 44
- 2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering..... 44
- 3. Financiën 45

PLANNEN VOOR 2019 46

DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING 47

TOT SLOT..... 50

FENOMEENANALYSE

Cijfers zeggen niet alles. FAIRWORK Belgium wil u via een fenomeenanalyse enkele concrete verhalen voorleggen, die veel meer vertellen. We zouden u een lijst problematische kwesties kunnen voorleggen we stuiten immers op veel knelpunten in het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht. Maar in dit jaarverslag willen we bewust de focus leggen op een aantal succesverhalen en realisaties. Alle namen die we vermelden in deze analyse zijn aliassen om de anonimiteit van de werknemers te garanderen.

Vooraf: op 1 januari 2019 ging een nieuw tijdperk in voor wat betreft de regelgeving in het kader van het arbeidsmigratiebeleid. Door de staatshervorming en de omzetting van de single permit richtlijn¹ is één en ander grondig gewijzigd. De drie gewesten en de Duitstalige gemeenschap zijn voortaan bevoegd voor het arbeidsmigratiebeleid. Dit zorgt ervoor dat het Vlaamse arbeidsmigratiebeleid verschilt van dit in de andere landsdelen. In dit jaarverslag besteden we daar nog geen aandacht aan.

1. VASTGESTELDE LOONDIEFSTAL EN KLACHTEN 2018

Als werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht FAIRWORK Belgium contacteren, vragen we hen hoeveel loon ze volgens hen nog moeten ontvangen. Dit gaat over het afgesproken loon dat zo goed als altijd onder het wettelijk minimumloon ligt. In 40 dossiers die werden geopend in 2018 noteerden we een totaal bedrag van €177.103,64 aan loondiefstal. Door onze tussenkomst (onderhandeling of het indienen van een klacht) konden we 9% of €16.371,70 van dit bedrag in 2018 laten uitbetalen. Het verschil tussen het beloofden en het betaalde loon omvat echter niet het volle bedrag aan loondiefstal. Onder loondiefstal begrijpen we het verschil tussen het betaalde loon en het loon waar de werknemer wettelijk

recht op heeft en dus niet enkel het verschil tussen het beloofde en het betaalde loon.

Aan een werknemer die ons contacteert in het kader van loondiefstal of een arbeidsongeval duiden we steeds zijn verschillende mogelijkheden. FAIRWORK Belgium kan voor hem contact opnemen met de werkgever om hem te overtuigen om toch het loon te betalen of we kunnen de werknemer begeleiden bij het indienen van een klacht bij de bevoegde instantie. Afhankelijk van de feiten kan dat één van de verschillende inspectiediensten zijn of het arbeidsauditoraat. Het is aan de werknemer om te kiezen

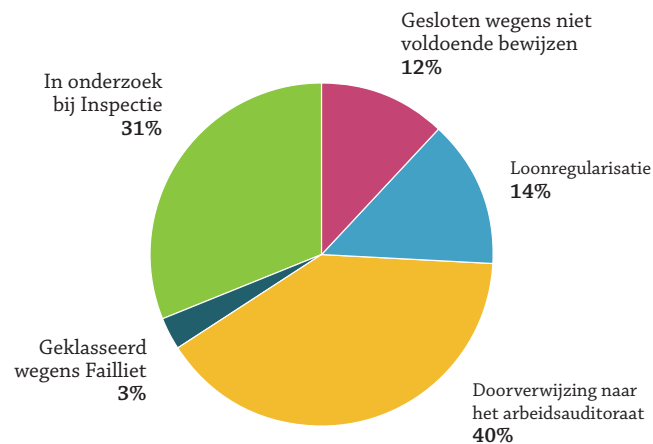
¹ Richtlijn [2011/98/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven

welke optie hij verkiest. Wij zullen hem dan bijstaan om deze optie ten volle uit te putten.

In 36 dossiers die werden opgestart in 2018 hebben we op vraag van de werknemer klacht neergelegd.

- 22 klachten werden ingediend bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) voor het vorderen van achterstallig loon
- 9 klachten werden ingediend bij de regionale inspectiediensten en handelden voornamelijk over au pairdossiers
- 3 klachten werden ingediend bij Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) in het kader van arbeidsongevallen
- 1 klacht werd ingediend bij het arbeidsauditoraat in het kader van een arbeidsongeval
- 1 klacht werd ingediend bij de RSZ Inspectie omdat de klant er al klacht had neergelegd voor hij met ons contact opnam.

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



In vergelijking met vorig jaar zien we een opvallende verschuivingen. Het percentage loonregularisatie stijgt sterk. We spreken van loonregularisatie als de werkgever na tussenkomst van de inspectiediensten het loon en de sociale zekerheidsbijdragen retroactief betaalt. Deze stijging is opmerkelijk. In het jaarverslag 2014 moesten we nog melden dat dit tien jaar lang amper gebeurde in onze

dossiers. We zijn dus verheugd om deze verandering te kunnen vaststellen en hopen dat dit een trend is die zich verder zal zetten in de toekomst. We vermoeden dat dit positieve resultaat het gevolg is van een andere aanpak binnen de inspectiediensten en het steeds vaker toepassen van de wet van 11 februari 2013². Een voorbeeld hiervan bespreken hierna.

² Artikel 7 van 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.

2. WERKGEVER REGULARISEERT 5 JAAR ACHTERSTALLIG LOON

In 2017 contacteerde Said het veilig FAIRWORK Belgium loket. Said werkte reeds sinds 2008 voor een tuinaanlegbedrijf. Eerst moest hij helpen het gebouw waarin het bedrijf gevestigd werd te verbouwen. Nadien ging hij aan de slag in de tuinaanleg. Tijdens de regularisatiecampagne van 2009 beloofde de werkgever het nodige te doen om hem te regulariseren via werk. De werkgever deed dit echter nooit en Said bleef zonder wettig verblijf. De werkgever betaalde hem de eerste jaren €5/u. Later kwam daar iets bij tot €6,50/u. In 2012 deed zich een arbeidsongeval voor en liep Said een breuk op in zijn hand. De werkgever gaf het arbeidsongeval niet aan en gaf Said enkel €500 ter compensatie. Dit was helemaal niet genoeg om de medisch kosten of de periode arbeidsongeschiktheid te dekken. Het loon werd vanaf dan wel verhoogd naar €8/u. Op het moment van de aanmelding bij het veilig FAIRWORK Belgium loket was dit arbeidsongeval reeds verjaard.

Said werkte nog steeds bij zijn werkgever toen hij contact nam met FAIRWORK Belgium. Hij was in het bezit van foto's en videofragmenten. In één van de fragmenten was te zien en te horen dat de werkgever hem opdrachten gaf. FAIRWORK Belgium contacteerde het **Team Sociale Fraude van Toezicht Sociale Wetten Antwerpen**. De inspectie nam het dossier meteen ernstig en begon een onderzoek.

Zij deden controle op de werkvloer en stelden vast dat Said er aan het werken was. De inspectie confronteerde de werkgever met de feiten en de bewijzen van Said. Na raadpleging van zijn advocaat was de werkgever bereid om **5 jaar loon te regulariseren**. Dit opmerkelijke resultaat van de inspectiediensten zorgde ervoor dat Said in 2018 het verschil kreeg uitbetaald tussen het minimumloon en het reeds betaalde loon wat neerkwam op €16.939,33 achterstallig nettoloon inclusief eindejaarspremies. Het achterstallige vakantiegeld bedroeg €7.543,75. **In totaal ontving de werknemer dus €24.680,25 aan loon tegoeden.**

Niet enkel de werknemer kreeg een rechtzetting. De werkgever moest de niet betaalde sociale zekerheidsbijdragen van €46.097,97 en de bedrijfsvoorheffing van 17.783,94 betalen. **De overheid ontving dus €63.881,91** aan gederfde inkomsten, dankzij de samenwerking van de inspectiedienst en de werknemer met FAIRWORK Belgium als tussenpersoon.

Het feit dat er vijf jaar loon werd geregulariseerd is een sterke prestatie van de inspectiediensten. Dit zorgde er voor dat in minder dan één jaar tijd de hele procedure werd afgehandeld. Als we dit resultaat voor de rechtbank hadden moeten afdwingen was de procedure zeker nog niet afgehandeld. De werknemer had natuurlijk wel 10 jaar gewerkt en er werd slechts 5 jaar geregulariseerd wat voor Said nog steeds als zeer onrechtvaardig wordt ervaren. Jammer genoeg lijkt het wat de bewijslast betreft onhaalbaar om de resterende periode af te dwingen via de arbeidsrechtbank.

We willen de betrokken inspecteurs bedanken voor hun inzet. Dit dossier bewijst dat een samenwerking tussen inspectie en werknemer tot een goed resultaat kan leiden, zeker als de werknemer de nodige bewijzen kan voorleggen. De wet van 11 februari 2013 geeft een basis om de arbeidsrechten van de werknemers af te dwingen. We hopen dat dit dossier andere inspecteurs kan inspireren om dezelfde methodiek toe te passen.

3. ARBEIDSONGEVAL: 13 JAAR LATER VALT DE DEFINITIEVE BESLISSING.

In 2005 startte FAIRWORK Belgium (toen nog OR.C.A.) haar werking. Ze werd meteen geconfronteerd met een arbeidsongeval dat druk werd besproken in de pers. De voorzitter van FAIRWORK Belgium ging op basis van het artikel op zoek naar meer informatie en kwam in contact met de betrokken werknemer.

Op 6 mei 2005 was Victor zonder wettig verblijf aan de slag op een werf in Brussel. Bij het begin van zijn tewerkstelling kreeg hij van de werkgever €3/u. Later werd dit €5/u. Bij het stapelen van tegengewichten op een werflijf liep het mis en viel hij vier verdiepingen naar beneden. Er ontstond onmiddellijk beroering op de werf. Zijn collega's stonden op het punt de ziekenwagen te bellen toen de werkgever hen dit belette. Victor werd in opdracht van de werkgever in de bestelwagen gelegd om hem naar het ziekenhuis te brengen. Dat was toch wat iedereen vermoedde. De werkgever reed richting Aalst maar stopte niet bij een ziekenhuis. In een afgelegen weg werd Victor in de berm achtergelaten. De werkgever vertrok zonder zich nog verder te ontfermen over het slachtoffer. Iets later werd Victor opgemerkt door een fietser en werd alsnog een ziekenwagen gebeld en kreeg hij de nodige zorgen.

Victor sprak de taal niet, was zonder wettig verblijf, bang van de werkgever, onder de indruk van de omstandigheden en had er geen idee van dat hij rechten had. Hij gaf in het ziekenhuis een valse naam op. De werkgever had hem verteld om dit te doen bij een controle omdat hij anders in de problemen zou komen. Toen hij werd gecontacteerd door

hulpverleners wou hij in eerste instantie niks ondernemen tegen de werkgever. Pas nadat de situatie wat stabiliseerde en hij de mogelijkheid had om zich te informeren, was hij bereid om verdere stappen te ondernemen.

De zaak kreeg veel aandacht van de media en motiveerde justitie om snel te handelen. We kunnen dit enkel toejuichen, al moeten we vaststellen dat dit voor Victor in zijn nadeel speelde. Voor hij zich sterk genoeg voelde om ermee aan de slag te gaan was er al een vonnis van de correctionele rechtbank. Hij had zich echter geen burgerlijke partij gesteld en kon dus geen schadevergoeding krijgen. De werkgever werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van 1 jaar en een geldboete van €500 wegens het verzuimen van hulp te verlenen aan iemand in groot gevaar.

De impact voor Victor werd duidelijk. Hij zou nooit meer kunnen stappen. Hij zou de rest van zijn leven moeten doorbrengen in een rolstoel. FAIRWORK Belgium had net haar eerste beroepskracht aangeworven en was nog niet gewapend om een dergelijk dossier volledig op te volgen. We spraken de vakbond ACV aan en konden hen overtuigen om tussen te komen in dit dossier ondanks het feit dat Victor op dat moment nog geen lid was van hen. Het ACV nam contact met Fedris (toenmalig Fonds voor Arbeidsongevallen) en een aangifte van arbeidsongeval werd ingediend. De werkgever bleek een arbeidsongevalverzekering te hebben en Fedris stuurde de aangifte naar hen door. Ze gingen op zoek naar een gespecialiseerde advocaat. Meester Pascal Lahousse volgde vanaf dan het dossier op. FAIRWORK Belgium sprak andere organisaties aan om het verblijfsaspect op te volgen. Via het toenmalige artikel 9§3 van de vreemdelingenwet werd een aanvraag voor verblijfsregularisatie aangevraagd gezien de buitengewone omstandigheden. Na een aantal jaren werd hem een wettig verblijf toegekend.

In januari 2006 liet de arbeidsongevallenverzekering weten dat ze niet tussenkwam omdat ze van oordeel was dat de arbeidsrelatie tussen Victor en de werkgever niet was bewezen. Dit was het begin van een juridische procedure die zou duren tot december 2018, toen het definitieve vonnis werd geveld. Het eerste tussenvonnis werd geveld in 2012. De rechtbank besliste dan al dat het wel degelijk ging om een arbeidsongeval dat ten laste viel van de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever en dat zijn - ondertussen failliet - bedrijf verantwoordelijk was voor het uitbetalen van achterstallige lonen. De medische situatie van Victor na het arbeidsongeval en wat er precies moest vergoed worden was nog onduidelijk. Daarom werd er een gerechtsdeskundige aangesteld. In 2015 werd een nieuw tussenvonnis geveld waarbij de rechter besliste om de advocaat van Victor de mogelijkheid te geven om bijkomende elementen aan te dragen. De volgende stap was een nieuw tussenvonnis in 2016. Nogmaals werd een gerechtsdeskundige aangesteld om bijkomende elementen te onderzoeken. In december 2018 werd dan uiteindelijk een eindvonnis geveld.

De rechtbank werkte verder op haar tussenvonnis van 2012 dat Victor erkende als een slachtoffer van een arbeidsongeval en dat de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever moet vergoeden. Hij wordt 5 jaar volledige arbeidsongeschiktheid toegekend en sinds 2010 een arbeidsongeschiktheid van 68%. Bijkomend moet de verzekering instaan voor de tussenkomst in een reeks medische en praktische noden die het gevolg zijn van het arbeidsongeval.

Het bedrijf van de werkgever moet ongeveer 7 maanden achterstallig loon betalen en de geldende verbrekingsvergoeding. Gezien het bedrijf sinds eind 2005 failliet is zal de advocaat het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen bevragen.

Dertien jaar en 7 maanden na het ongeval kreeg Victor eindelijk de erkenning van zijn rechten. Gelukkig had de arbeidsongevallenverzekering al een tijdje maandelijks een voorschot gestort gezien al een hele tijd duidelijk was dat de rechtbank dit arbeidsongeval zou erkennen. De rol van FAIRWORK Belgium was cruciaal in de beginfase van dit dossier om Victor in contact te brengen met de juiste partners om zijn rechten af te dwingen. Dit zou onmogelijk geweest zijn, mocht het ACV op dat moment niet beslist hebben om dit dossier ter harte te nemen en tussen te komen in de vergoeding van de advocaat. Jammer genoeg werd dit initiatief sindsdien niet meer herhaald in andere dossiers. De rechterlijke opvolging gebeurde door Meester Lahousse die het dossier door het juridische water leidde om het uiteindelijk te kunnen aanleggen aan de kade van de gerechtigheid.

De echte sterke persoonlijkheid, zo je wil 'held' van dit verhaal is Victor. De 24 jarige Victor was in precaire omstandigheden op de informele Belgische arbeidsmarkt aan het bouwen aan zijn toekomst. Een dramatische val schudde zijn leven en toekomst voor altijd door elkaar. Ondanks zijn levenslange fysieke beperking en een juridische procedure waar geen einde aan leek te komen, nam hij de draad van zijn leven weer op. Hij leerde Nederlands, speelde rolstoelbasket en vond hier een job. We hopen

dat het einde van de juridische procedure en de erkenning die hiermee gepaard gaat hem kan sterken in het verder bouwen aan zijn toekomst. We hopen dat zijn verhaal de vele werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht die FAIRWORK Belgium sinds dit eerste arbeidsongeval heeft begeleid, moed geeft om door te zetten in het afdwingen van hun arbeidsrechten.

4. WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF HEBBEN RECHT OP LOON EN ONTSLAGVERGOEDING OOK NA FAILLISEMENT VAN DE WERKGEVER

Eind november 2012 werd FAIRWORK Belgium gecontacteerd door de 23-jarige Ahmed. Hij werkte in een Brussels fitnesscentrum. Hij deed er allerlei klusjes zoals schoonmaken, lokalen schilderen, fitnessstoestellen herstellen, ... Hij werkte in het begin een paar uur per dag, maar de werkgever gaf hem steeds meer werk. De betaling daarentegen werd steeds minder. Hij werd steeds voorgehouden dat hij later zijn loon zou krijgen. De werkgever beloofde hem ook een arbeidscontract zodat Ahmed op deze manier zijn verblijf zou kunnen regulariseren. Dit klopt natuurlijk niet. Regularisatie via werk bestaat niet in België. Voor zijn arbeidsprestatie ontving hij effectief €0,25 per gewerkt uur. Hij overnachtte op de werkplaats omdat hij 24u/24u beschikbaar moest zijn. Toen hij zijn verhaal voor het eerst vertelde bij FAIRWORK Belgium barstte hij in tranen uit.

We oordeelden dat er in deze zaak elementen van mensenhandel aanwezig waren. We verwezen Ahmed door naar PAG-ASA, het Brusselse gespecialiseerd centrum voor de opvang en begeleiding van slachtoffers van mensenhandel. Ze startten een begeleiding en wij stopten ons dossier. In mei 2013 vernamen we van PAG-ASA dat het dossier door de bevoegde magistraat niet langer werd beschouwd als mensenhandel en het bij hen was afgesloten. We probeerden Ahmed nog een aantal keren te bereiken maar zonder succes. We stellen vaak vast dat werknemers die werden opgevolgd in de procedure mensenhandel - maar die tijdens de procedure na een beslissing van de bevoegde magistraat niet langer in aanmerking komen voor dit statuut - ontgoocheld afhaken. We vreesden dat dit ook bij Ahmed het geval was.

In september 2014 werden we gecontacteerd door Myria. Ahmed had zich bij hen aangemeld met zijn verhaal. Myria bevroeg ons over het dossier en de mogelijkheden. Myria wordt in de wetgeving³ aangeduid als organisatie die werknemers zonder wettig verblijf kan bijstaan in het afdwingen van hun arbeidsrechten. Myria besliste dit dossier ter harte te nemen en verder op te volgen. Ondertussen was de werkgever failliet. Er werd dus een schuldvordering ingediend bij de curator.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie velde al in 2014⁴ een arrest in een gelijkaardige zaak in Nederland. De Nederlandse uitbetalingsinstelling werd in het ongelijk gesteld toen ze weigerde uit te betalen omdat de werknemer geen wettig verblijf had. Het Belgische Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen

³ Artikel 27§4 van 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 Hof van justitie van de Europese Unie arrest van 5 november 2014 in de [zaak C-311/13](#) O. Tümer tegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

werknemers (FSO) wijdde haar nieuwsbrief van december 2014⁵ aan dit arrest en meldde dat het FSO al langer deze redenering volgt. Indien de betrokkene kan aantonen dat hij weldegelijk werknemer was, kan hij een aanvraag indienen en worden uitbetaald, zelfs al beschikt de werknemer niet over een wettig verblijf. FAIRWORK Belgium had dit al eerder mogen ervaren en bezorgde Myria deze informatie.

De curator die het faillissement van Ahmed zijn werkgever moest opvolgen was echter niet akkoord om zijn tewerkstelling te erkennen. Myria bracht het dossier voor de rechter. Door hun uitstekend werk en dat van de door hen aangestelde advocaat Bob Brijs, volgde op 23 juli 2018 een vonnis⁶ met meerdere interessante aspecten.

Zo verwijst de rechtbank naar de Europese Sanctierichtlijn⁷ (zie ook “Toepassing 3 maanden loon ter discussie” pagina 19) Deze werd in België pas omgezet met de wet van 11 februari 2013, maar had al sinds 20 november 2011 van kracht moeten zijn; België was te laat met de omzetting. De rechter oordeelt in zijn vonnis dat ondanks het feit dat de richtlijn op die datum nog niet was omgezet in Belgische wetgeving, ze toch al van kracht was in België vanaf 20 november 2011. Dus al voor de tewerkstelling van Ahmed bij zijn werkgever.

De advocaat van Ahmed had eveneens een vordering ingesteld voor een ontslagvergoeding en een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag. Hierin volgde de rechter dezelfde redenering dat arbeidsrechten van toepassing zijn ongeacht de verblijfssituatie. De curator legde zich neer bij het vonnis en diende de nodige documenten in bij het FSO. Die ging na ontvangst van alle nodige stukken over tot de uitbetaling van de toegekende ontslagvergoeding. Het FSO werkt met een maximumbedrag bij het uitkeren van achterstallige lonen. Dit ligt jammer genoeg veel lager dan wat Ahmed was toegekend, maar op deze manier kon hij toch een stuk van zijn achterstallig loon recupereren.

U leest meer over dit verhaal in het Jaarverslag 2018 “Migratie in cijfers en in rechten” van Myria.

5 [Nieuwsbrief FSO 44 December 2014](#)

6 Franstalige Arbeidsrechtbank Brussel 23 juli 2018 4de uitzonderlijke kamer

7 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

5. DE WET EPIS EN HET HUISPERSONEEL VAN DIPLOMATEN

DE WET EPIS: TOEGANG TOT EEN ECHT ARBEIDSSTATUUT

Op 11 februari 2018 stemde het federaal parlement een wetswijziging aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze wetswijziging wordt door de InterSyndicale Ambassades de wet Epis genoemd.⁸ De InterSyndicale Ambassade is een samenwerking tussen het ACV-CSC en ABVV-FGTB waarin ze hun krachten bundelen om de arbeidsrechten van het ambassade personeel willen hard maken.

De wet Epis maakt de regelgeving over cao's en paritair comités van toepassing op al het personeel van de diplomatieke missies dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen.⁹ Dankzij deze wetswijziging moet het niet-geprivilegieerde personeel van een duidelijk arbeidsstatuut genieten op basis van een officieel paritair comité.

Volgens de Intersyndicale Ambassades is de wet Epis van toepassing op de volgende werknemers:

- Lokale werknemers van de ambassades en consulaten
- Lokale werknemers van de permanente vertegenwoordigen bij de EU en de NAVO
- Lokale werknemers van de regionale vertegenwoordigen bij het Europees Comité van de Regio's
- Werknemers van intergouvernementele organisaties (vb. ACP, de Afrikaanse Unie)
- Werknemers van culturele, economische en toeristische instellingen van de diplomatieke missies
- Werknemers van de douane-unie, Eurocontrol, enz.

Er werd besloten dat het Paritair Comité 337 van toepassing werd op deze werknemers. Het PC 337 is het aanvullende paritair comité voor de non-profitsector dat bevoegd is voor ondernemingen en organisaties die geen winstgevend doel hebben en niet onder een ander paritair comité vallen. Het PC 337 werd opgericht in 2015 en hoewel er al enkele cao's afgesloten werden, bevat het PC nog geen specifieke loonbarema's (alleen maar een GGMMI¹⁰). De vakbonden behandelen momenteel twee cao's: een cao over de oprichting van een syndicale afvaardiging en een cao over de functieclassificaties en loonbarema's.

De Intersyndicale is van mening dat de wet Epis ook van toepassing is op de werknemers die houder zijn van een bijzondere identiteitskaart type "S" (dienstpersoneel, privé bedienden van diplomaten en ambtenaren belast met een officiële opdracht) en op de werknemers die houder zijn van een bijzondere identiteitskaart type "P" (technisch en administratief personeel). Wij hebben echter vernomen dat, volgens de Directie Protocol, deze wetswijziging niet van toepassing is op deze categorieën werknemers.

De InterSyndicale is van mening dat het statuut van deze werknemers hen geen privileges geeft maar net omgekeerd, zij bevinden zich in de meest preciaire situaties. Voor de Intersyndicale hebben enkel diplomaten en consuls een echt geprivilegieerd statuut.

⁸ Fabrice Epis, collega van de InterSyndicale Ambassades en vorig jaar overleden was de drijvende kracht achter deze wetswijziging.

⁹ Verdrag van Wenen van 18/04/1961 inzake diplomatie verkeer en Verdrag van Wenen van 24/04/1963 inzake consulaar verkeer.

¹⁰ Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad)

HET HUISPERSONEEL VAN DIPLOMATEN (PRIVÉ BEDIENDEN)

Volgens de verdragen van Wenen, is een privé bediende een persoon die in huishoudelijke dienst is van een lid van het personeel van de zending (of het consulaat) en niet in dienst is van de Zendstaat.

De directie Protocol moet de tewerkstelling van een privé bediende goedkeuren. Bij een positieve beslissing kent de Directie Protocol een bijzondere identiteitskaart type "S" toe aan de betrokkene werknemer. De voorwaarden en de procedure voor het toekennen van een bijzondere identiteitskaart werden tot dit jaar bepaald door de Circulaire Nota voor Particuliere Bedienden (meest recente versie van 31 augustus 2015) en meer recent door de nieuwe "Protocolgids" die te vinden is op de website van het Ministerie van Buitenlandse Zaken¹¹.

Voor de goedkeuring van de tewerkstelling van een privé bediende is het noodzakelijk om een arbeidsovereenkomst die in overeenstemming is met de Belgische wetgeving op te stellen. Al sinds 1999 wordt deze voorwaarde bepaald in de omzendbrief nr.1415 van het Ministerie van Buitenlandse Zaken van 7 juni 1999. Daaropvolgende circulaire nota's en de huidige Protocolgids beschouwen deze arbeidsovereenkomst nog altijd als een essentiële voorwaarde voor het toekennen van een bijzondere identiteitskaart. Concreet betekent dit dat het arbeidscontract opgesteld moet zijn op basis van de arbeidsrechten van de dienstboden en de bepalingen van het Paritair Comité 323¹².

De Directie Protocol stelt zelfs een modelcontract ter beschikking van de potentiële werkgevers, op basis van de

arbeidsvoorwaarden van het dienstbodestatuut (hoewel reeds lang gedateerd).

Het is daarom onduidelijk voor ons waarom de Directie Protocol de Wet Epis niet van toepassing acht op de privé bedienden aangezien 1) zij geen geprivilegieerd statuut hebben, 2) zij in persoonlijke dienst van een diplomaat zijn (zij zijn immers geen ambtenaren maar werknemers in het kader met een privé arbeidsrelatie met de werkgever) en 3) al sinds de laatste 20 jaar wordt er in de praktijk een arbeidscontract op basis van het dienstbodestatuut gevraagd als essentiële voorwaarde voor de goedkeuring van de tewerkstelling.

De Verdragen van Wenen zijn op zich geen obstakel om de Belgische arbeidswetgeving toe te passen op de privé bedienden. Deze verdragen regelen de diplomatieke/consulaire relaties maar geen (privé) arbeidsrelaties. Gedurende de laatste 20 jaar hebben verschillende circulaire nota's (en nu een Protocolgids) de bepalingen van het dienstbodestatuut toegepast om een bijzondere identiteitskaart toe te kennen (dat men deze rechten in de praktijk al dan niet toepast, is een ander verhaal) en dit zonder een expliciete plicht om een Belgisch paritair comité toe te passen. Met de wet Epis, wordt deze expliciete plicht een realiteit. Waarom zou deze toepassing niet meer mogelijk zijn?

Wij willen er op wijzen dat de Conventie C189 betreffende het waardig werk voor het huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) al geratificeerd werd door België in 2015. Deze Conventie is van toepassing op al het huishoudpersoneel en bepaalt dat het huishoudpersoneel van dezelfde arbeidsvoorwaarden moet genieten als andere werknemers. De Conventie C189 is in essentie een mensenrechtenconventie die het specifieke thema

¹¹ https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/Protocol/protocolgids/protocolgids_voorrechten_en_immuniteiten

¹² Paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.

van de arbeidsrechten van het huishoudpersoneel regelt. De interpretatie en de uitvoering van deze Conventie moet dus primieren boven de tekst van een andere verdrag of conventie.

CONCLUSIE

Wat de privé bedienden betreft, zijn wij helemaal akkoord met de mening van de Intersyndicale Ambassades: de wet Epis is ook van toepassing op deze werknemers en deze wetwijziging moet vanaf nu hun rechtszekerheid vergroten en hun arbeidsrechten effectief verzekeren:

1. Een specifiek (en geüpdatet) modelcontract voor de privé bedienden op basis van hun taken:

- **Dienstboden:** Als de privé bediende in dienst genomen wordt met als doel manuele taken uit te voeren (koken, poetsen, strijken, de afwas doen, enz.) dan moet de Directie Protocol een modelcontract opstellen op basis van de arbeidsvoorwaarden van het PC 323 voor dienstboden. Dit is nu al het geval maar het modelcontract dat gebruikt wordt voor de goedkeuring van de tewerkstelling dateert al van 2013. Dit modelcontract dat nog tot december 2018 ter beschikking is op de website van de Protocol bevat een zeer verouderd loonbarema onder het legale minimumloon.
- **Huisbediende:** Als de privé bediende in dienst genomen wordt met als doel niet-manuele taken uit te voeren dan is er sprake van een huisbediende (nanny, babysit, gouvernante, butler, enz.). De Dienst Protocol moet in dit geval een nieuw modelcontract opstellen op basis van het PC 337.

2. Toegang tot de sociale zekerheid voor privé bedienden

De wet Epis betekent een enorme stap vooruit voor de bescherming van het niet-geprivilegieerde personeel van de diplomatieke missies. Al jaren pleit FAIRWORK Belgium voor een effectieve toegang tot de Belgische sociale zekerheid voor privé bedienden maar vaak wordt er dan

verwezen naar de Verdragen van Wenen als argument om dit te verhinderen.

De Verdragen van Wenen bepalen een vrijstelling van de betalingen aan de sociale zekerheid in de ontvangende Staat als “voorrecht” voor de privé bedienden maar deze vrijstelling is alleen maar van toepassing als de werknemer geen onderdaan is van de ontvangende Staat en aangegeven wordt in het sociale zekerheidssysteem van de zendstaat of van een derde Staat. Als de privé bediende bij geen enkele sociale zekerheid aangegeven wordt, dan is deze vrijstelling niet van toepassing.

Zoals eerder vermeld, werd de Conventie C189 voor het huishoudpersoneel geratificeerd door België in 2015 en is ze van kracht sinds 2016. Deze Conventie vereist duidelijk dat lidstaten de nodige maatregelen nemen om te verzekeren dat het huishoudpersoneel van een even voordelige sociale zekerheid bescherming genieten andere werknemers in het algemeen. Op basis van deze bepaling, zijn wij van mening dat privé bedienden (in hun kwaliteit van dienstbode of huisbediende) van de dezelfde sociale bescherming moeten genieten dan de andere werknemers actief op de Belgische arbeidsmarkt en dit ongeacht of zij al geregistreerd zijn (of niet) in het sociale zekerheidssysteem van een andere Staat. Als de sociale bescherming bij de andere Staat even voordelig is als het Belgische systeem, dan is het geen probleem maar als de bescherming minder voordelig is, zou het aangeven van hun tewerkstelling bij de Belgische sociale zekerheid verplicht moeten zijn. Dienst Protocol zou dit via de procedure voor de goedkeuring van de tewerkstelling moeten controleren vóór het toekennen van een bijzonder identiteitskaart. Wij willen hier nogmaals benadrukken dat volgens onze interpretatie, de Conventie C189 voor het huishoudpersoneel van de IAO moet primieren op de teksten van de Verdragen van Wenen wat de rechten van werknemers betreft. Dit volgens het juridische principe “lex specialis” wat stelt dat specifieke wetten boven de algemene wetten staan.

Sinds 1 oktober 2014 moet men alle dienstboden aangeven bij de Belgische sociale zekerheid ongeacht van het aantal wekelijkse werkuren. Huisbedienden die meer dan

8 uur per week werken moet men aangegeven. In het kader van de wet Epis, de Conventie C189 en de huidige Belgische wetgeving betreffende de sociale zekerheid¹³, kunnen wij stellen dat de registratie van een privé bediende bij de sociale zekerheid eigenlijk een plicht is en niet vrijwillig.

Wij ontvingen Margarita¹⁴ via ons veilig loket. Zij werkt als privé bediende voor een ambtenaar van een erkende internationale organisatie in Brussel en zij is in het bezit van een bijzondere identiteitskaart type "S" toegekend door de Directie Protocol: *"Ik werk al 10 jaar bij mijn werkgever, ik heb hun kinderen grootgebracht. Ik heb voor ze gezorgd en opgevoed alsof ze de mijne waren. Gedurende deze tijd heb ik geen minimumloon gekregen. Ik heb onlangs ontdekt*

dat het loon dat op mijn officiële contract vermeld wordt zelfs minder is dan het legale minimumloon! Ik ben niet geregistreerd in geen enkele sociale zekerheid noch in België noch in mijn land en noch in het land van mijn werkgever. Ik verneem nu van mijn werkgever dat ik geen bijzondere identiteitskaart meer kan krijgen omdat ik niet meer dan 10 jaar in België mag blijven. Zij kunnen misschien een "gewone" arbeidskaart aanvragen voor mij maar wat als het niet lukt? Wat als ik "te duur" word voor hen? Wat ga ik doen? en mijn pensioen? Na 10 jaar heb ik niks...niks."

Hoewel de wet Epis een grote stap voorwaarts is en Margarita arbeidsrechten geeft en toegang tot sociale zekerheidsrechten biedt deze wet geen oplossing voor de verblijfsproblematiek waarmee ze wordt geconfronteerd.¹⁵

¹³ Koninklijk besluit van 28/11/69 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

¹⁴ Wij maken gebruik van een fictieve naam door privacy redenen.

¹⁵ Een houder van een bijzondere identiteitskaart type "S" mag maximaal 10 jaar in België verblijven met deze kaart. Ondanks het lange legale verblijf opent dit geen enkel recht op permanent verblijf.

6. ANDERE POSITIEVE ONTWIKKELINGEN IN 2018

NIET AANGEGEVEN ARBEID NIET LANGER SCHENDING VAN DE OPENBARE ORDE VOOR DVZ

Bij een eerste vaststelling van een persoon zonder wettig verblijf door DVZ krijgt hij normaal een bevel om het grondgebied te verlaten (BGV) binnen de 30 dagen. Van werknemers zonder verblijfsrecht en partnerorganisaties vernam FAIRWORK Belgium al langer dat bij controles op de werkvloer dit anders was. Vaak kregen de betrokken werknemers een bevel om het grondgebied te verlaten van 0 dagen - men moet dus onmiddellijk vertrekken - en een inreisverbod in de Schengenzone. Voor alle duidelijkheid, er speelden geen andere elementen zoals een eerder uitgereikt BGV of andere aspecten, die aanleiding kunnen geven tot een BGV van 0 dagen.

FAIRWORK Belgium beschikte gedurende 8 maanden in 2018 over een juridische medewerkster en had de mogelijkheid om dit verder te onderzoeken. FAIRWORK Belgium kon een aantal BGV inkijken die werknemers zonder wettig verblijf kregen na een controle op de werkvloer. Hieruit bleek dat in deze BGV werd verwezen naar “een gevaar voor de openbare orde”. Dit is een aanleiding binnen de verblijfswet¹⁶, om iemand een BGV van 0 dagen en een inreisverbod te geven. Het leek alsof DVZ ‘werken in het zwart’ zag als een gevaar voor openbare orde, met een BGV zonder termijn als gevolg.

Verder konden we vaststellen dat in deze bevelen heel wat termen door elkaar werden gebruikt die kunnen verwijzen naar zwartwerk. Het BGV is een juridisch document. We waren dan ook verbaasd om het woord

“zwartwerk” terug te vinden op deze documenten. Er zijn drie juridische benamingen die hier belangrijk zijn:

- Niet-aangegeven arbeid¹⁷: Dit is arbeid die wordt uitgevoerd zonder dat het aan de overheid is gemeld. Technisch betekent dit dat er geen dimona aangifte is gebeurd. Dit is wat men meestal bedoelt als men spreekt over zwartwerk.
- “illegale” arbeid¹⁸: ook wel clandestiene arbeid genoemd. Dit zijn niet-Belgische werknemers die in België werken zonder dat ze de toestemming hebben om te werken in België. Bijvoorbeeld iemand van buiten de Europese Unie die werkt zonder arbeidskaart.
- Sluikwerk¹⁹: gaat dan weer over het werken in de hoedanigheid van zelfstandige zonder het juridische statuut te hebben van zelfstandige.

We merkten dat in verschillende BGV melding gemaakt wordt van “zwartwerk” of “sluikwerk” of “niet-aangegeven arbeid” of “illegaal werk” en soms werden meerdere van deze termen gebruikt in hetzelfde BGV. Waarom welke term werd gebruikt was niet duidelijk. Wat ons ook verraste was dat men op basis van de vaststelling op de werkvloer al overging tot het toekennen van een BGV omwille van bijvoorbeeld een PV opgemaakt over niet-aangegeven arbeid. Een PV is immers slechts een eerste stap in de procedure: en het staat niet vast dat bijvoorbeeld de werkgever ook effectief bestraft wordt om deze reden. Toch kreeg de werknemer op de dag van de controle al een verstrengd BGV omwille van de openbare orde.

Wat ons wel mogelijk leek is dat DVZ vaststelt dat het om “illegale” arbeid gaat, dat valt immers binnen hun bevoegdheid. Illegale arbeid is echter niet strafbaar voor

¹⁶ [wet van 15 december 1980](#) betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen artikel 74/14 §3,3°.

¹⁷ [Sociaal strafwetboek](#) hoofdstuk 5

¹⁸ [Sociaal strafwetboek](#) hoofdstuk 4

¹⁹ [Wet van 6 juli 1976](#) tot betuigeling van het sluikwerk met handels- of ambachtskarakter

de werknemer. Daarom is het verrassend dat dit voor DVZ kan leiden tot een strengere BGV omwille van gevaar voor de openbare orde. Niet-aangegeven arbeid is sinds 2016 wel strafbaar voor de werknemer maar valt niet onder de bevoegdheid van DVZ om hier over te oordelen.

We verzamelden onze vaststellingen en legden deze voor aan DVZ. Na het uitwisselen van enkele verduidelijkings-mails ontvingen we een schrijven van DVZ. Hierin werd duidelijk gemaakt dat er een nieuwe instructie binnen hun dienst werd verspreid om er voor te zorgen dat voortaan de juiste terminologie wordt gebruikt. DVZ zal ook enkel nog verwijzen naar “illegale” arbeid in haar beslissingen. Gezien dit niet strafbaar is voor de werknemer zal DVZ geen verstrengd BGV meer uitreiken enkel omwille van de vaststelling van niet-aangegeven arbeid. DVZ wees er op dat bij eerdere BGV met deze verwijzing het om een menselijke fout ging.

We waren verheugd dat op basis van een correcte communicatie tussen DVZ en FAIRWORK Belgium een misverstand uit de weg werd geruimd. Werknemers zonder wettig verblijf zullen niet langer een extra risico lopen bij een vaststelling op de werkvloer door de arbeidsinspectie.

TOEPASSING 3 MAANDEN LOON TER DISCUSSIE

Met de omzetting van de sanctierichtlijn²⁰ in Belgische wetgeving in 2013²¹ werd een nieuw element ingevoerd in de wetgeving. Artikel 7 van deze wet stelt 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 verricht gedurende*

een duur van minstens drie maanden, behoudens het bewijs van het tegendeel.”

Van zodra een werknemer dus wordt aangetroffen op de werkvloer en het bewijs kan leveren dat er sprake is van een arbeidsrelatie, kan hij aanspraak maken op minstens 3 maanden loon van de werkgever. Het is aan de werknemer om een langere tewerkstelling te bewijzen of aan de werkgever om te bewijzen dat hij er minder dan drie maanden werkte. Vijf jaar nadat deze maatregel werd ingevoerd is er geen éénsgezindheid onder de arbeidsauditeurs over hoe ze deze wet moeten gebruiken in hun werk.

De discussie die momenteel leeft is of artikel 7 zowel in een strafrechtelijke of enkel in een burgerlijke procedure kan gebruikt worden. De impact hiervan is dat als het over strafrecht handelt zowel de arbeidsinspecties als de arbeidsauditeurs deze drie maanden loon en de bijhorende sociale zekerheidsbijdragen bij een controle of vervolging kunnen eisen. Wat natuurlijk de werknemer sterkt in zijn vraag en kan leiden tot een veel vlugger resultaat voor de werknemer en de sociale zekerheid. Tevens is er een groter onmiddellijk effect op het frauduleuze businessmodel van deze malafide ondernemers, hetgeen de eerlijke concurrentie ten goede komt. Als daarentegen het enkel om een burgerlijk recht gaat, moet de werknemer dit telkens zelf vorderen via de arbeidsrechtbank.

De onzekere verblijfssituatie van de werknemers zonder wettig verblijf zorgt ervoor dat de drempel om een burgerlijke procedure te starten zeer hoog ligt. De zeer lange termijn vooraleer een resultaat kan bekomen worden, maakt dat veel werknemers zonder wettig verblijf afhaken. Het resultaat kan zijn dat de werkgever enkel een boete moet

²⁰ 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

²¹ 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.

betalen voor het tewerkstellen van één dag niet-aangegeven arbeid en het tewerkstellen van iemand die niet de toestemming heeft om te werken in België. In de meerderheid van de gevallen werkte de werknemer echter veel langer wat ervoor zorgt dat het vermogensvoordeel die de malafide werkgever opstreek vaak hoger ligt dan de boete die hem wordt opgelegd. De doelstelling van de wet van 11 februari 2013 wordt op deze manier dan ook uitgehouden.

Het positieve nieuws is dat toen we de vraag stelden aan de Federaal minister van werk Kris Peeters. Hij de vraag voorlegde aan de "Algemene directie werkgelegenheid en arbeidsmarkt, Afdeling van de juridische studiën en documentatie en de geschillen". Zij motiveren dat artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 niet volstaat. Ze verwijzen daarentegen naar artikel 162 van het sociaal strafwetboek die het niet betalen van loon strafbaar stelt en de inspectie en arbeidsauditeurs moeten bij het bepalen van het niet betaalde loon rekening houden met artikel 7 van de wet van 11 februari 2013.

Via deze weg kan men de drie maanden loon dus perfect vorderen van de werkgever ook in het strafrecht. Al zal de werknemer zich altijd burgerlijke partij moeten stellen in de procedure om het loon zelf op te eisen. De inspectie-diensten kunnen echter beroep doen op deze wet bij hun voorstel van regularisatie van het loon na een vaststelling. Als de werkgever niet bereid zou zijn tot regularisatie kan

de inspectie in haar communicatie naar de arbeidsauditeur naast hun vaststelling ook de berekening van drie maanden loon doorgeven. Na communicatie met de inspectie-dienst Toezicht op de sociale Wetten vernamen we dat ze dit ook op deze manier zou toepassen.

We vernemen dat een aantal arbeidsauditeurs deze interpretatie overnemen en met succes toepassen. Anderen zijn daarentegen nog steeds weigerachtig. We hopen dat het nieuwe vervolgingsbeleid van de arbeidsauditoraten deze maatregel opneemt en duidelijkheid schept.

VONNISSEN IN DOSSIER OPGEVOLGD DOOR FAIRWORK BELGIUM BESCHIKBAAR

Dankzij de inzet van een juridisch medewerker konden we de vonnissen waarover FAIRWORK Belgium beschikt publiceren. Na de analyse die u in ons jaarverslag 2017 kon lezen, werden de vonnissen waarop deze analyse is gebeurd beschikbaar gemaakt op de "databank rechtspraak"²² op de website van het Agentschap Integratie & inburgering. We hopen dit in de toekomst te kunnen blijven doen. Zo hopen we advocaten, onderzoekers, ... de weg vinden naar deze vonnissen en zich kunnen inspireren bij het ontwikkelen van hun pleidooien of onderzoek. We gaan na of we deze vonnissen ook op andere platformen kunnen aanbieden.

22 www.agii.be/vreemdelingenrecht/rechtspraak

HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET

Het veilig FAIRWORK Belgium loket was tot en met 2012 elke werkdag bereikbaar. Na een record van 401 oproepen in 2012 werden permanentie-uren ingevoerd om de werklust voor de FAIRWORK Belgium medewerkers beheersbaar te houden. Sindsdien zijn we telefonisch bereikbaar op maandag en woensdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur. Hulpvragers kunnen bij ons ook terecht via e-mail en Facebook. In 2018 werkten we voor het eerst met het gratis nummer 0800/12019 voor werknemers. Hulpverleners of andere actoren kunnen ons blijven contacteren op het nummer 02/274 14 31.

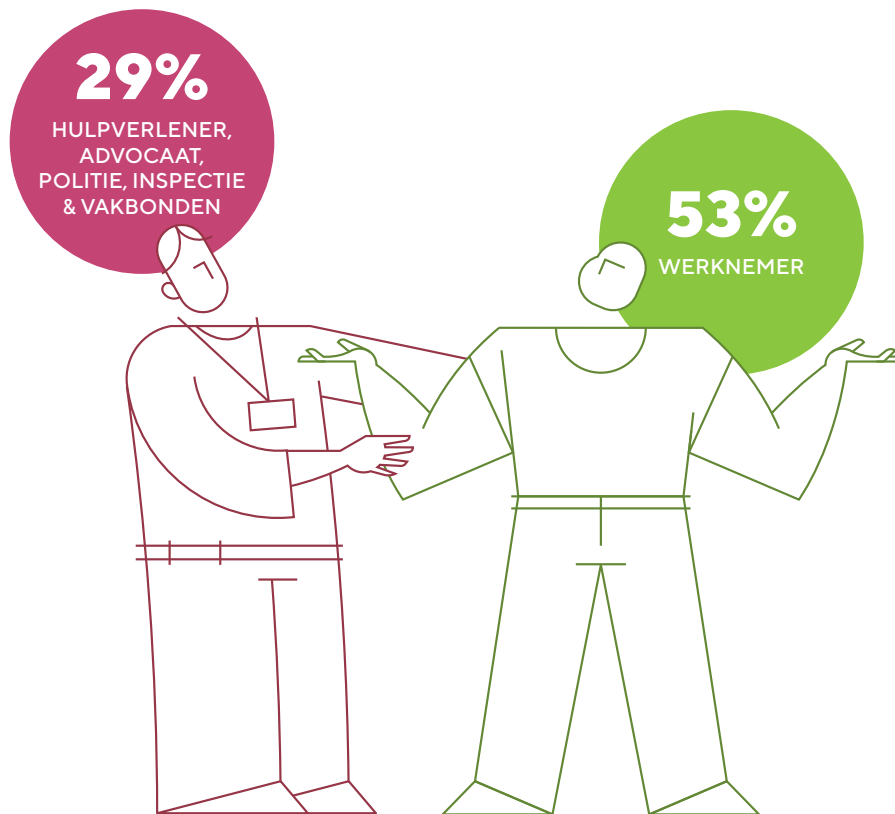
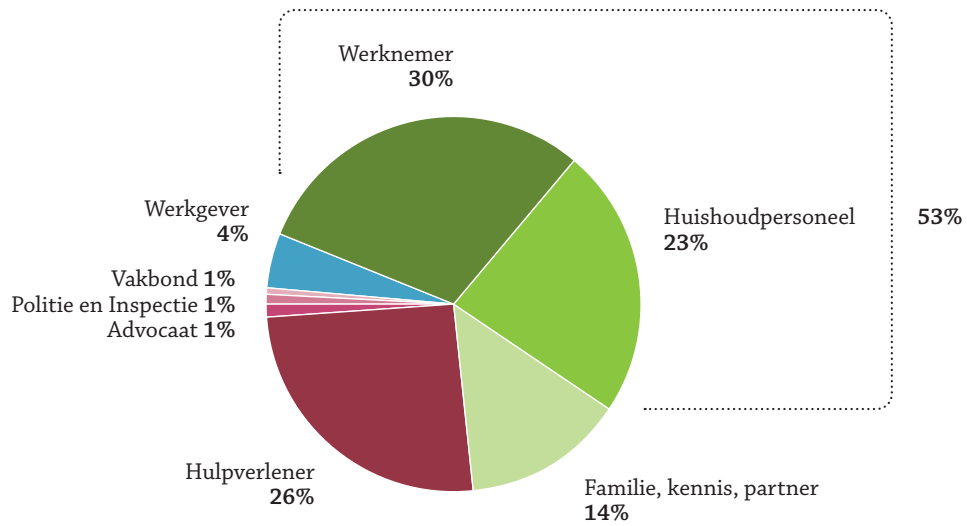
Ondanks de invoering van permanentie-uren registreerde FAIRWORK Belgium in 2018 452 hulpvragen, het hoogste aantal sinds het ontstaan van de organisatie. Wat een stijging betekent van 37% in vergelijking met 2017.

Het blijven voornamelijk de werknemers zelf die ons contacteren al zien we verhoudingsgewijs een stijging van de andere vraagstellers zoals de hulpverleners en familieleden. Van de 503 werknemers die ons contacteerden waren er **232 (46%) mannen en 271 (54%) vrouwen**. Voor

het eerst werd de helpdesk vaker bevestigd door vrouwelijke werknemers dan door hun mannelijke collega's. Deze opvallende stijging en omslag is te verklaren door de grote groep au pairjongeren die de helpdesk contacteren en nu zelfs de grootste sector wordt waaruit we hulpvragen krijgen. Het mag dan ook niet verbazen dat de huishoudsector opnieuw de sector is die FAIRWORK Belgium het vaakst contacteert. Als we kijken naar het aankomstjaar van de werknemers, stellen we vast dat net zoals afgelopen jaren de meest werknemers recent zijn aangekomen. Hier moeten we wel vermelden dat de au pairjongeren wettelijk in België aankomen en maar één jaar in België mogen verblijven, wat zorgt voor een oververtegenwoordiging van het jaar 2018 in deze statistiek. Als we ze niet meetellen, blijft 2018 nog steeds het grootste aankomstjaar maar ligt het dicht bij het cijfer van voorgaande jaren.

Werknemers uit **77 landen** namen contact met ons op. De grootste groepen zijn de Brazilianen (66) en de Marokkanen (57), gevolgd door Filipijnen (30), Colombianen (25) en Egyptenaren (17).

GRAFIEK 1: IDENTITEIT VAN DE VRAAGSTELLER (N=446)

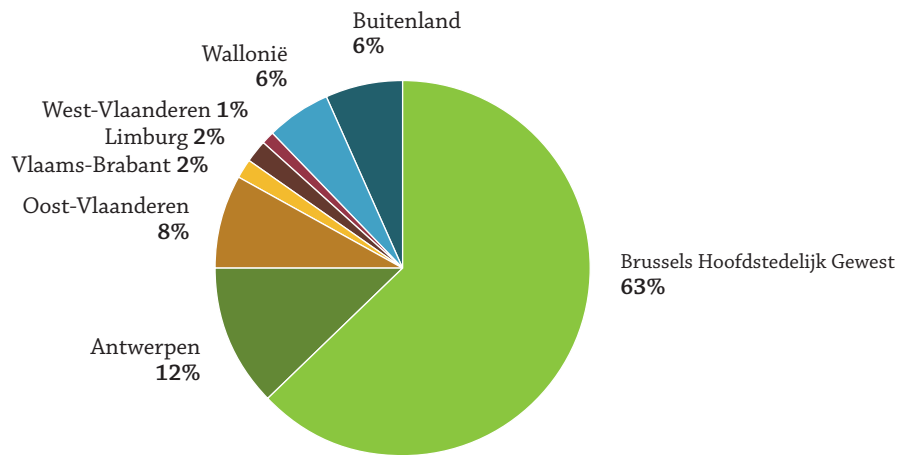


GRAFIEK 2: HERKOMST VAN DE WERKNEMER

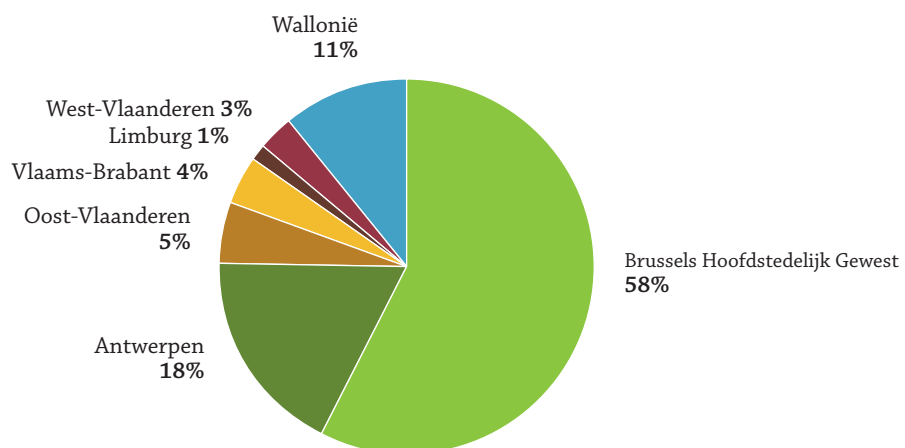
Regio	Aantal werknemers	Aantal landen
Midden en Zuid Amerika	156	17
Noord-Afrika	92	5
EU	63	14
Azië	59	13
Europa Niet EU en Turkije	36	9
Afrika	35	12
Midden-Oosten	7	5
Noord-Amerika	1	1
Oceanië	1	1
Totaal	450	77

GRAFIEK 3: LEEFTIJD WERKNEMERS (N=155)**GRAFIEK 4: AANKOMSTJAAR IN BELGIË (N=154)**

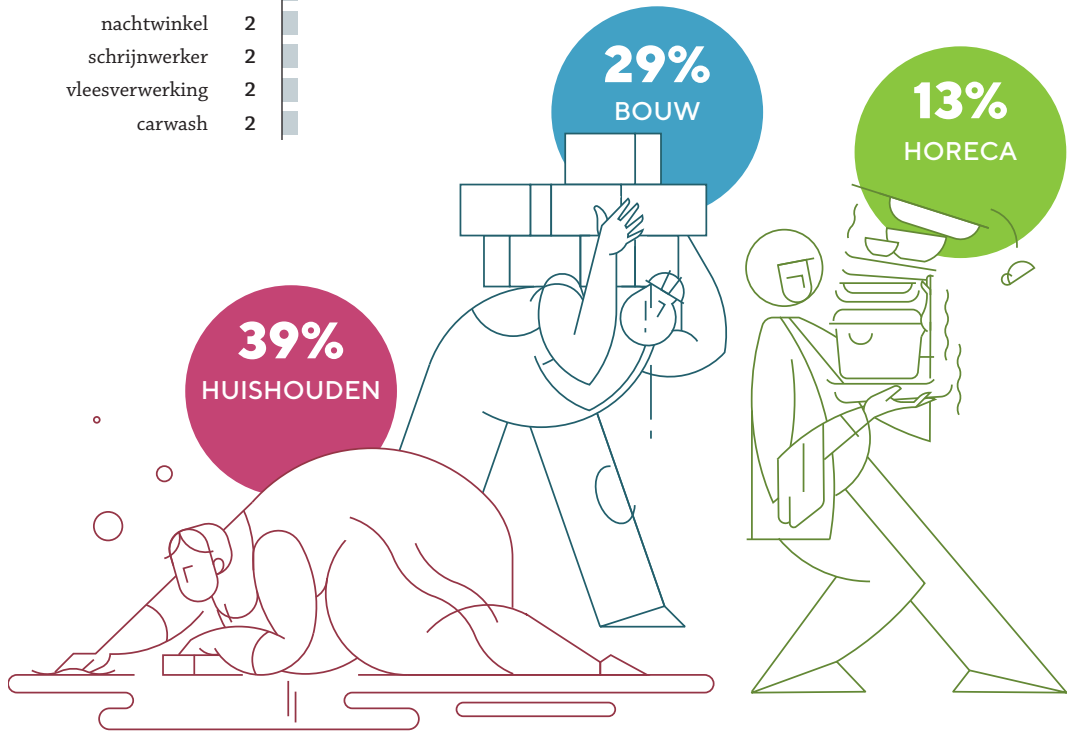
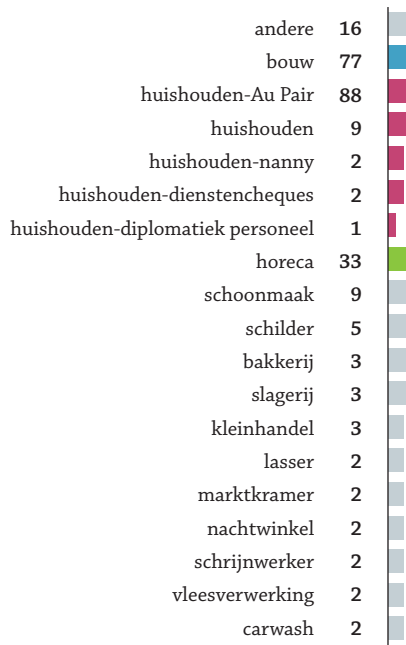
GRAFIEK 5: VERBLIJFPLAATS VAN DE WERKNEMER (N=213)



GRAFIEK 6: PLAATS VAN TEWERKSTELLING VAN DE WERKNEMER (N=141)



GRAFIEK 7: SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=263)



GRAFIEK 8: THEMA VAN DE HULPVRAAG (N=453)

Thema van de hulpvraag	Aantal
Loon diefstal	120
Mogelijkheid om legaal te werken	87
Problemen in een legale arbeidssituatie	60
Andere	45
Algemene vraag naar rechten	44
Arbeidsongeval	25
Problemen bij schijnzelfstandigheid	15
Onduidelijke vraag	14
Vraag naar werk	12
Controles door politie en inspectie	8
Wit werk zonder papieren	6
Sociale zekerheidsrechten	5
Problemen met regularisatie	4
Administratieve problemen met werkvergunning	3
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	2
Mensenhandel	1
Valse papieren	1
Ontslag	1



GRAFIEK 9: BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=437)

Behandeling van de hulpvraag	Aantal
Informatie bezorgd	212
Klant niet meer bereikbaar	65
Doorverwezen	56
Klant stopt het dossier	42
Klachtneerlegging	33
In behandeling	17
Mensenhandel	8
Bemiddeling/opvolging	3
Bemiddelen vakbond	1

HUISHOUDPERSONEEL

1. HET PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Het FAIRWORK Belgium empowermentsproject voor het huishoudpersoneel is in 2010 van start gegaan als “OR.C.A. WORK”. Na acht jaar werd ons project in 2018 omgedoopt tot “**FAIRWORK Belgium for Domestic Workers**”.

De werking veranderde niet alleen van naam maar ook inhoudelijk. Al sinds 2010 kon het huishoudpersoneel (dienstboden, huisbedienden, dienstencheques werknemers en diplomatiek huishoudpersoneel) gebruik maken van ons Veilig FAIRWORK Belgium Loket en deelnemen aan onze zondagse activiteiten. Vanaf 2018 werden de zondagse activiteiten ook opengesteld voor au pairs. Al in 2014 begon FAIRWORK Belgium de au pair jongeren actief te bereiken om hen te informeren en begeleiden via ons Veilig Loket, maar deze nieuwe doelgroep nam geen deel aan onze zondagse werking omdat de activiteiten niet aangepast waren aan hun specifieke behoeften en interesses. Daarom hebben we dit jaar onze werking aangepast en ons aanbod uitgebreid.

FAIRWORK Belgium for Domestic Workers bestaat uit een veilig loket en de zondagse activiteiten. Het doel van het project blijft:

- De doelgroep (huishoudpersoneel en au pair jongeren) bewust maken van hun rechten.
- Hen informeren en begeleiden om hun rechten af te dwingen.
- Hen de kans geven om hun persoonlijke vaardigheden te verbeteren.
- Hun isolatie doorbreken en hen een netwerk vrienden en collega's laten uitbouwen.
- Hen deel laten nemen aan verschillende sociaal-culturele activiteiten.
- Hun zelfzekerheid en waardering als vrouw, migrant en werknemer versterken of terug geven.

2. VEILIG LOKET HUISPERSONEEL

Sinds 2010 ontvangen wij via ons veilig loket hulpvragen van huishoudpersoneel en sinds 2014 kunnen ook au pair jongeren bij ons terecht voor hulp en advies. Naast onze informerende opdracht, helpen wij hen bij het indienen van een klacht bij de arbeidsinspectiediensten. Onze klanten kunnen ons contacteren via email, telefoon, Facebook en WhatsApp in het Nederlands, Frans, Engels en Spaans.

In 2018 kregen wij 103 hulpvragen van de huishoudsector, waarvan 88 dossiers van au pair jongeren. Hiermee zijn de au pairs nu de grootste groep waaruit de hulpvragen van de huishoudsector komen. Bij deze 88 dossiers zijn de “schijn” au pairs²³ niet meegeteld. Die laatsten registeren we bij ons als dienstboden die in het zwart werken en de dossiers zijn als zodanig behandeld. (Gedetailleerde statistieken vindt u op pagina 26)

Bij au pair jongeren moeten we meer tijd investeren om hen te informeren over hun arbeidsrechten dan bij het “gewone” huishoudpersoneel. Wij merken dat au pairs vaak een verkeerd beeld hebben van hun plaatsing als gevolg van foutieve informatie die zij krijgen van het gastgezin en/of au pair-bureaus. Vaak hebben de au pair jongeren absoluut geen kennis van de legale voorwaarden van een au pair-plaatsing en het is aan ons om hen te informeren. Bij het huishoudpersoneel is het wat anders omdat zij in het algemeen al begrijpen dat er een aantal rechten bestaan. Wij moeten hen alleen maar bewust maken dat deze rechten ook van toepassing zijn in hun geval, ongeacht van hun verblijfsstatuut.

Desondanks gaan de au pair jongeren vlugger contact nemen met de arbeidsinspectie dan het huishoudpersoneel. Dit heeft te maken met hun specifieke situatie en profiel: au pairs zijn geen arbeidsmigranten, de meesten waren niet van plan om te migreren naar België maar waren naar hier gekomen om een echt cultureel uitwisselingsprogramma te beleven. Dankzij de informatie die zij van ons krijgen, zijn zij zich sneller bewust van de onrechtvaardigheid. Omdat hun toekomst niet afhankelijk is van de arbeidsrelatie met de werkgever en omdat zij nog één enkele keer van gastgezin kunnen veranderen, vinden zij het minder problematisch om de klacht in te dienen.

Het huishoudpersoneel daarentegen wil geen risico's nemen om hun job te verliezen: zij kwamen naar België om te werken (met of zonder papieren), op zoek naar een beter leven voor hen en hun families. Hoewel zij vaak bewust zijn van hun arbeidsrechten, willen zij toch hun job (en soms ook hun verblijf) niet riskeren bij het indienen van een klacht. “*Better a bad job than no job*” horen wij vaak. Via de zondagse werking proberen wij duidelijk te maken dat het indienen van een klacht op ieder moment mogelijk is. Zij kunnen altijd wachten tot het ideale moment (bv. als de werknemer plots een willekeurig ontslag krijgt) om de klacht in te dienen en ondertussen zoveel mogelijk bewijs van de tewerkstelling te verzamelen.

²³ Met “schijn” au pairs bedoelen we werknemers die de werkgever benoemt als “au pair” maar die in de praktijk geen officieel au pair-statuuut hebben, zoals bijvoorbeeld 1) Unieburgers die geen au pair overeenkomst hebben geregistreerd bij de gemeente of 2) derdelanders met een vrijstelling van een toeristvisum die nog geen arbeidskaart toegekend hebben gekregen

3. ZONDAGSE ACTIVITEITEN

FAIRWORK Belgium for Domestic Workers is een empowermentproject voor het huishoudpersoneel en au pairs van 20 verschillende nationaliteiten. Zij ontmoeten elkaar elke zondag voor infosessies over arbeidsrechten, sociaal-culturele activiteiten, taallessen en vorming voor hun emancipatie, het doorbreken van hun isolement en het versterken van hun competenties. Sinds 2010 zijn de zondagse activiteiten toegankelijk voor het Engels- en Spaanstalige huishoudpersoneel (vooral uit de Filipijnen en Latijns-Amerika) en vanaf 2018 voorzien wij een specifiek aanbod voor au pair jongeren van verschillende nationaliteiten.

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

HUISHOUDPERSONEEL

Deze groep deelnemers bestaat voornamelijk uit vrouwen uit de Filipijnen en Latijns-Amerika. Zij werken in een van de arbeidsstatuten waarin de sector verdeeld wordt (dienstboden, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel of huisbedienden). Een groot deel daarvan heeft geen wettig verblijf.

Zij komen elke zondag naar onze activiteiten waar zij Franse lessen en basisvormingen over arbeidsrechten kunnen volgen. Zij nemen ook deel aan empowermentsgesprekken en debattafels waar zij hun ervaringen kunnen delen met de groep. Een keer per maand organiseren wij sociaal-culturele activiteiten zoals bijvoorbeeld bezoeken naar musea of gegidste rondleidingen.



De taallessen, vergaderingen en infosessies vinden plaats in het centrum van Brussel en alle informatie wordt gegeven in het Engels en in het Spaans.

- **Franse lessen:** De lessen worden gegeven door twee leerkrachten die via een sociaal bureau voor kunstenaars actief zijn bij ons in bijberoep. De lessen zijn opgesplitst in twee verschillende groepen: 1) grammaire et phonétique en 2) expression orale et écrite.
- **Infosessies arbeidsrechten:** Door de grote opkomst, geven we de infosessies per thema (dienstboden, dienstencheques, diplomatiek huishoudpersoneel en huisbedienden) en per taal (Engels en Spaans).

Naast de formele presentaties zijn er empowermentsbesprekingen, debattafels en informele babbeltjes georganiseerd met de groep waar wij over hun ervaringen en bezorgdheden discussiëren. Wij maken ook gebruik van gezelschapsspelen en ander educatieve materiaal dat FAIRWORK Belgium specifiek heeft ontwikkeld voor het project.

- **Sociaal-culturele activiteiten:** Minstens een keer per maand organiseren wij workshops, bezoek aan musea en gegendste rondleidingen in verschillende Belgische steden:

Sociaal culturele activiteiten voor het huishoudpersoneel in 2018 waren onder andere vegetarisch kooklessen, Yogalessen, bezoek brouwerij, museum bezoek, ...

- **Kookworkshops met EVA vzw:** Al enkele tijd waren wij van plan om een kooksessie te organiseren voor onze groep. Hiervoor contacteerden wij EVA vzw, een vegetarische organisatie in Gent. De reactie was zo enthousiast dat EVA besloot om de workshops als vzw te organiseren op basis van een samenwerking met ons.
- **Yogalessen:** In het voorjaar werden we gecontacteerd door Steffi Rosenbusch een oud vrijwilligsters van FAIRWORK Belgium. Ze had net een certificaat als Yogaleerkracht behaald en bood aan om vrijwillig Yogalessen te komen geven. We organiseerden 4 lessen en volgend jaar willen wij deze yogalessen ook voor de au pairs te organiseren.



Wat de outreaching betreft, hoewel onze relaties met de Filipijnse en Latijns-Amerikaanse gemeenschappen sterk blijven, gaan wij momenteel niet meer naar de kerken om ons project voor te stellen. Dit omdat de aanwezigheid groot is en het aantal deelnemers blijft groeien. Onze organisatie is ondertussen goed gekend binnen deze migrantengemeenschappen en de huidige deelnemers brengen constant nieuwe vrienden naar onze werking. De deelnemers zijn op deze manier echte “ambassadrices” van het project.

Gedurende de laatste jaren zijn de sociale media ook een heel nuttig instrument om het huishoudpersoneel te bereiken. Hoewel het gebruik van de sociale media als communicatiemiddel groter is bij de au pairs, zijn zowel Facebook als WhatsApp belangrijke tools om het huishoudpersoneel te contacteren en te informeren.

AU PAIRS: EEN GROEIENDE DOELGROEP

Deze groep bestaat uit jongeren tussen 18-25 jaar die naar België komen in het kader van een cultureel uitwisselingsprogramma. Zij zijn geen arbeidsmigranten en zij komen uit de hele wereld, vooral uit Brazilië, Spaanstalige landen,

Zuid-Afrika, Azië maar ook van Noord-Amerika, Oost-Europa en de Europese Unie.

Hoewel de regelmatige activiteiten die we organiseren voor het huishoudpersoneel open staan voor deze groep, slaagden we vorige jaren niet in om hen aan te trekken in onze zondagse werking. Elk jaar waren er 2 à 4 au pairs aanwezig tijdens onze activiteiten maar na enkele zondagen kwamen zij niet meer terug. De Franse lessen zijn minder interessant voor hen omdat zij, normaal gezien, geregistreerd zijn bij een officiële school waar zij taallessen volgen tijdens de weekdays.

In februari organiseerden wij een eerste infosessie voor 9 au pairs. Zelfs met dit beperkte aantal deelnemers zijn we erin geslaagd om erkend te zijn als referent in de au pair-online-community. De deelnemers van deze eerste samenkomst deelden onze contactgegevens en de informatie die zij hebben gekregen met hun vrienden au pairs.

Voor de volgende activiteiten besloten we om geen formele informatiesessies meer te organiseren maar in plaats daarvan een keer per maand een uitstap of bezoek te plannen voor deze groep. Dit om meer deelnemers te bereiken maar ook omdat bij veel au pairjongeren, het



culturele doel van de plaatsing niet wordt gerealiseerd. Het gastgezin lijkt meer geïnteresseerd in het in dienst nemen van een goedkope dienstbode dan in het opstellen van een cultureel programma.

Na elk bezoek gaan wij iets drinken 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. Deze strategie heeft bewezen heel succesvol te zijn aangezien er een gemiddeld van 15-22 au pairs per zondag deelnemen aan onze activiteiten. Een totaal van 59 verschillende au pairs heeft deelgenomen aan onze activiteiten gedurende het hele jaar.

Activiteiten voor au pairs in 2018 bestonden onder andere in: gegidste wandeling in Gent en Mechelen, museum bezoek, Brouwerij bezoek, ...

Momenteel organiseren wij maar één activiteit per maand voor de au pair jongeren. Dit door de beperkte tijd, middelen en personeel. Maar in de toekomst zijn wij van plan om in de mate van de mogelijke meerdere activiteiten voor au pairs per maand te organiseren. Op enkele zondagen dit jaar hebben wij twee gelijktijdige activiteiten

moeten organiseren voor de twee verschillende groepen (huishoudpersoneel en au pairs). Als wij een activiteit organiseren voor de au pairs op hetzelfde moment van de lessen met het huishoudpersoneel, 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 we ze ontvangen met de twee leerkrachten en twee andere vrijwilligsters.

De outreaching bij de au pair jongeren gebeurt volledig via de sociale media. In Facebook zijn wij leden van de verschillende Au pairs-in-Belgium-Facebookgroepen waar wij regelmatig informatie over hun arbeidsrechten verspreiden via infographics. We hebben ook een WhatsAppgroep waarmee wij in contact blijven met de 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.

Onze For-Au Pairs-only-activiteiten posten we op Facebook waar de geïnteresseerde au pairs zich kunnen inschrijven en via de WhatsApp wordt de praktische informatie verspreid.

Visit to the House of European History Brussels

15 April 2018

FAIRWORK Belgium

Au Pairs In Belgium

Visit in the European District for au pairs in Belgium

Promoted by FAIRWORK Belgium

Register now! Places are limited

For more information: omar.garcia@fairworkbelgium.be

FairworkBe DW

AU PAIRS IN BELGIUM

Who pays for What?



Full Board & Lodging

Flight Ticket

€450 at least! Pocket Money

Language Lessons

Medical Insurance

Personal Expenses

Repatriation Costs

Visa Fees

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

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

Do you need help?

FAIRWORK BELGIUM.be

Tel. 0800 120 19

0494 18 82 40

omar.garcia@fairworkbelgium.be

FairworkBE DW




MEDICAL EXPENSES

For Au Pairs in Belgium
All you need to know



Au Pairs In Belgium

Host Families are required by LAW to provide an insurance to cover ALL medical expenses:



consultations, medicines & hospitalization

Medical Insurance

Au Pair (Beneficiary)	Host Family (Policy holder)
---------------------------------	---------------------------------------


Au pairs DON'T HAVE to pay for anything. Host families must pay the out-of-pocket expenses and it is them who request a reimbursement from the insurance afterwards





EU-Au Pairs

Your European Health Card is NOT enough!

The host family must get a comprehensive insurance for you too!



If the host family got the cheapest policy and it doesn't cover 100% of the expenses, they are still required to pay the rest

 This may result in a higher spending for the host family 



If for any reason the au pair leaves early, NEITHER the host family NOR the au pair agency can in any way force the au pair to pay back the cost of the insurance




If host families fail to comply with their legal obligations, they could be fined or prosecuted

Au pairs can report any abuse to the labor inspection at any time 

4. DEELNEMERS VAN HET PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS IN 2018

In 2018 hebben wij 53 activiteiten georganiseerd (gespreid op 42 verschillende zondagen) met een absoluut record van 176 deelnemers van meer dan 20 verschillende nationaliteiten. Deze stijging is natuurlijk een resultaat van het specifieke aanbod voor au pair jongeren maar ook de groep huishoudpersoneel blijft groeien.

De Franse lessen/infosessies voor het huishoudpersoneel gaan het hele jaar door. In de zomerperiode kiezen wij voor een aangepast programma met uitstappen en bezoeken aangezien een grote deel van de dames zelf op vakantie vertrekt of wel meegaat op reis met de werkgever. Het eerste weekend van september hervatten wij de lessen met een "Welcome Back Day". De periode tussen september en december blijft de drukste met een aanwezigheid van ongeveer 25 à 40 deelnemers per zondag. Wij sluiten het jaar traditioneel af met een kerstfeest. Na de wintervakantie herstarten de activiteiten met een nieuwjaarsreceptie. De periode tussen januari en juni is normaal gezien

wat rustiger met een aanwezigheid van ongeveer 10 à 30 deelnemers per zondag.

De activiteiten voor de au pair jongeren gaan ook het hele jaar door maar ook bij deze groep merken wij dat de aanwezigheid afneemt tijdens de zomerperiode wat logisch is aangezien juli en augustus het ideaal moment is om op reis te gaan in Europa. Tijdens de rest van het jaar hebben wij geen verschil gemerkt qua aanwezigheid tussen het voor- en najaar.

Dit empowermentsproject is exclusief voor het huishoudpersoneel en au pair jongeren maar af en toe krijgen wij bezoek van arbeidsmigranten die actief zijn in een andere sector of op zoek zijn naar een job. We ontvangen ze één keer en verwijzen ze door naar de bevoegde diensten. Soms zijn er ook mensen die alleen maar een keer aanwezig zijn geweest en hun gegevens niet wilden doorgeven.

1. AANTAL DEELNEMERS PER STATUUT IN 2018

Totaal Deelnemers zonder wettig verblijf		57
Dienstboden		54
Andere (werkzoekende, andere sector)		3
Totaal Deelnemers met wettig verblijf		114
Huishoudpersoneel	Geregistreerde dienstboden	4
	Dienstencheques werknemers	39
	Diplomatiek HP	3
Au Pair Jongeren		59
Andere (werkzoekende, andere sector)		9
Onbekende (geen gegevens)		5
Algemeen Totaal		176

2. AANTAL DEELNEMERS PER NATIONALITEIT IN 2018

Latijns-Amerika (Spaanstalig)	98
- met Spaanse nationaliteit	22
- met Belgische nationaliteit	2
- met Italiaanse nationaliteit	2
Filipijnen	36
- met Belgische nationaliteit	2
Brazilië	15
Indonesië	4
Zuid-Afrika	4
Albanië	3
Oekraïne	2
Taiwan	2
Thailand	2
Australië	1
Duitsland	1
Italië	1
Madagaskar	1
Namibië	1
Noorwegen	1
Oostenrijk	1
Spanje	1
Portugal	1
onbekend	1
Totaal	176

5. 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 met het doel onze groep extra informatie te geven en hen een meer divers aanbod aan te bieden

Bijzondere initiatieven/ontmoetingsmomenten in 2018:

- **Ontmoetingsmoment met Muriel Bats en het productiehuis van het toneelstuk “Ik Geef Niet Op”:** In 2013 publiceerde FAIRWORK Belgium het kookboek “Onze (Ge)Rechten”, samengesteld door de deelnemers van ons project. Het boek bevat 26 traditionele recepten van hun land van oorsprong, 8 verhalen en een opsomming van de 17 belangrijkste artikels van de Conventie C189 voor het huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Op basis van deze 8 verhalen werd het toneelstuk “Ik Geef Niet Op” geschreven door de tv-scenarist Guy Bernaert. Het stuk is een monoloog die de 8 verhalen combineert in één. De monoloog is een productie van

Paljas Producties en wordt gespeeld door Muriel Bats en geregisseerd door Rikkert Van Dijk.

- Op 30 September organiseerde FAIRWORK Belgium een ontmoetingsmoment voor de actrice en het productiehuis met de vrouwen die het boek geschreven hebben. Zo konden zij de vrouwen achter de verhalen in persoon leren kennen.

“Ik Geef Niet Op” wordt in Antwerpen in première voorgesteld op 26 april 2019. Naar aanleiding van de première wordt er een tweede editie van Onze (Ge) Rechten gepubliceerd. Het boek zal te koop zijn na elke voorstelling en via onze website.

- **Dokters van de wereld:** Na 6 jaar officiële samenwerking in het kader van hun project “Avec elles”, heeft Dokters van de Wereld een info sessie over EHBO georganiseerd voor onze groep huishoudpersoneel op 25 februari.

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

De expertise die FAIRWORK Belgium opbouwt tijdens haar werking willen we zo breed mogelijk delen. Eén van de doelstellingen blijft het informeren van een steeds grotere groep betrokkenen over de uitbuiting van werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht.

In 2018 namen we deel aan **16 vormingen en debatten. We bereikten 567 deelnemers.** Een van deze vormingen was gericht op advocaten aan de Antwerpse balie die actief zijn in het vreemdelingenrecht. Daarnaast mochten we onze ervaringen delen met studenten van hogescholen en universiteiten, mensen zonder wettig verblijf, juristen, ...

We bleven ook in overleg met de centra mensenhandel Pag-asa en Payoké, inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten, ...

FAIRWORK BELGIUM STUDIEDAG

Onze nieuwe naam FAIRWORK Belgium werd op 15 maart gelanceerd op de studiedag **“OR.C.A. wordt FAIRWORK Belgium: We blijven opkomen voor arbeidsrechten van werknemers met een precair-of zonder verblijfsrecht.”** Er waren vier werkwinkels.

- Werknemers met een precair – of zonder verblijfsrecht en arbeidsrechten: de praktijk van de rechtsbescherming.
- Huishoudpersoneel met een precair –of zonder verblijfsrecht: de praktijk van rechten en misbruiken.
- Fairwork, -trade, - fin , - play, - phone.: Mensenrechten blijven geen fairytale.
- Schijnzelfstandigen: een schijn van bescherming?

FAIRWORK Belgium mocht **67 deelnemers** verwelkomen, hulpverleners, vakbondsmensen, arbeidsinspecteurs, arbeidsauditeurs, advocaten, ... Het werd een boeiende uitwisseling met een hartverwarmende doorstart van onze organisatie onder haar nieuwe naam.

1. FAIRWORK BELGIUM EN DE VAKBONDEN

Het afgelopen jaar kreeg het thema arbeidsmigratie in Vlaanderen heel wat aandacht. De Vlaamse overheid werkte aan een nieuw arbeidsmigratiebeleid. Zo konden we in de twee nota's die de SERV publiceerde over het nieuw arbeidsmigratiebeleid²⁴ en de bijhorende nieuwe lijst van knelpuntberoepen²⁵ duidelijk de stem van de vakbonden herkennen.

Op 18 december organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront ABVV-FGTB en ACV-CSC in samenwerking met de Coordination des sans-papiers, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en Ciré een ontmoeting met verschillende

Belgische politieke partijen. FAIRWORK Belgium werd mee uitgenodigd. Deze ontmoeting werd bijgewoond door Christophe de Beuckelaer (cdH), Georges-Louis Bouchez (MR), Hannelore Goeman (SP.A), Max Vancauwenberghe (PTB/PVDA), Petra De Sutter (GROEN), Simone Süsskind (PS), Sophie Rohonyi (DéFI) en Zoé Genot (ECOLO). Eén van de vragen die werd voorgelegd was de problemen die werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht ondervinden om hun arbeidsrechten af te dwingen.

²⁴ [SERV Advies](#) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen Nieuw Beleid economische migratie, 31 augustus 2018

²⁵ [SERV Advies](#) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen Dynamische knelpuntberoepenlijst, 26 november 2018

2. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

In 2018 werd nog maar eens duidelijk dat het thema van (arbeids)migratie een internationaal thema is. Om die reden zetelt FAIRWORK Belgium in de Raad van Bestuur en Dagelijks Bestuur van PICUM. Via deze weg blijven we goed geïnformeerd over de evoluties op het vlak van arbeidsrechten en arbeidsmigratie in de Europese Unie en op Globaal vlak. Zo namen we in oktober 2018 deel aan een overleg van de Global Coalition on Migration in Geneve. Natuurlijk stonden veel van deze contacten in licht van de Global Compact on Migration.

GLOBAL COMPACT ON MIGRATION (GCM)

In ons jaarverslag van 2017 kon u al lezen dat FAIRWORK Belgium mee op de kar van PICUM sprong tijdens de onderhandelingen van het GCM. In 2018 waren we aanwezig op het GFMD in Marrakesh en op de aansluitende conferentie waar een meerderheid van 152 landen lid van de VN het GCM goedkeurden.

FAIRWORK Belgium steunde de goedkeuring van deze tekst, al moeten we bekennen dat net op het punt van arbeidsrechten van arbeidsmigranten de tekst onder de verwachtingen bleef.

Positieve elementen zijn het feit dat alle arbeidsmigranten bescherming moeten krijgen tegen uitbuiting. Dat de aanwerving op een eerlijke en ethische manier moet gebeuren om waardig werk te garanderen. Er wordt aangedrongen om geen aanwervingspremies door te rekenen aan de arbeidsmigrant, dat er een geschreven contract moet zijn voorzien in een taal die de werknemer begrijpt.

Bijkomend wordt gesteld dat migranten die werken in de informele economie veilige toegang moeten hebben tot een effectieve klachtenprocedure die hen in de mogelijkheid stelt om compensatie te ontvangen voor geschonden arbeidsrechten. Dit moet gebeuren op een manier waardoor de kwetsbaarheid van de migranten die klacht neerleggen niet vergroot wordt. Men vermeldt expliciet dat het huishoudpersoneel extra aandacht moet krijgen gezien hun kwetsbare positie. Men verwijst hier niet naar een firewall, maar een correcte implementatie van deze tekst komt volgens FAIRWORK Belgium neer op het installeren van een firewall tussen de arbeidsinspectiediensten en dienst Vreemdelingenzaken.

Waar de tekst over arbeidsrechten onder de verwachtingen bleef, is de passage die stelt dat arbeidsrechten enkel van toepassing zijn als de werknemer over een geschreven contract beschikt. Dit lijkt werknemers zonder wettig verblijf uit te sluiten. Voor de meeste lidstaten van de EU is dit geen probleem omdat de sanctierichtlijn deze rechten garandeert. Verder zijn er eveneens de conventies van de IAO die wel bindend zijn en deze rechten garanderen. Het blijft echter jammer dat in sommige delen van de wereld niet alle werknemers worden erkend als werknemer en dat dit afhangt van een geschreven contract en niet van de geleverde prestaties. Dit deel van de tekst lijkt ons dan ook een gemiste kans.

Het ligt in de bedoeling van FAIRWORK Belgium om het huidige Belgische arbeidsmigratiesysteem naast het GCM te leggen en te kijken welke aanpassingen België moet doorvoeren om te voldoen aan het GCM.

FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

Hoewel arbeidsrechten van toepassing zijn op werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht merken we dat er bij het afdwingen van deze arbeidsrechten vaak problemen opduiken. Met deze vaststelling gaan we aan de slag, we ontwikkelen beleidsvoorstellen en nemen contact met de bevoegde instanties. Zo hadden we contact met parlementsleden van verschillende politieke partijen en arbeidsauditeurs.

AU PAIR

Dit jaar legden we de focus op de problematiek van au pairjongeren. We bouwden verder op het werk van voorgaande jaren. We namen opnieuw contact met de meerderheidspartijen in het Vlaams Parlement: CD&V, NV-A en Open VLD en met het kabinet van de Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd, en Brussel Sven Gatz.

Op 28 maart 2018 vroeg het Vlaams Parlement aan het Rekenhof²⁶, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)²⁷ en de Strategische Adviesraad voor Cultuur, jeugd, Sport en Media (SARC)²⁸ advies over het au pair systeem.

Bij het ontwikkelen van hun verslag of advies nam zowel het Rekenhof als de SERV contact met FAIRWORK Belgium. Tijdens een overleg konden we de verschillende pijnpunten blootleggen. We namen contact met de SARC en bezorgden hen onze bedenkingen maar werden niet uitgenodigd op een overleg.

Het verslag van het Rekenhof²⁹ was een uitgebreide analyse van het huidige au pairsysteem. Het advies van de SERV³⁰ wees op de problemen en kwam met een voorstel voor een nieuw systeem waarbij het au pairsysteem werd gekaderd in een arbeidsmigratiesysteem. Het advies van de SARC³¹ was bondig en gaf vooral aan dat de SARC het au pairsysteem niet thuis achtte in het cultuur of jeugdwerk.

Door de gemeenteraadsverkiezingen en het feit dat al vlug daarna de Federale, Regionale en Europese verkiezingen zich aandienen werd niet verder gewerkt met deze adviezen.

FAIRWORK Belgium engageert zich om na de verkiezing de nieuwe regering en parlementsleden te contacteren om dit thema opnieuw op de agenda te plaatsen. Dit om het au pair systeem af te schaffen of het te hervormen naar een arbeidsmigratiesysteem zoals voorgesteld door de SERV.

26 Motie tot onderzoek door het Rekenhof naar het systeem van au pairs 1544 nr.2 (2017-2018) 28 maart 2018

27 Motie houdende raadpleging van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het systeem van au pairs 1545 (2017-2018) nr.2 28 maart 2018

28 Motie houdende raadpleging van de Strategische Adviesraad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media over het systeem van au pairs 1546 nr.2 (2017-2018) 28 maart 2018

29 [Rekenhof Verslag](#) van het Rekenhof over au pairs 40 (2017-2018) – nr. 1 28 juni 2018 (2017 – 2018)

30 [SERV Advies](#) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over au pairs 61-B (2017-2018) nr. 1, 28 juni 2018 (2017 - 2018)

31 [SARC Advies](#) van de Strategische Adviesraad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media over het systeem van au pairs. 61-A (2017-2018) - nr. 1, 29 mei 2018 (2017-2018)

FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA

FAIRWORK Belgium wil graag het debat voeren over de situatie van werknemers zonder wettig verblijf in België en daarbuiten. Zoals u al kon lezen doen we dit met beleidsmakers. We willen ons echter niet beperken tot hen. Om die reden treden we af en toe naar buiten met een persbericht of gaan we in op vragen van journalisten. Zo werden we op Radio 1 tweemaal geïnterviewd in het kader van uitbuiting van au pairjongeren. Zo kwam het verhaal van een au pair terecht in het één uur journaal van de VRT op 8 juli 2018. Telefacts besteedde aandacht aan uitbuiting van werknemers in de thuiszorg waarbij we werden gevraagd om een reactie. We werden geïnterviewd door Financial Times over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf, in hun stuk "Migration: the riddle of Europe's shadow population" van 7 oktober 2018. Daarnaast verscheen FAIRWORK Belgium nog een 7tal keer in de geschreven pers.

FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

1.

DE FAIRWORK BELGIUM MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

Jan Knockaert is al 8 jaar de coördinator van onze organisatie. Zijn collega Omar García staat al 6 jaar in voor de werking voor het huispersoneel. Het team werd vanaf september 2017 tot augustus 2018 halftijds versterkt door Nele Lefevere, juridisch medewerkster.

Gilles Salem en Sharon Vandevenne versterkten het FAIRWORK Belgium team in het kader van hun stage in de opleiding Sociaal Werk bij de Arteveldehogeschool Gent respectievelijk in hun 3de en 2de jaar. 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.

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, Siri Lybaert, Rovená Carvalho, Lara Carrier, Mirabela Valea en Fanny Soyeur. In de loop van het jaar namen we afscheid van Yandre Lozano – Caicedo, Adrianna Rodriguez en Mar Pulido.

Natuurlijk willen we onze ondertussen vertrouwde lesgevers van de Franse les bedanken Sarah Messahel die al 6 jaar zich iedere zondagen inzet voor onze doelgroep en Farouk Al Hasbani die startte in 2016.

2.

DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

In 2018 kwam het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw vijf maal samen. Het bestuur bestond uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Sabine Craenen (ondervoorzitter), Daniël Alliet, Iris Denolf, Geert Matthys, Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré en Patricia (Pita) Van den Broeck.

Vanaf juni 2018 mochten we Philippe Vanden Broeck verwelkomen als waarnemend lid van de Raad van Bestuur hij wordt op de algemene vergadering van 2019 voorgedragen als kandidaat lid van de Raad van Bestuur en Algemene vergadering.

De algemene vergadering kwam samen op 16 april 2018 en 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 en Miep Grouwels.

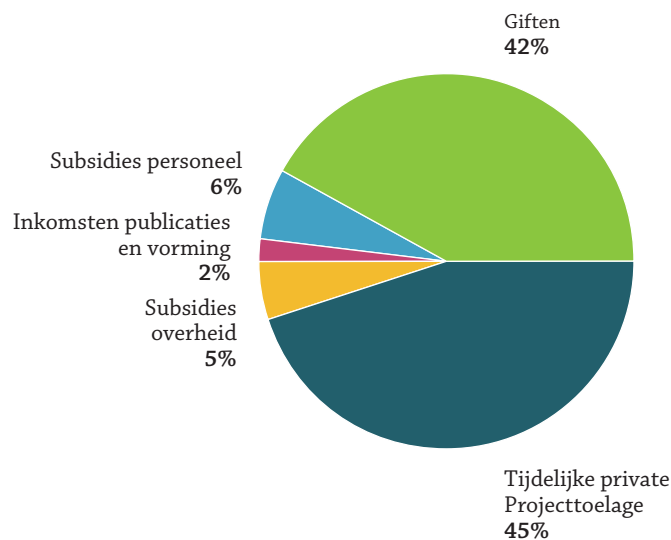
3. FINANCIËN

De zoektocht naar structurele middelen kende ook in 2018 geen positief resultaat. We slaagden er niet in om de nodige middelen te vinden om onze halftijdse juridisch medewerker in dienst te houden en moesten in augustus 2018 afscheid van haar nemen. FAIRWORK Belgium is ondertussen een vertrouwd aanspreek- en doorverwijspunt van verschillende overheidsinstanties omwille van haar expertise en samenwerking, toch blijft structurele ondersteuning uit. We hopen dat deze erkenning voor het werk van FAIRWORK Belgium leidt tot structurele steun.

FAIRWORK Belgium kon gelukkig wel rekenen op de steun van een aantal privé-partners en giften. Zo kregen we in 2018 opnieuw de steun van Porticus, Kune vzw,

11.11.11 en Welzijnszorg. De FAIRWORK Belgium for domestic workers werking mag al jaren rekenen op de gewaardeerde steun van het Sociaal Fonds 323.

FAIRWORK Belgium tekende in op de projectoproep van de dienst Brussel Preventie & Veiligheid (BVP) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van het Globaal Veiligheids- en Preventieplan. Het project dat loopt van november 2018 tot december 2020 werd initieel goedgekeurd. We hopen dat dit project inderdaad de definitieve bevestiging krijgt voor 2019 en 2020 zoals het geval was voor 2018. Dit zou voor FAIRWORK Belgium een fundamentele stap voorwaarts kunnen zijn.



PLANNEN VOOR 2019

- FAIRWORK Belgium zet in op een kwaliteitsvolle dienstverlening via haar veilig FAIRWORK Belgium loket.
- FAIRWORK Belgium neemt een nieuwe beroepskracht aan om de stijgende hulpvragen op te vangen. We zetten in op vormingen om onze expertise te delen met het brede veld van hulpverleners, veiligheidsdiensten, justitie, ...
- FAIRWORK Belgium wil haar juridische dienstverlening en expertise versterken, de jurisprudentie over het afdwingen van arbeidsrechten van kwetsbare arbeidsmigranten verder ontsluiten en sterker inzetten op de juridische afdwingbaarheid van de dossiers en klachten die aangemeld worden bij het veilig FAIRWORK Belgium loket en de werking van FAIRWORK Belgium for domestic workers. Daarvoor wordt een jurist in dienst genomen.
- FAIRWORK Belgium stelt politieke voorstellen in het perspectief van de verkiezingen van mei 2019 voor. De werknemersbescherming van kwetsbare arbeidsmigranten en het arbeidsmigratiebeleid enerzijds en het waardig werk voor huishoudpersoneel waaronder au pairs anderzijds vormen de prioriteit. Er is een plan van aanpak om de inhoud van de politieke voorstellen bespreekbaar te maken met politieke partijen, de nieuw verkozen parlementen en regeringen, sociale partners en het middenveld.
- 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.
- Met de theatermonoloog "Ik geef niet op!" werken we 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 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

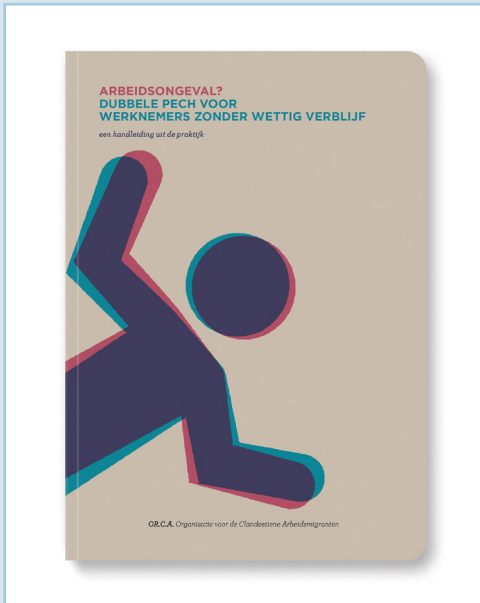


Arbeidsrechten hebben geen grenzen: inspiratieboek voor het organiseren van werknemers zonder papieren handelt over het verenigen, organiseren en stimuleren van werknemers zonder papieren om zelf hun rechten af te dwingen als groep. Deze publicatie biedt een uitgebreid overzicht van de verschillende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

Enkel beschikbaar in het Nederlands

Prijs: € 15 (exclusief verzendingskosten)

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 Dijk
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

Bedankt dat u de moeite nam ons jaarverslag te lezen. De leden van de algemene vergadering van FAIRWORK Belgium keurden het unaniem en enthousiast goed.

Het hoeft echter niet bij deze lectuur te blijven. U kan onze werking steunen door bijv. de theatervoorstelling 'Ik Geef niet Op' te boeken, te gaan bekijken of er promotie voor te maken. Je kan contact opnemen met Paljas Productie www.paljas.be voor meer info. U kan online ook de speelkalender raadplegen.

En...we hebben ook andere lectuur. Het kookboek 'Onze (ge)rechten' met recepten en acht verhalen van huispersoneel beleeft zijn tweede druk. Een fijn geschenk voor een verjaardag. Een indringend en smakelijk boek. Je kan het bestellen langs onze website of via info@fairworkbelgium.be

Tot gauw!

Met de steun van:



© FAIRWORK Belgium vzw - 2019



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