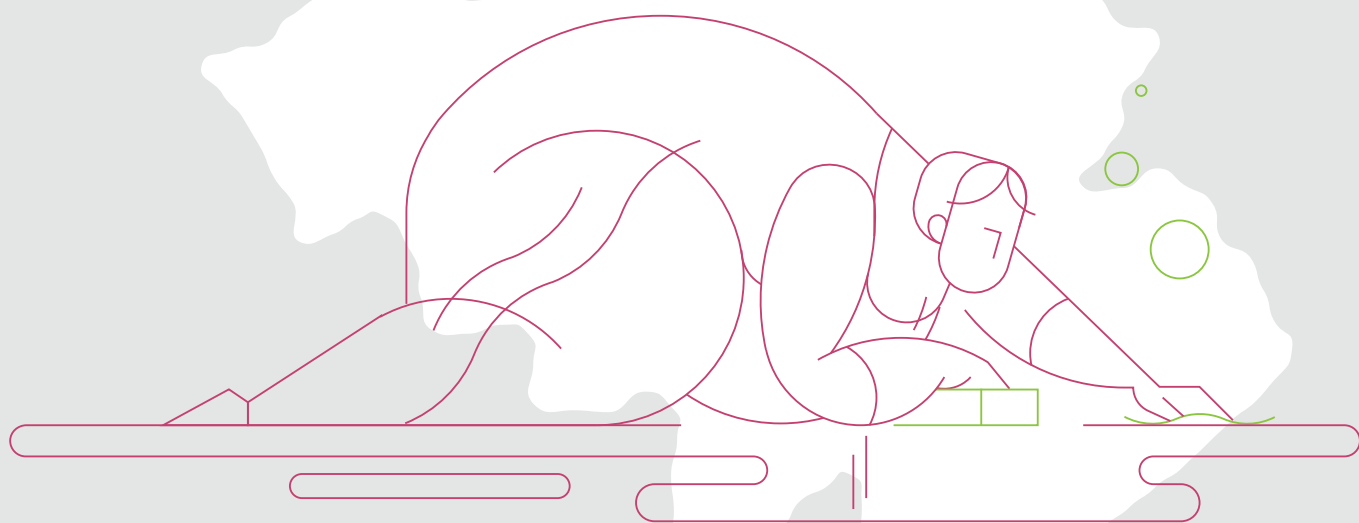
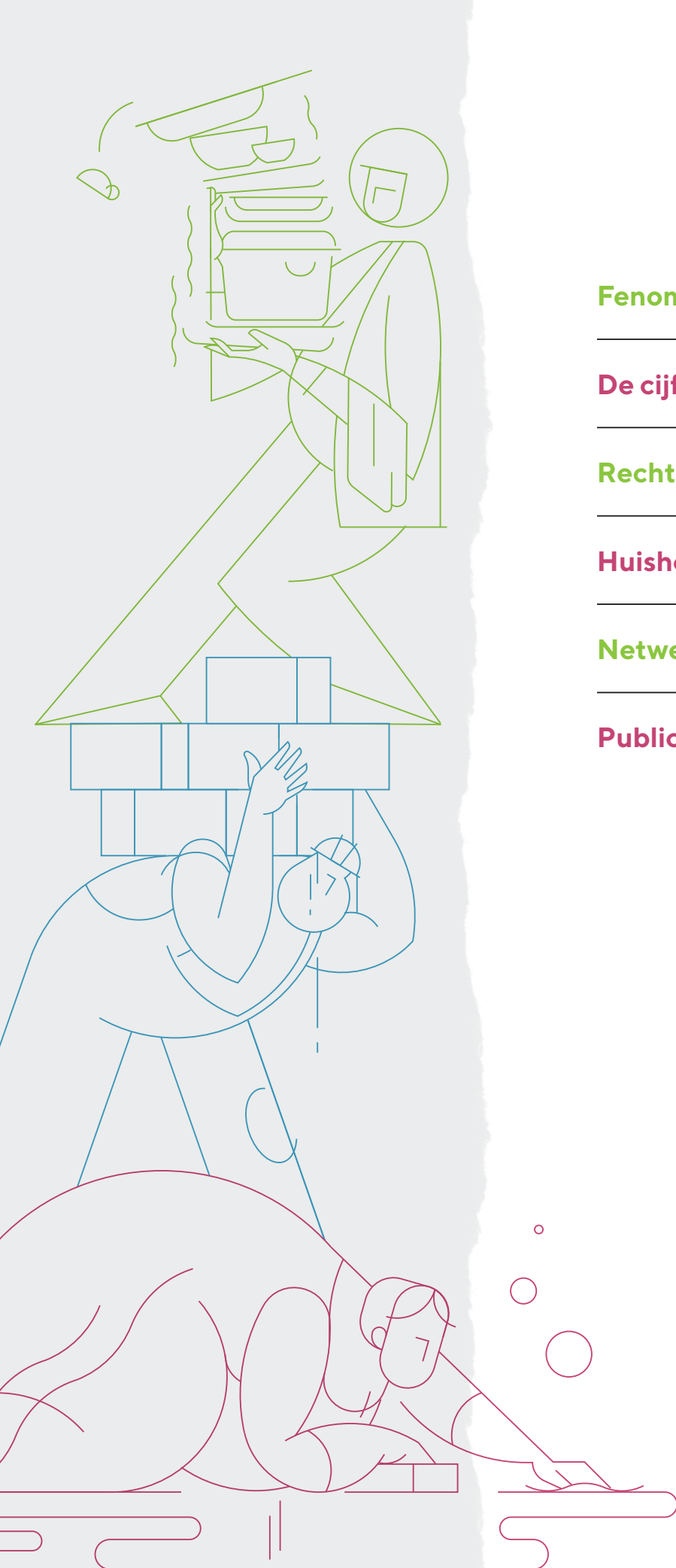




WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2020





Fenomeenanalyse 8

De cijfers 38

Rechtspraak 41

Huishoudpersoneel & au pairs . . 50

Netwerk 56

Publicaties 66

Met de steun van:



welzijnszorg vzw
samen tegen armoede



bps-bpv
.brussels 
Bruxelles Prévention & Sécurité
Brussel Preventie & Veiligheid

WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2020

Lijst afkortingen:

- AA:** arbeidsauditeur/ arbeidsauditoraat
GFMD: Global Forum on Migration and Development
IAO: Internationale Arbeidsorganisatie
N=: Geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd.
PICUM: Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants
RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

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

Voor FAIRWORK Belgium zijn alle tijden bijzonder. Elk jaar maken we – soms met veel emotie en verontwaardiging – kennis met bijzonder onrechtvaardige situaties. Dat was in 2020 niet anders. Het blijft verbazingwekkend hoe sommige werkgevers erin slagen werknemers met een precair of zonder wettig verblijf zo ‘laag’ te behandelen of zo ‘inriest’ te misbruiken. Het is tegelijk straf dat we over een goed wetgevend kader, maar over zo weinig instrumenten beschikken om de arbeidsrechten effectief af te dwingen. Er is het gebrek aan controlemechanismen op het terrein, maar ook een tergend traag justitieapparaat die werknemers die een klacht indienen lang op hun honger laat zitten.

Wat de pandemie ons duidelijker heeft gemaakt is dat de minste rimpeling op het water, het leven van een werknemer in de schaduweconomie zwaar treft en dat er geen terugval is.

Het is dan niet verwonderlijk dat de pandemie zwaar heeft ingehakt op de levens van werknemers zonder wettig verblijf. We beschrijven dat in dit rapport. We komen stilaan tot de conclusie dat het ‘onthaal van de gastarbeiders’ vanaf de jaren 60 in de vorige eeuw beter georganiseerd was dan wat grote groepen werknemers zonder papieren overkomt en wordt aangedaan. Het verschil is dat die werknemers van toen officieel gevraagd werden te komen. Ze konden rekenen op een terugval op

hun legale status. De levensomstandigheden waren niet goed en rechten werd toen ook geschonden. Maar wat de pandemie ons duidelijker heeft gemaakt is dat de minste rimpeling op het water, het leven van een werknemer in de schaduweconomie zwaar treft en dat er geen terugval

is. Op vlak van huisvesting en voeding was er voor hen geen eerste, tweede of derde golf. De golven sloegen elke dag over de dijk van het aanvaardbare. Er is honger geleden.

Er is meer dan ooit op straat of bij iemand op de sofa geslapen. Want bijzondere bescherming bleef uit. Als het tijdens deze pandemie over 'kwetsbare groepen' ging, dan ging het niet over hen. Want 'zwartwerkers' is een gevoelig onderwerp. Ze mogen dan nog 's lands economie mee schragen, ze mogen niet teveel vragen. Dat is hier zo. Dat is op alle continenten zo. Zwartwerk is niet het oudste, maar het meest vernederende beroep van de wereld.

En toch zal u ook hoopvolle beschouwingen aantreffen in wat volgt.

En toch zal u ook hoopvolle beschouwingen aantreffen in wat volgt. Er zijn kwaliteitsvolle hulpverleners, inspecteurs, advocaten, rechters en andere diensten die een werknemer in precair of zonder wettig verblijf beschouwen als een rechtzoekende werknemer zonder meer. Er zijn instanties die onze werking steunen en ook subsidiëren die resoluut de weg gaan van de preventie en bescherming. Voor hen is veiligheid ook veiligheid op de werkvloer. En is een team medewerkers van FAIRWORK Belgium dat met creativiteit en expertise luistert naar klachten, verhalen, tegenslagen en twijfels. Een team dat noteert en reflecteert om – met soms weinig basismateriaal – arbeidsrechten af te dwingen. Er is een organisatie die beleids- en persoonsgericht garant wil staan voor meer fairwork in Belgium.

INHOUD

INLEIDING	4
FENOMEENANALYSE	8
1. Vastgestelde aanmelding en ingediende klachten over loondiefstal	8
2. De gezondheidscrisis verergert de problemen met de gecombineerde vergunning	11
2.1 Indiensttreding afhankelijk van de goede wil van de werkgever	13
2.2 Administratieve stappen zonder ondersteuning	14
2.3 Dilemma tussen opkomen voor je arbeidsrechten of het behouden van de verblijfsvergunning	16
2.4 De arbeidsmigrant centraal in de bepalingen die hem aangaan	18
3. Werknemers sneller geneigd om misbruik te aanvaarden	19
4. Het strategische belang van een door de werknemer aangevraagde controle op de werkplek	20
4.1 Strategisch belang	20
4.2 Wordt het doel van de strijd tegen illegale tewerkstelling en de uitoefening van de rechten van werknemers zonder verblijfsvergunning bereikt? ...	23
5. Werken onder een andere identiteit: grotere precariteit en beperktere mogelijkheden tot het afdwingen van arbeidsrechten	24
5.1 Complexe situaties: de uitbouter is niet de werkgever	24
5.2 Weigering van een statuut van slachtoffer van economische uitbuiting	27
6. De situatie van de au pair jongeren gedurende de eerste corona-lockdown	28
6.1 Conclusie	33
7. Diplomatiek huishoudpersoneel: privé bedienden of dienstpersoneel?	34
7.1 Conclusie	36
HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET	37
ANALYSE RECHTSPRAAK FAIRWORK BELGIUM 2020	41
1. Wat leren we uit deze rechtspraak? Een diepgaande analyse van enkele vonnissen en arresten	42
1.1 De wet van 11 februari 2013 en het vermoeden van drie maanden tewerkstelling	42
1.2 Regularisatie door het arbeidsauditoraat: betaling van geldsom in het kader van minnelijke schikking geldt als onweerlegbaar vermoeden van fout werkgever	44

1.3 Diplomatiek huispersoneel: lid bedienend personeel vs. particuliere bediende / een kluwen van wetgeving	46
2. De coronacrisis en justitie	49
HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS	50
1. Het empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers	50
1.1 Veilig loket	50
1.2 Coronavirus en huishoudpersoneel & au pairs	51
2. Zondagse activiteiten	52
3. Aantal deelnemers per statuut in 2020	54
4. Aantal deelnemers per nationaliteit in 2020	55
FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK	56
1. Studiedag: 'Naar meer impact op economische uitbuiting en mensenhandel'	57
2. Nieuwe FAIRWORK Belgium website	58
3. FAIRWORK Belgium internationaal	59
FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK	60
FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA	61
FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE	62
1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers	62
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering	63
3. Financiën	63
PLANNEN VOOR 2021	65
DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING	66
TOT SLOT	69

FENOMEENANALYSE

Cijfers en statistieken helpen om fenomenen duidelijker in kaart te brengen. We geven u graag inzicht in elementen uit de registratie van de hulpvragen aan FAIRWORK Belgium. Maar omdat die cijfers onpersoonlijk blijven, willen we u aan de hand van concrete verhalen inzicht geven in de Belgische informele arbeidsmarkt en de impact van wat daar gebeurt op de werknemers die daar actief zijn.

Het is evident dat werknemers met een precair of zonder wettig verblijf de gevolgen van de COVID19 pandemie bijzonder sterk gevoeld hebben.

Ook onze werking is bepaald door de gezondheids crisis. Daarom besteden we er bijzondere aandacht aan in dit jaarverslag.

We willen u aan de hand van concrete verhalen inzicht geven in de Belgische informele arbeidsmarkt en de impact van wat daar gebeurt op de werknemers die daar actief zijn.

1. VASTGESTELDE AANMELDING EN INGEDIENDE KLACHTEN OVER LOONDIEFSTAL

Normaal nodigen we klanten na een eerste telefoongesprek voor een live-gesprek uit op kantoor. Vanaf midden maart 2020 was dat niet meer mogelijk. We schakelden vrij snel over naar een digitale aanpak. Het merendeel van onze klanten beschikt immers over een smartphone en gebruikt sociale media zoals Facebook en WhatsApp. Dat is voor hen de goedkoopste en meest efficiënte manier om in contact te blijven met familieleden en kennissen in hun land van herkomst. We speelden in op hun kennis van deze media en voerden onze intakegesprekken via beeldbellen.

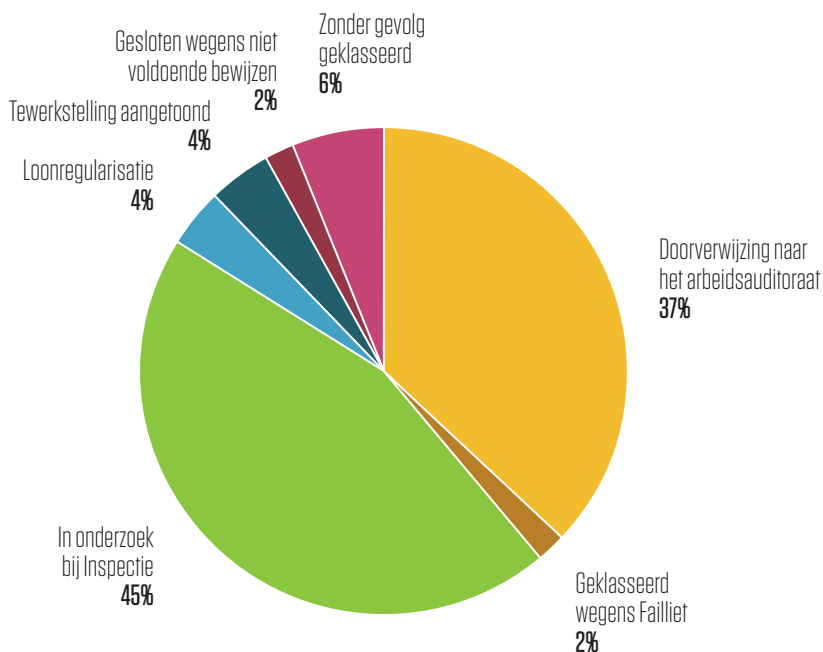
Deze werkwijze bleek een goed alternatief om alle informatie te bekomen en een dossier op te starten. Om hen te duiden hoe ze online een document konden tekenen, ons hun bewijzen konden doorstuurden en bewijzen op hun smartphone te verzamelen ontwikkelden we enkele filmpjes die we op YouTube plaatsten. Op deze manier zijn we er vrij snel in geslaagd om onze werking te hervatten ondanks de lockdown of het verplichte telewerken. Het persoonlijk contact ging echter verloren. De emotionele impact van datgene waarover ze een klacht kwamen indienen, ging

verloren. Door het missen van de directe lichaamstaal zullen we wellicht ook bepaalde informatie gemist hebben, of zijn we niet verder kunnen ingaan op wat ze non-verbaal uitdrukten.

Dit jaar werd er in 32
dossiers voor €105.165,41
loondiefstal gerapporteerd.

Bij het intakegesprek vragen we aan de hulpvrager wat het loon is dat ze nog moeten ontvangen van hun werkgever. Het betreft dan het 'afgesproken loon' met de werkgever. Dat ligt meestal veel lager dan het wettelijk minimumloon. Dit jaar werd er **in 32 dossiers voor €105.165,41 loondiefstal gerapporteerd**. Door de tussenkomst van de inspectiedienst, bemiddeling of doordat de werknemer de werkgever vertelde met ons contact te hebben, werd in 5 dossiers voor een totaal van €10.672,02 (of 10,15%) uitbetaald.

GRAFIEK: OPVOLGING VAN KLACHT DOOR INSPECTIE (N=49)



In 2020 was FAIRWORK Belgium betrokken bij **56 klachten** die door werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht werden ingediend bij de diverse inspectiediensten. Enkele rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat. Deze klachten werden vaak met onze ondersteuning ingediend. In een aantal dossiers ging de werknemer zelf naar de inspectie en werden we pas later gecontacteerd.

- **4 klachten** werden ingediend bij de regionale inspectie. Deze dossiers zijn bijna uitsluitend dossiers van au pair jongeren. Het zijn immers de regionale inspecties die specifiek voor deze groep bevoegd zijn.
- **3 klachten** werden bij de inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid opgestart. Meestal zijn dit dossiers die gestart zijn na een controle op de werkvloer of die eerst als mensenhandel werden

beschouwd. Als de tenlastelegging mensenhandel niet wordt weerhouden kan het dossier verder toch behandeld worden voor het niet betalen van loon of andere sociaal rechterlijke misdrijven. Op dat moment sturen Payoke en PAG-ASA deze dossiers door naar ons voor verder opvolging.

- **39 klachten** werden ingediend bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten, alle over loondiefstal.
- **10 klachten** werden rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat ingediend. Als het dossier handelt over een arbeidsongeval dienen we zelf de klacht rechtstreeks in bij het arbeidsauditoraat. Van alle klachten die door de inspectiediensten al werden doorverwezen naar het arbeidsauditoraat werden er 2 geklasseerd zonder gevolg. Alle andere dossiers zijn nog in onderzoek.

2. DE GEZONDHEIDSCRISIS VERERGERT DE PROBLEMEN MET DE GECOMBINEERDE VERGUNNING

In ons jaarverslag van 2019 benadrukten wij dat het nieuwe beleid rond economische migratie geen rekening houdt met de kwetsbare situatie van de arbeidsmigrant. Tegenover de inspanningen van de arbeidsmigrant staan te weinig garanties wanneer hij in België aan de slag is. Door de afhankelijkheid van zijn werkgever kan hij niet volledig rekenen op de bescherming die de Belgische wetgeving werknemers normaal biedt. Jammer genoeg werd onze vrees bevestigd en nam de kwetsbaarheid van deze werknemers door de wereldwijde gezondheids crisis nog toe.

Door de sluiting van de grenzen en van de diplomatieke posten in het buitenland konden heel wat werknemers niet naar België komen of hun arbeidsovereenkomst uitvoeren zoals gepland. We stelden echter vooral vast dat de gezondheids crisis werd gebruikt als uitvlucht van werkgevers om hun verplichtingen niet na te komen.

We stelden echter vooral vast dat de gezondheids crisis werd gebruikt als uitvlucht van werkgevers om hun verplichtingen niet na te komen.

Een arbeidsmigrant wiens werkgever een gecombineerde vergunning heeft aangevraagd, krijgt een bijlage 46. Met dat document kan de werknemer, wanneer hij zich in het buitenland bevindt, zich bij de Belgische diplomatieke post aanbieden en een visum D krijgen. Daarmee kan hij naar België reizen maar hij mag er nog niet mee werken. Het eerste document dat het voor hem mogelijk maakt om in België te werken, is bijlage 49, een document dat door de gemeente wordt

afgegeven. Als de werknemer op het ogenblik van de aanvraag van de gecombineerde vergunning al in België was, bijvoorbeeld omdat hij er studeerde, dan moet hij eveneens met bijlage 46 naar de gemeente gaan om bijlage 49 te verkrijgen voor hij aan het werk kan. Hieronder bespreken we zowel de praktische als juridisch die de invoering van bijlage 49 creëerde voor arbeidsmigranten die in België komen werken.

Naast de problemen met bijlage 49 werd ons veilig loket door meerdere arbeidsmigranten gecontacteerd die moeilijkheden ondervonden in hun arbeidsrelatie en de naleving van hun rechten door hun werkgever. Ook deze behandelen we in het volgende overzicht van de belangrijkste problemen die wij noteerden.

2.1

Indiensttreding afhankelijk van de goede wil van de werkgever

De arbeidsmigranten die ons contacteerden konden niet aan het werk gaan. Als reden gaf de werkgever een gebrek aan projecten of nieuwe klanten aan.

Terwijl telewerken algemeen werd in deze periode, kregen deze werknemers deze mogelijkheid niet aangeboden.

De heer Jones telefoneerde ons in juli 2020. Hij had net zijn studies in België afgerond toen hij een baan bij een werkgever in België vond. Hij ontving zijn bijlage 46 midden maart 2020. Een ongelukkige timing, want de eerste lockdown was net begonnen. Zodra hij het document ontving, contacteerde hij zijn werkgever om te weten te komen welke stappen hij moest zetten en om de datum van zijn indiensttreding te bevestigen. Nadat hij wekenlang geen antwoord ontving, kreeg hij een lijst van opleidingen die hij - op eigen kosten - online moest volgen, zodat hij bezig bleef in de periode waarin hij niet kon werken. Daarbij kreeg hij de boodschap dat niemand tijd had om zich met zijn indiensttreding bezig te houden. De persoon die instond voor het personeelsbeheer gaf hem evenmin informatie over de stappen die hij moest ondernemen of over het feit of hij al dan niet in aanmerking kwam voor een vervangingsinkomen.

Op ons advies vroeg hij bijlage 49 aan bij de gemeente, een verplichte stap om te kunnen beginnen werken waarover zijn werkgever hem evenmin had geïnformeerd. Enkele weken later kon hij zijn verblijfsvergunning ophalen bij de gemeentedienst. In werkelijkheid voldeed deze jonge werknemer aan de voorwaarden voor een vervangingsinkomen dankzij de versoepelde vereisten om werknemers tijdens de crisis te ondersteunen, maar ondanks het feit dat hij meermaals contact opnam met zijn werkgever, deed die niets om ervoor te zorgen dat hij een vervangingsinkomen kreeg. Eind augustus 2020 liet hij ons weten dat hij in september 2020 in dienst zou treden. Op dat moment begon hij dus te werken en werd hij betaald. De verloning of uitkering waar hij recht op had tussen maart en september 2020 werd hem nooit toegekend. Deze werknemer wenst geen verdere stappen te ondernemen om de toepassing van zijn rechten te eisen, omdat hij vreest zijn werk en dus ook zijn verblijfsvergunning te verliezen.

2.2

Administratieve stappen zonder ondersteuning

De voorwaarden om een werkloosheidsuitkering te kunnen krijgen, werden versoepeld en vereenvoudigd voor heel wat werknemers in België. De werknemers die met ons contact opnamen werden met een heel andere werkelijkheid geconfronteerd. Zij werden aan hun lot overgelaten en kregen geen informatie. In

alle gevallen die bij ons werden gemeld, ontvingen de werknemers geen informatie over tijdelijke economische werkloosheid, over de gezondheidsmaatregelen die golden in het bedrijf of over de verplichte aanvraag van bijlage 49.

De heer El Sidi werkte tot februari 2020 als software engineer in de Verenigde Staten. Eind 2019 werd hij via LinkedIn gecontacteerd door een Belgisch bedrijf, dat hem vervolgens aanwierf. Daarop gaf hij zijn ontslag bij zijn vorige werkgever om die kans te kunnen grijpen. Hij zette zelf heel wat stappen om de gecombineerde vergunning aan te vragen. Midden maart 2020 ontving hij zijn bijlage 46. De bevoegde diplomatieke post in de Verenigde Staten was op dat moment gesloten. Toen hij zijn werkgever contacteerde om te vragen wat hij moest doen, kreeg hij wekenlang geen antwoord.

Uiteindelijk contacteerde een projectleider hem met de vraag om een aantal vergaderingen voor te bereiden en bij te wonen. Hij kon eindelijk van thuis uit beginnen te werken, wat gezien zijn functie geen probleem is, maar niet eerder lukte omdat er vanuit het bedrijf niets werd ondernomen. Hij werd voor die taken niet betaald. De situatie in de Verenigde Staten verslechterde en de heer El Sidi meende dat de diplomatieke post in Marokko, waar hij oorspronkelijk vandaan komt, wellicht sneller opnieuw zou openen dan die in de Verenigde Staten. Daarom nam hij contact op met de Dienst Vreemdelingenzaken, die ermee instemde om de instructies voor zijn visum D aan de diplomatieke post in Marokko te bezorgen. Terwijl de gezondheidscrisis wereldwijd volop woedde, maakte de heer El Sidi de moeilijke reis naar Marokko om zo snel mogelijk zijn visum D aan te vragen. Toen hij dat eenmaal ontvangen had, contacteerde hij zijn werkgever. Die reageerde echter niet. De heer El Sidi wilde zijn arbeidsovereenkomst nakomen nu hij daar de mogelijkheid toe had en kwam zo snel mogelijk naar België.

Zodra hij in België was, contacteerde hij opnieuw zijn werkgever, die hem zei dat hij niet werd verwacht en dat in elk geval een quarantaine van twee weken van toepassing was. Hij kon overigens niet onmiddellijk starten, aangezien er geen werk was voor hem. De heer El Sidi wees er nogmaals op dat hij van thuis uit kon werken, maar daar werd niets voor ondernomen.

Eind september 2020, een week nadat hij in België aankwam, nam de heer El Sidi contact met ons op om de situatie uit te leggen. Wij begrepen dat zijn werkgever hem niet op de hoogte had gebracht van de stappen die hij moest ondernemen om bijlage 49 te krijgen. Pas toen hij ons contacteerde, kreeg hij die informatie. Hij kwam bovendien in aanmerking voor een vervangingsinkomen, maar zijn werkgever zei hem dat hij zonder rijksregisternummer niets kon doen. De werkgever kan bij de indiensttreding van de werknemer een bis-nummer aanvragen. Wij gaven de betrokken werknemer die informatie, maar de werkgever weigerde om een bis-nummer voor hem aan te vragen en vroeg hem geduld te oefenen. Zijn rijksregisternummer was pas beschikbaar toen hij verscheidene maanden na zijn aankomst de elektronische verblijfsvergunning van de gemeente ontving.

De heer El Sidi verbleef uiteindelijk meerdere maanden in België zonder enige vorm van inkomen. Zijn gezin kon hem niet achterna reizen zoals gepland, aangezien het zonder inkomen moeilijk is om een huurcontract aan te gaan. Hij wenst klacht in te dienen tegen zijn huidige werkgever, maar wil eerst een andere baan vinden om zijn toekomstplannen in België niet te ondermijnen.

Het belang van bijlage 49 roept vragen op. Dat document - dat in het Belgisch recht als de werkvergunning wordt beschouwd voor de buitenlandse werknemer die wacht op zijn elektronische vergunning - druipt in tegen artikel 4, 2 van Richtlijn 2011/98/EU¹ betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning, waarin is opgenomen

dat de beslissing tot afgifte de verblijfsvergunning en de werkvergunning omvat dit zou dus bijlage 46 moeten zijn. Volgens het Belgisch recht echter kan de werknemer die een verblijfsvergunning om in België te werken krijgt, naar het land komen, maar hij kan er niet beginnen te werken voor hij nieuwe stappen heeft ondernomen om bijlage 49 te krijgen. Dat vergt

¹ Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad, 13 december 2011, PBEU L 343/1, 23 december 2011.

heel wat financiële inspanningen van de werknemer nog voor die een loon of een vervangingsinkomen kan krijgen.

Bovendien verschillen de wachttijd en de voorwaarden voor afgifte van gemeente tot gemeente. Sommige bezorgen bijlage 49 elektronisch na enkele werkdagen, andere doen dat alleen op afspraak en met een wachttijd van verscheidene maanden. Wanneer de

werknemer geen huurcontract kan aangaan, of wanneer hij eerst in een hotel of een ander tijdelijk onderkomen wenst te verblijven, kan hij geen bijlage 49 verkrijgen. Gemeenten willen betrokken immers niet inschrijven op een tijdelijk onderkomen. Zo komt hij in een vicieuze cirkel terecht, waarbij hij niet kan werken en dus geen loon kan krijgen, terwijl hij geen woning kan huren en daardoor bijlage 49 niet kan ontvangen.

2.3

Dilemma tussen opkomen voor je arbeidsrechten of het behouden van de verblijfsvergunning

In de hierboven beschreven situaties worden de rechten van de werknemers niet gerespecteerd. Een werknemer die met een dergelijke situatie wordt geconfronteerd, heeft de mogelijkheid om klacht in te

dienen tegen zijn werkgever om te eisen dat die zijn rechten respecteert. Jammer genoeg heeft dat gevolgen voor de arbeidsmigrant.

De heer Wang contacteerde ons in december 2020. Hij verkreeg zijn gecombineerde vergunning in februari 2020. Hij was reeds in België, aangezien hij hier studeerde, en ondervond geen moeilijkheden bij zijn indiensttreding. Net als veel andere werknemers werd hij wegens de gezondheids crisis in economische werkloosheid geplaatst. Zijn werkgever gaf echter slechts een deel van zijn loon aan bij de RVA.

Toen de werknemer weer aan het werk ging, kreeg hij opnieuw slechts een deel van zijn loon. Eigenlijk had zijn werkgever hem een arbeidsovereenkomst laten tekenen waarin een loon werd vermeld dat toeliet een gecombineerde vergunning te verkrijgen voor een hoogopgeleide werknemer. Hij was echter hoegenaamd niet van plan om dat loon te betalen. De heer Wang vroeg aan zijn werkgever om het nodige te doen voor de aangifte van het overeengekomen loon. Aangezien de werkgever de situatie niet rechtzette, diende de werknemer een klacht in. De

inspectiediensten, die over de nodige bewijsstukken beschikten, namen contact op met de werkgever en stelden een pro justitia tegen hem op toen hij niet meewerkte. Het dossier ligt momenteel bij de arbeidsauditeur.

De verblijfsvergunning van de werknemer loopt binnenkort af, terwijl alleen een werkgever een vernieuwing kan aanvragen. Gezien de situatie heeft zijn huidige werkgever geen vernieuwing aangevraagd. De verblijfsvergunningen van de werknemer en zijn gezin zullen dus niet worden vernieuwd en ze zullen verplicht zijn om het grondgebied te verlaten.

De enige mogelijkheid om de verblijfsvergunning te vernieuwen, is dat de werknemer een nieuwe baan vindt, met een nieuwe werkgever die de stappen zet om een nieuwe gecombineerde vergunning aan te vragen. Hij heeft daarvoor een periode van negentig dagen vanaf het ogenblik waarop zijn werkvergunning is ingetrokken. Iemand drie maanden de tijd geven om een nieuwe baan te vinden, is niet realistisch. Ter illustratie: in artikel 25 van Richtlijn 2016/801/EU betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf voor buitenlandse studenten² is er sprake van een periode van minstens negen maanden die de student na afloop van zijn studies krijgt om werk te zoeken.

Voor de omzetting van die bepaling naar Belgisch recht is in het voorontwerp³ van wet tot wijziging van de wet van 15 december 1980 betreffende de studenten een periode van twaalf maanden opgenomen om werk te zoeken en dat ter voorkoming van het vertrek van talent. Dezelfde redenering zou moeten worden doorgetrokken naar de arbeidsmigranten die al op het Belgische grondgebied aanwezig zijn. Het heeft

overigens weinig zin om personen een verblijfsvergunning toe te kennen in het kader van economische migratie als ze geen toelating krijgen om te werken. Tijdens de drie maanden dat ze een nieuwe werkgever zoeken die voldoet aan de voorwaarden voor arbeidsmigratie mag de werknemer immers niet werken. Aangezien de werknemer in de periode die hij krijgt om werk te zoeken, niet over een inkomen beschikt, is hij des te kwetsbaarder voor kwalijke praktijken bij zijn werkgever, waartegen hij niet snel klacht zal indienen gezien de korte periode die hij krijgt om een oplossing te zoeken en de voorwaarden die daarbij gelden. Dat stelden we vast in de hierboven beschreven gevallen.

² Richtlijn 2016/801/EU van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten PB L 132, 21 mei 2016.

³ Het voorontwerp van wet ligt momenteel ter advies voor bij de Raad van State (1 april 2021).

Als de echtgenoot of echtgenote van de arbeidsmigrant ook werkt, krijgt betrokkene de werkvergunning als familielid van een werknemer. Sinds 1 september 2020 kan je echter enkel nog een gecombineerde vergunning vanuit België aanvragen op basis van een verblijf van korte duur, een verblijf als student of een verblijf als werkzoekende. Het lijkt erop dat het doel van die nieuwe bepaling⁴ is om wie niet langer aan de voorwaarden van gezinshereniging voldoet zijn statuut kan wijzigen naar dat van arbeidsmigrant. Personen die hun echtgenoot of echtgenote willen verlaten zonder hun verblijfsrecht in België te verliezen kunnen dus niet langer via een gecombineerde vergunning

hun verblijfsrecht behouden. Voor arbeidsmigranten heeft dit ook gevolgen. De partner van de arbeidsmigrant mag wel werken maar als de arbeidsmigrant zijn werk en verblijf verliest dan verliest ook zijn gezin hun verblijfsrecht. Als de partner van de arbeidsmigrant ondertussen werkt en voor dit werk een gecombineerde vergunning zou kunnen bekomen kan deze dit door de nieuwe wetgeving niet langer aanvragen. Opnieuw een nieuwe maatregel die de mogelijkheden van een arbeidsmigrant die in de problemen komt bij zijn eerste werkgever beperkt om aan de gevolgen te ontsnappen.

2.4

De arbeidsmigrant centraal in de bepalingen die hem aangaan

Tijdens dit jaar waarin we een gezondheidscrisis doormaakten, stelden we eveneens vast dat de kwetsbaarheid van arbeidsmigranten toenam en dat ze geen toegang hebben tot de beschermingsmaatregelen die voor alle werknemers werden ingevoerd. De arbeidsmigranten leveren psychische en financiële inspanningen om de verplaatsing naar België te kunnen maken in moeilijke reisomstandigheden, met als doel de uitvoering van een arbeidsovereenkomst. De taken in het kader van die overeenkomst konden overigens in alle veiligheid thuis worden uitgevoerd tegen het afgesproken loon. Uiteindelijk komen ze in België zonder inkomen te zitten. Een werknemer wordt ontslagen

onder het valse voorwendsel dat hij te laag is opgeleid, zonder dat hij één enkele dag kon werken. Een andere werknemer bracht meer dan zes maanden zonder inkomen in België door.

Het is uiterst belangrijk dat de administratieve stappen, ten opzichte van de werknemer, zo veel mogelijk beperkt blijven wanneer de verblijfsvergunning om te werken is toegekend. Het visum dat werd uitgereikt na de aanvraag van een gecombineerde vergunning heeft een unieke code, waardoor het niet met een toeristenvisum kan worden verward. De vereiste dat een werknemer over een bijkomend document moet

⁴ Artikel 61 / 25-2, §2 van de wet betreffende het verblijf van 15 december 1980 werd gewijzigd door artikel 11, 1^o van de wet van 31 juli 2020, BS, 28 augustus 2020.

beschikken vooraleer hij kan beginnen met werken, heeft geen zin en leidt ertoe dat de indiensttreding van de werknemer afhankelijk wordt van heel wat factoren waar hij geen vat op heeft.

Zoals in ons jaarverslag 2019 reeds vermeld, zou het Canadese model van een open arbeidsvergunning voor kwetsbare werknemers⁵ diegenen van wie de arbeidsrechten niet worden gerespecteerd, de mogelijkheid bieden om uit een problematische situatie te

stappen, klacht in te dienen en ander werk te zoeken. Dat zou de kwetsbaarheid van de arbeidsmigrant beperken tegenover gewetenloze werkgevers. Deze werkgevers en hun manier van werken zou zo aan het licht komen en kan op deze manier voorkomen dat ze nog langer beroep kunnen doen op arbeidsmigranten. Op die manier wordt voorkomen dat toekomstige werknemers met dezelfde problemen worden geconfronteerd.

3. WERKNEMERS SNELLER GENEIGD OM MISBRUIK TE AANVAARDEN

Personen zonder verblijfsrecht werden hard getroffen door de gezondheids crisis. Bij de eerste lockdown al vielen door de sluiting van meerdere sectoren de inkomsten van deze werknemers volledig weg. We zagen meerdere rechtstreekse gevolgen van de gezondheids crisis op de arbeidsomstandigheden van onze doelgroep.

In het begin van de eerste lockdown contacteerden bepaalde werknemers ons om ons te signaleren dat ze voor kortdurende jobs (van een week tot twee maanden) niet werden betaald, wat de voorgaande jaren slechts sporadisch voorkwam. Een andere vaststelling was dat de werknemers sneller geneigd waren om

arbeidsomstandigheden die ze vroeger niet pikten, nu toch te aanvaarden. Ofwel omdat de sector waarin ze werkten, gesloten was en ze tijdens de sluiting kleine opdrachten aanvaardden om te kunnen overleven. Ofwel omdat ze, nadat ze ons contacteerden en de eerste stappen zetten om hun rechten te doen respecteren, vaststelden dat ze geen ander werk konden vinden. In dat geval vroegen ze ons om hun dossier te sluiten omdat ze geen andere keuze hadden dan om voor enkele euro's te werken en terug te keren naar hun malafide werkgever.

5 Voor meer informatie over deze vergunning: <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyen-nete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>

4. HET STRATEGISCHE BELANG VAN EEN DOOR DE WERKNEMER AANGEVRAAGDE CONTROLE OP DE WERKPLEK

Sinds begin 2020 stelden we een toename vast in het aantal aanvragen voor controles op de werkplek door de werknemers. De meerderheid van de werknemers die ons tussen januari 2020 en december 2020 contacteerden en die nog steeds aan het werk waren bij de werkgever tegen wie ze klacht wensten in te dienen wensten gecontroleerd worden op de werkvloer. **Wij kregen die vraag van veertien werknemers**, in acht verschillende dossiers, in sommige gevallen ging het om meerdere werknemers die bij dezelfde werkgever aan het werk waren. In het totaal werden op deze manier in samenwerking met de dienst toezicht op de sociale wetten en de Dienst Vreemdelingenzaken vier controles op de werkplek uitgevoerd. Daarmee gingen we in op de vraag van tien werknemers die zich op hun werkplek lieten betrappen. De overige aanvragen, voor vier verschillende werkgevers, werden niet uitgevoerd, omdat de werknemer zich bedacht of omdat hij werd ontslagen voor de controle kon plaatsvinden.

4.1 Strategisch belang

Wanneer de werknemer op zijn werkplek gecontroleerd wordt, levert dat voor hem het absolute bewijs dat hij wel degelijk bij die werkgever aan de slag is. Ze levert geen bewijs voor de volledige periode, maar er wordt wel van uitgegaan⁶ dat de werknemer al

minstens drie maanden aan het werk is. De controles worden georganiseerd in samenwerking met de dienst toezicht op de sociale wetten en de Dienst Vreemdelingenzaken. De inspectiediensten moeten soms ondersteuning van de politie inroepen. De

⁶ Artikel 7 van de wet van 11 februari 2013, BS, 22 februari 2013, luidt als volgt: “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.”

voorbereiding van deze controle kan dus een zekere tijd in beslag nemen. Een controle kan dus slechts worden voorgesteld wanneer het voor de werknemer haalbaar is om nog enkele weken of maanden bij zijn

werkgever aan de slag te blijven. Hoewel dit een zeer belangrijke manier is om bewijzen te verzamelen biedt het de werknemer geen onmiddellijke oplossingen om zijn loon te bekomen.

De heer Santos werkte sinds 2018 in een manege. Hij verdiende per dag niet veel meer dan wat zakgeld. Hoewel hij er een lange periode werkte, had hij maar zeer weinig bewijzen van zijn tewerkstelling. Toen hij ons zijn verhaal deed en zei dat hij er nog steeds werkte, hebben wij hem voorgesteld om de inspectiediensten te vragen om hem te controleren op de werkvloer. De controle werd na overleg met Dienst Vreemdelingenzaken opgezet, de lokale politie was aanwezig tijdens de controle. De heer Santos heeft in afwachting van de controle nog een maand bij zijn blijven werkgever werken.

De inspectiediensten kwamen naar zijn werkplek en op ons advies heeft de werknemer zich niet verstopt en de volledige waarheid over zijn tewerkstelling verteld. De werkgever wilde ontkennen dat hij er al zo lang werkte. De heer Santos ging echter elke dag met de bus naar zijn werk en had het merendeel van zijn abonnementen bewaard. De dienst toezicht op de sociale wetten vroeg een regularisatie van het achterstallige loon sinds 2018. De sociale zekerheid werd door de werkgever betaald. Het achterstalligloon wil de werkgever niet betalen en zal waarschijnlijk via de rechtbank moeten worden afgedwongen. Het feit dat de werkgever de tewerkstelling al erkende zal natuurlijk in het voordeel van de werknemer spelen.

In onze informele overeenkomst met de dienst toezicht op de sociale wetten en de Dienst Vreemdelingenzaken konden we niet vermijden dat de werknemer die zelf om de controle vroeg, een bevel om het grondgebied te verlaten krijgt wegens zijn onwettige

verblijf. Het gaat om een bevel om het grondgebied binnen de dertig dagen te verlaten, zonder uitzettingsmaatregel. Het idee is dat de werknemer op die manier op het grondgebied kan blijven zolang de procedure loopt, en hij zijn rechten kan laten gelden en

zijn achterstallige loon kan recupereren alvorens het grondgebied te verlaten. Daarbij wordt er echter van uitgegaan dat de inspectiediensten hun onderzoek in één maand tijd kunnen afronden, wat afhankelijk van de complexiteit van het dossier en de mate waarin de werkgever zijn medewerking verleent, bijna nooit het geval is. Zodra die periode van dertig dagen voorbij is, wordt de werknemer geacht het land te hebben verlaten. Los van het feit of hij dat doet of niet, blijft FAIRWORK Belgium contact met hem houden en

instaan voor de follow-up van zijn dossier, zodat hij nog steeds zijn rechten kan laten gelden en desgevallend zijn achterstallige loon kan recupereren. Wij stellen vast dat, als de werknemer zich niet langer op het grondgebied bevindt, dit systematisch de voortgang van het dossier belemmert. Bovendien zijn werknemers beter beschermd wanneer zij in België kunnen blijven.

Drie werknemers, de heer Silva, de heer Sousa en de heer Martinez, contacteerden ons hun werkgever verschafte hen onderdak maar ze ontvingen slechts een deel van hun loon. Zij wilden klacht indienen tegen hun werkgever, maar waren bang om dat te doen omdat de werkgever dan zou weten dat zij klacht indienden. Bij een controle zou de werkgever denken dat hij toevallig controle kreeg. Daarom wilden ze het op die manier proberen. Ze voelden zich sterk bedreigd door hun werkgever. Ze werkten nog twee maanden voor de werkgever in afwachting van de controle.

Gezien de voorgeschiedenis van de werkgever kon een controle niet zonder ondersteuning van de politie plaatsvinden. Tijdens de controle werd vastgesteld dat de werknemers wel degelijk op de werkplek aanwezig waren. Zij kregen het bevel om het grondgebied binnen de dertig dagen te verlaten, zoals opgenomen in onze informele overeenkomst met de Dienst Vreemdelingenzaken. Zes maanden later werkt de inspectiedienst die met het onderzoek is belast, voort aan het dossier. In afwachting werd het bevel om het grondgebied te verlaten voor deze werknemers niet verlengd. Ze lieten ons weten verbaasd zijn te zijn over de manier waarop de controle was verlopen. Wij hadden hun uitgelegd dat ze waarschijnlijk geboeid zouden worden en meegenomen naar het politiekantoor. Daar waren ze op voorbereid. Ze hadden echter niet verwacht dat alleen zij werden meegenomen en hun werkgever niet.

4.2

Wordt het doel van de strijd tegen illegale tewerkstelling en de uitoefening van de rechten van werknemers zonder verblijfsvergunning bereikt?

Het strategische belang van het organiseren van controles in samenwerking met de bevoegde diensten en de werknemer kan niet worden ontkend. Met betere voorwaarden kan het potentieel ervan echter sterk worden verbeterd. In de twee hierboven beschreven dossiers duurt het onderzoek van de inspectiediensten heel wat langer dan dertig dagen. Het doel - de werknemer de mogelijkheid bieden om zijn rechten te doen naleven door klacht in te dienen en zelf de organisatie van een controle te vragen - wordt jammer genoeg niet bereikt. Een bevel om binnen de dertig dagen het grondgebied te verlaten, maakt het voor de werknemer mogelijk om een aanvraag om sociale steun in te dienen, maar in de praktijk is dat niet haalbaar. Aangezien de werknemer geen enkel inkomen heeft, is hij opnieuw kwetsbaar voor misbruik door een oneerlijke werkgever.

Het spreekt voor zich dat het huidige systeem mogelijkheden biedt. Die volstaan echter niet. Het biedt geen antwoord op de belangrijkste bezorgdheden van de werknemers die worden uitgebuit. Zoals we eerder al uitlegden, keert een aantal werknemers terug naar de werkgever die ze aanvankelijk wilden vervolgen omdat wij hun geen alternatief konden bieden. Bovendien berust het huidige systeem met het bevel om het grondgebied binnen de dertig dagen te verlaten op niet meer dan een informele overeenkomst tussen de verschillende bevoegde diensten en FAIRWORK Belgium. Er is geen formeel kader dat een toepassing in alle situaties garandeert. FAIRWORK Belgium zal zijn inspanningen voor een formalisering van de overeenkomst voortzetten en pleit voor een uitbreiding ervan, zodat de werknemers een echt alternatief kan worden geboden. Bovendien ontstaat er daardoor een instrument waarmee oneerlijke werkgevers worden betrap en kunnen worden bestraft.

5. WERKEN ONDER EEN ANDERE IDENTITEIT: GROTERE PRECARITEIT EN BEPERKTERE MOGELIJKHEDEN TOT HET AFDWINGEN VAN ARBEIDSRECHTEN.

Een persoon zonder verblijfsrecht werkt met de identiteit van iemand anders. Aan de hand van de identiteitsdocumenten of de verblijfspapieren van die andere persoon. Het is geen nieuw probleem, maar de omstandigheden waarin werknemers in die situatie werken, zijn door de gezondheidscrisis nog extremer geworden.

5.1

Complexe situaties: de uitbouter is niet de werkgever

In alle situaties die ons werden voorgelegd ontving de persoon die zijn identiteit uitleent het loon van de werknemer op zijn bankrekening, waarvan hij een marge afhiel. De werknemer ontvangt nooit het loon waar hij wettelijk gezien recht op heeft. Vervolgens zit de werknemer in de val: de arbeidsovereenkomst, de bankrekening waarop het loon wordt gestort, het huurcontract ... ze staan allemaal op naam van de persoon die zijn identiteit uitleent. Zijn collega's op het werk spreken hem met een andere naam aan. Zelfs zijn identiteit op sociale media is die van een ander. In een situatie waarmee we te maken kregen, was de persoon die zijn identiteit uitleent niet meer tevreden. Hij wenste zich op een ander slachtoffer te concentreren, stuurde een ontslagbrief naar de feitelijke werkgever en eiste zijn identiteitskaart terug

van de werknemer om ze aan iemand anders te kunnen geven. Uiteindelijk wordt de werknemer ermee geconfronteerd dat het nagenoeg onmogelijk is om zijn rechten als werknemer te laten gelden. Waarom? Omdat de feitelijke werkgever niet van de situatie op de hoogte is en denkt dat hij de houder van het voorgelegde identiteitsbewijs tewerkstelt. Vaak gaat het om een werkgever die te goeder trouw handelt. Bovendien is de persoon die het loon ontvangt in de plaats van de werknemer geen werkgever en dus kan de werknemer geen klacht indienen de dienst toezicht op de sociale wetten gezien de werkgever niks verkeerd doet.

Dit type situatie kan worden aangepakt vanuit de invalshoek van de sociale fraude. Naast de loondiefstal waarvan de werknemer het slachtoffer is en waarvan de uitbouter profiteert, is de houder van de identiteit immers de begunstigde van de sociale bijdragen die in het kader van de tewerkstelling van de werknemer worden betaald. Dat geeft hem recht op diverse uitkeringen (gezinsbijslagen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte-uitkeringen enzovoort), die hij alleen kan krijgen dankzij het werk dat een andere persoon leverde. De werknemer die vanuit die invalshoek klacht wil indienen, wordt echter eveneens met een dilemma geconfronteerd: langs de ene kant de bijzonder kleine kans dat hij het door de persoon die zijn identiteit uitleent gestolen loon (dat in theorie volledig door de feitelijke werkgever is betaald) kan recupereren en dat hij in eigen naam recht heeft op de opgebouwde sociale

rechten, langs de andere kant het risico vervolgd te worden voor bedrog en het gebruik van valse documenten en het risico om van sociale fraude te worden beschuldigd. Vaak haalt de angst voor het risico de overhand en blijven niet alleen de rechten van de werknemer geschonden, maar kan de houder van de identiteit zich bovendien onbestraft aan sociale fraude schuldig maken en opzoek gaan naar een volgend slachtoffer.

De werknemer zou zich eventueel kunnen richten tot de politie in verband met oplichting, met het risico dat er met zijn klacht geen rekening wordt gehouden wegens zijn onwettige verblijf. Bovendien wordt mogelijk de Dienst Vreemdelingenzaken ingelicht, met als gevolg dat hij een bevel om het grondgebied te verlaten ontvangt.

De heer Diallo werkt sinds september 2019 met de verblijfsdocumenten van de heer Barry. Het was de heer Barry die de heer Diallo voorstelde om zijn verblijfsvergunning te gebruiken, aangezien hij er officieel niet mee werkt. De heer Diallo vond werk in een restaurant, maar moest een bankrekening hebben waarop zijn loon kon worden gestort. De heer Barry gaf hem zijn bankrekeningnummer door. Ze spraken af dat hij het volledige loon aan de heer Diallo zou uit betalen.

De heer Diallo gebruikte de loonfiches om een huurcontract te sluiten. Van bij de eerste storting hield de heer Barry 50% van het loon achter en wanneer hij het financieel moeilijk had, nog meer, zoals het hem uitkwam. Tot het restaurant sloot door de maatregelen die de regering nam in de strijd tegen COVID-19. Vanaf dan

ontving de heer Barry het vervangingsinkomen. Hij gaf de heer Diallo daar echter niets van. Midden mei begon de heer Diallo opnieuw te werken en kreeg hij weer 50% van zijn loon. In juli 2020 kwamen de politie en de inspectiediensten langs op de werkplek om te controleren of de gezondheidsmaatregelen werden nageleefd. Ze controleerden ook ieders identiteitspapieren. De heer Diallo toonde de verblijfsvergunning van de heer Barry aan de inspecteurs, die geen verdere vragen stelden.

In de zomer veranderde hij van werk. Hij werkte sindsdien in een grootwarenhuis. Nog steeds ontving de heer Barry zijn loon. Vanaf oktober stopte meneer Barry opnieuw met het door betalen aan heer Diallo. Hij was aan het werk, maar werd daar niet voor betaald. Meer nog, een andere persoon kreeg zijn volledige loon en de sociale rechten die ermee samenhangen. De heer Diallo nam contact met ons op en zei dat hij wilde stoppen met werken, aangezien hij er niet voor werd betaald. Bovendien wilde hij weten welke juridische stappen hij tegen de heer Barry kon ondernemen. De heer Diallo beschikte over heel wat bewijzen van zijn tewerkstelling. Dit zou ongetwijfeld niet door zijn feitelijke werkgever of zijn collega's worden betwist. Zijn foto stond zelfs in de reclamefolder van de winkel waar hij werkte. Maar door de identiteitskaart van de heer Barry te tonen, heeft de heer Diallo zich schuldig gemaakt aan bedrog en het gebruik van valse documenten. Doordat de heer Diallo vrijwillig meewerkte aan de afspraak, wordt het moeilijk om hem als slachtoffer te beschouwen.

Als er klacht wordt ingediend, komt de sociale fraude aan het licht en riskeert de werknemer in de eerste plaats vervolging en uitzetting uit het grondgebied voor verstoring van de openbare orde. Nadat hij dat risico had afgewogen tegen de mogelijkheid om zijn loon te recupereren, besliste de heer Diallo om geen klacht in te dienen. Hij gaf wel zijn ontslag. Daardoor ontving de heer Barry geen loon meer. Uit weerwraak

stuurde hij een opzegging van het huurcontract naar de huisbaas van de heer Diallo. Dat stond per slot van rekening op zijn naam.

5.2

Weigering van een statuut van slachtoffer van economische uitbuiting

We hebben te maken met een situatie waarin het slachtoffer in de onmogelijkheid verkeert om op te treden tegenover de persoon die hem of haar uitbuit. We stellen vast dat er moet worden nagedacht over hoe de rechten van de werknemer in alle situaties van uitbuiting kunnen worden gewaarborgd. De bevoegde diensten leggen de nadruk op het misbruik van de identiteitsdocumenten en maken verder onderzoek onmogelijk zodat de persoon die zijn identiteit uitleent wegkomt met loondiefstal zonder enig gevolg.

Over het algemeen is zwartwerk strafbaar. Als een persoon sociale uitkeringen en werkloosheidsuitkeringen ontvangt en tegelijkertijd zwartwerk verricht, moet hij of zij die uitkeringen terugbetalen. Mogelijk volgt er zelfs een boete. Dat risico op een boete is niet van toepassing voor slachtoffers van economische uitbuiting om te voorkomen dat zij dergelijke situaties niet zouden aanklagen.

In de hierboven geschetste context hebben we met een vergelijkbare situatie te maken. Een slachtoffer wordt uitgebuit in het kader van zijn tewerkstelling, door een persoon die hem bestelt. Net als de werknemer zonder verblijfsvergunning die zwartwerk verricht, overtreedt de werknemer die onder de identiteit van een ander werkt de wet. Net als voor de werknemer zonder verblijfsvergunning die zwartwerk verricht, mag er echter niet van uitgegaan worden dat de werknemer voordeel heeft bij de situatie. Net als de werknemer zonder wettig verblijf die zwartwerk verricht en die het slachtoffer is van loondiefstal, ontvangt hij immers niet eens het minimumloon.

Een situatie kan maar als voordelig worden bestempeld als alle betrokken partijen in de onderhandelingen over een zorgezegde overeenkomst op gelijke voet staan. Als een van de twee het overwicht heeft over de andere - bijvoorbeeld vanwege de onwettige situatie van die ander - en daardoor de rechten van de werknemer niet worden gerespecteerd, is er sprake van een situatie van uitbuiting waarin de werknemer in de eerste plaats als het slachtoffer moet worden gezien. Hem of haar niet als dusdanig erkennen, komt de uitbuiting ten goede.

Wij hebben voor dit probleem helaas nog geen oplossing gevonden. We zullen dan ook het gesprek aangaan met de bevoegde overheden en de beleidsmakers om samen een oplossing uit te werken.

6. DE SITUATIE VAN DE AU PAIR JONGEREN GEDURENDE DE EERSTE CORONA-LOCKDOWN

Op 13 maart 2020 nam de Federale Overheid haar eerste maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus: sluiten van scholen, telewerk werd verplicht wanneer mogelijk, internationale reizen werden verboden, ... Bijna meteen na het begin van de eerste lockdown is het aantal hulpoproepen van au pair jongeren via ons veilig loket sterk toegenomen.

Om een beter zicht te krijgen op de situatie van au pairjongeren tijdens deze crisis hebben we hen schriftelijk bevestigd van midden mei tot eind juni. Er kwam een antwoord van 64 au pairs. De vragenlijst werd verspreid via sociale media. Hieronder vindt u een samenvatting van de problemen waarmee de au pairs werden geconfronteerd. Het resultaat heeft geen wetenschappelijke, maar illustratieve waarde. De getuigenissen die we in dit jaarverslag brengen zijn de weergave van rechtstreekse gesprekken met au pairs die ons veilig loket contacteerden en van de reacties van de au pairs op de online bevestiging.

Let wel: een au pair kan in België verblijven vanuit een culturele verkenning van het land. Maar dat was door de coronamaatregelen effectief onmogelijk geworden: reizen was verboden, het culturele leven lag stil en taallessen werden geannuleerd (of verliepen in de beste gevallen virtueel). De kinderen van het gastgezin mochten niet meer naar school en de gastouders moesten van thuis werken. In de feiten werden ze authentiek huishoudpersoneel.

“Er is geen reden om au pair te worden dit jaar. Er is geen culturele uitwisseling meer, we mogen niet reizen, we kunnen geen les volgen en we kunnen geen nieuwe mensen leren kennen. We zitten vast in dit land en we kunnen niet terug naar ons land. Mocht ik geen vrienden gehad hebben, zou ik nergens kunnen hebben logeren. Gastgezinnen hebben geprofiteerd van ons, ze wisten dat we nergens weg konden. We moesten veel uren werken zonder extra betaling”. (opmerking via online bevestiging)

In de eerste dagen na de officiële start van de quarantaine kregen we veel oproepen van au pairs die zo- maar aan de deur werden gezet door de gastgezinnen. Die laatsten hadden angst op potentiële besmetting. In de meeste gevallen werd noch het zakgeld noch de

reiskosten uitbetaald. Enkele 'gelukkige' au pairs konden toch een vliegticket boeken omdat het algemene reisverbod nog niet helemaal van kracht was tijdens de eerste dagen.

“Enkele dagen voor het begin van de lockdown was ik op reis in België met mijn vriend die op bezoek was. Door de lockdown moest hij vroeger terugkeren naar ons land. Enkele dagen daarna werd ik door de gastmoeder aan de deur gezet. Haar nonkel werd besmet en ze zei tegen mij dat hij besmet geraakt werd door de vuile buitenlanders die naar Europa zijn gekomen (zoals ik). De gastvader bracht me naar Brussel en liet hij me achter in een hotel zonder geld. Ik had geen vliegticket en geen inkomsten meer. Dankzij de uitbaters van het hotel die mijn kwetsbare situatie opmerkten kon ik mijn familie en FAIRWORK Belgium contacteren. Gelukkig is dit tijdens de eerste dagen van de lockdown gebeurd en met de steun van mijn familie kon ik toch nog een vliegticket boeken”. (Zuid-Amerikaanse au pair via ons Veilig loket)

Voor andere au pairs die later in het jaar aan de deur werden gezet, was het bijzonder moeilijk om een plaats te vinden in een van de weinige beschikbare vliegtuigen. We namen contact met verschillende ambassades om ons te informeren over de humanitaire vluchten die ze hebben geboekt voor hun onderdanen. Zelfs deze humanitaire vluchten waren soms geen optie voor au pairs aangezien een ticket reserveren niet altijd gratis was.

Een groot deel van de au pairs mochten toch verder verblijven op het adres waar ze werden geplaatst. Helaas hebben we geconstateerd dat er geen sprake was van culturele uitwisseling. Ze zijn plots voltijs inwonend huishoudpersoneel geworden. Ze werden door de gastgezinnen - tegen wil en dank - verantwoordelijk gesteld voor alle huishoudelijke taken en van de opvang van de kinderen die niet naar de school of de crèche mochten.

“Het is niet gemakkelijk met iedereen thuis, vooral de kinderen. Er is geen overleg over wie verantwoordelijk is voor alle huishoudelijke taken, ze gaan ervan uit dat ik hier als au pair voor moet instaan. Ik ben verplicht om continu te spelen met de kinderen en het huis verlaten om me te ontspannen is geen optie. Wat het werk betreft, meer volk thuis, meer werk voor mij. Ik probeer mijn vrije tijd toch te eisen maar het is onmogelijk in de praktijk om te stoppen met werk. Natuurlijk word ik niet betaald voor al de extra uren” (opmerking via online bevraging)

“Ik denk dat het belangrijk is dat de overheid ons werk erkent als een echte volwaardige job. Samen met het huishoudpersoneel, zijn we diegene die de economie steunt. We zorgen voor de kinderen die niet naar school mogen. Zonder ons, zouden hun ouders niet kunnen werken. Als de gastouders stoppen met telewerken, nemen ze de huishoudelijke taken niet over, ze kunnen gerust ontspannen terwijl we blijven werken! We worden niet gerespecteerd, wij zijn niet erkend als echte huishoudelijke werkers en onze job word niet gewaardeerd” (opmerking via online bevraging)

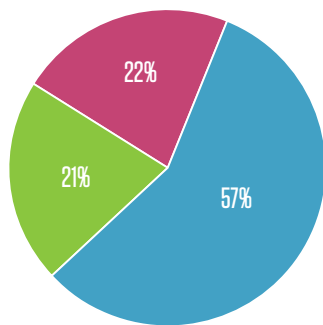
Het indienen van klachten was tijdens de pandemie zeer moeilijk geworden: controlebezoeken door de inspectie waren niet aan de orde. Het verzamelen van bewijzen was niet gemakkelijk aangezien alle gezinsleden in de woning aanwezig waren en alle afspraken dus mondeling zijn gebeurd. Veel au pairs wilden bovendien geen risico's nemen, het gastgezin tegen spreken of een klacht indienen zou weinig opleveren. Ze riskeerden om hun onderdak en hun (beperkt) inkomen volledig te verliezen. Een herplaatsing in een

ander gezin was in de praktijk onmogelijk. Niemand wilde een nieuwe persoon thuis ontvangen door de besmettingsangst.

Een ander probleem was de onmogelijkheid om naar België te reizen na de toekenning van hun arbeidskaart. Die overtocht werd beschouwd als een niet-essentiële reis. Daardoor hebben veel au pairs maanden moeten wachten om naar België te kunnen komen.

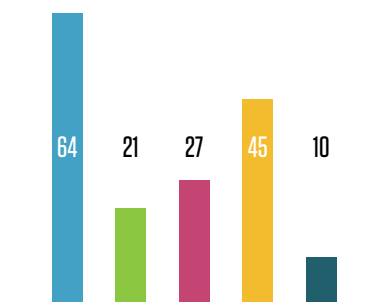
“Ik kreeg een kopie van mijn arbeidskaart in maart om een visum aan te vragen in de ambassade maar omdat niet-essentiële reizen verboden waren en omdat er weinig beschikbare vliegtuigen waren kon ik pas eind augustus naar België komen. Onmiddellijk moest ik aan de slag, niet als au pair, maar als een volwaardige dienstbode. De gastouders moesten thuis blijven om te werken en alle huishoudelijke taken en de opvang van de kinderen moest ik dragen. Ik werkte voltijds en Ik confronteerde mijn gastouders hiermee. Ze hebben heel gewelddadig gereageerd. Ze noemden me “ondankbaar” en dreigden om me aan de deur te zetten als ik niet gehoorzaam was. Ondertussen was de tweede golf begonnen en was ik 26 jaar oud geworden. Veranderen van gezin was uitgesloten gezien ik daar officieel te oud voor was. Ik had veel geld uitgegeven om naar België te kunnen komen alleen om uitgebuit te worden als huispersoneel en ik heb zelfs geen minimumloon verdiend maar alleen zakgeld.” (Zuid-Amerikaanse au pair via ons Veilig loket)

GRAFIEK: GEWERKTE UREN (GEDURENDE DE EERSTE GOLF)



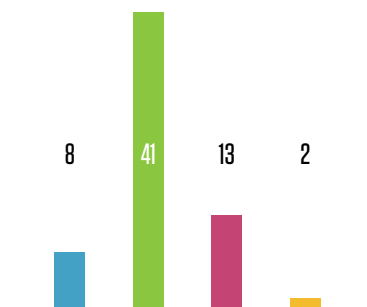
- Meer dan 20u/week maar minder dan 38u
- Voltijds werk (38u of meer/week)
- 20u/week of minder

GRAFIEK: UITGEVOERDE TAKEN TIJDENS EERSTE GOLF



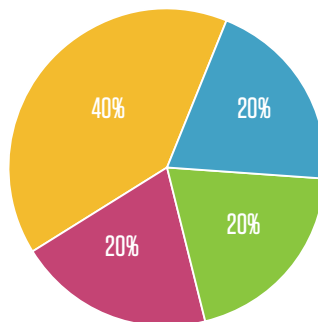
- Alleen kinderopvang
- Kinderopvang plus educatieve taken (huiswerk, hulp met virtuele lessen, enz)
- Schoonmaak
- Huishouden (was, strijken, boodschappen, koken voor het hele gezin enz)
- Huisdieren/Planten zorg

GRAFIEK: HOEVEEL HEB JE VERDIEND?



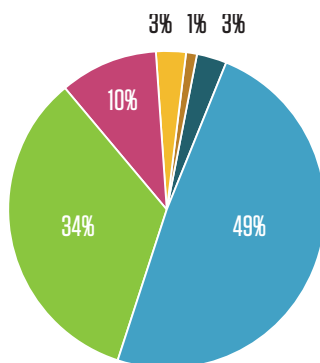
- Minder dan €450
- €450 - €500
- €500 - €600
- €700 of meer

GRAFIEK: MOGELIJKHEID OM TAALLESSEN TE VOLGEN



- Ik was ingeschreven en ik volgde virtuele lessen
- Ik was ingeschreven maar de lessen zijn geannuleerd
- Ik was ingeschreven maar ik mocht geen lessen volgen. Ik moest werken
- Ik was niet ingeschreven

GRAFIEK: TOEGANG TOT INFORMATIE OVER DE OFFICIËLE MAATREGELEN



- Geen informatie gekregen
- Informatie gekregen van Fairwork Belgium
- Informatie gekregen van de gemeente
- Informatie gekregen van mijn au pair-bureau
- Informatie gekregen van andere vzw's
- Ik heb me geïnformeerd via sociale media

6.1 Conclusie

De coronapandemie is zeer moeilijk voor iedereen. Werknemers in een kwetsbare arbeids- en verblijfs-situatie kwamen echter in nog precairere situaties terecht. We hebben vaak gehoord hoe moeilijk het is geweest voor veel sectoren. Over de onzichtbare werknemers die uiteindelijk de hele last van het werk binnen de huishoudens hebben moeten dragen wordt echter niks verteld. Het huishoudpersoneel is traditioneel een van de sectoren die gevoelig zijn voor uitbuiting. Dit was in 2020 nog erger. Daar waar veel werknemers in tijdelijke werkloosheid door dringende redenen werden gezet en veel werknemers (zoals dienstencheque werknemers) thuis mochten blijven en toch een groot deel van hun loon ontvangen, was dat voor het huishoudpersoneel zonder wettig verblijf een heel ander verhaal. Gelukkig was er onderlinge solidariteit van bonafide werknemers om de eerste golf te kunnen overleven.

Voor de au pairs was het scenario volledig anders. We hebben geconstateerd dat ze op grotere schaal slachtoffer werden van uitbuiting. Officieel zijn ze geen werknemers en genieten ze dus niet van dezelfde arbeidsrechten als de andere werknemers. Ze krijgen geen loon maar amper een zakgeld van 450€/maand. Au pair jongeren zijn plots voltijds inwonend huishoudpersoneel geworden. Maar dan zonder arbeidsrechten en zonder enige kans om toch van een cultureel-uitwisselingsprogramma te genieten. Ze mochten niet klagen want anders werden ze aan de deur gezet, ze konden

ook niet vertrekken naar hun land van oorsprong omdat het luchtverkeer tot een minimum werd beperkt. Hoewel de inspectiediensten hun best deden om deze situatie toch onder controle te houden, waren controlebezoeken ter plaatse onmogelijk.

Maar zie! Ondanks het feit dat het afgelopen jaar de culturele sector in de breedste betekenis van het woord gesloten was, was 2020 ook het recordjaar voor het aantal uitgereikte arbeidskaarten B voor au pairs. Deze cijfers maken duidelijker dan ooit dat het au pairsysteem nog weinig met culturele uitwisseling te maken heeft maar met de effectieve nood aan arbeidsmigranten voor huisarbeid.

FAIRWORK Belgium is van mening dat het moment gekomen is om au pairs een volwaardige arbeidsstatuut als werknemer te verlenen. Al voor de start van de epidemie was het duidelijk dat het au pair-programma geen cultureel uitwisselingsprogramma meer is maar een arbeidsmigratiekanaal dat veel gezinnen gebruiken om een goedkope inwonende dienstbode in huis te halen. Een volledige erkenning van hun werk als echt huishoudpersoneel was vroeger al dringend maar met de huidige situatie is dit nog dringender. (Op het ogenblik van de redactie van deze tekst was er een derde lockdown).

Arbeidskaarten uitgereikt voor au pair plaatsing	2018	2019	2020
Vlaanderen	361	358	351
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	82	84	90
Wallonië	40	60	65
Totaal	483	502	506

7. DIPLOMATIEK HUISHOUDPERSONEEL: PRIVÉ BEDIENDEN OF DIENSTPERSONEEL?

We willen u even meenemen in het verhaal van privé-bedienden en dienstpersoneel. U zal merken dat het soms wat complex is. Gezien de impact op de werknemers lijkt het ons toch van belang om hier de nodige aandacht aan te schenken. We merken immers dat hier verder weinig aandacht voor is. Hier gaan we.

Dankzij de *Verdragen van Wenen* inzake diplomatiek en consulaire verkeer, mogen diplomaten werknemers naar België brengen om hen als privé huishoudpersoneel te laten werken in hun privé woning. Deze werknemers worden officieel “**privé bedienden**” genoemd. Ze zijn geen personeel van de ambassade. De zendstaat is niet hun werkgever. De werkgever is de diplomaat en de tewerkstelling van een privé bediende moet goedgekeurd worden door de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken.

Deze goedkeuring gebeurt op basis van een model arbeidsovereenkomst opgesteld op basis van de Belgische arbeidswetgeving die de arbeidsomstandigheden bepalen voor het dienstbodenstatuut (paritair comité 323). Deze arbeidsovereenkomst wordt ter beschikking gesteld door de Directie Protocol voor de diplomatieke missies. Als de tewerkstelling goedgekeurd wordt, krijgt de werknemer een ‘Bijzondere Identiteitskaart type S’ toegekend om hun tijdelijk wettig verblijf in België te dekken. Deze ‘bijzondere identiteitskaart

type S’ wordt ook toegekend aan het dienstpersoneel van de diplomatieke of consulaire zending, ambtenaren op officiële zending en gedetacheerde nationale deskundigen⁷.

Dienstpersoneel is het personeel tewerkgesteld bij de diplomatieke zending, en niet in privédienst bij een diplomaat. De werkgever is de Minister van Buitenlandse Zaken van de zendstaat die zijn personeel detacheert naar zijn diplomatieke missie in België. De tewerkstelling en de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers worden bepaald door de arbeidswetgeving van de zendstaat. De Belgische wetgeving is daarom niet van toepassing.

Een voorbeeld: In 2016 kwamen we in contact met een diplomatieke huishoudster. Ze werkte als inwonende dienstbode in de privé woning van een Zuid-Amerikaanse ambassadeur. Ze was in het bezit van een ‘bijzondere identiteitskaart type S’. Haar werk bestond uit schoonmaken van de woning, koken,

7 Protocolgids van de Directie Protocol: https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/Protocol/protocolgidsen/protocolgids_voorrechten_en_immuniteiten

strijken, boodschappen doen en andere typische huishoudelijke taken van een dienstbode. Haar werk vond altijd plaats in de privé woning van de ambassadeur, ze voerde geen werk in de ambassade uit. Haar arbeidscontract werd opgesteld in het Spaans en op basis van de arbeidswetgeving van de zendstaat.

Ze kreeg een loon lager dan het legale minimumloon voor dienstboden en werd steeds in dollars betaald (niet in euro zoals verplicht is voor privé bedienden), daardoor was haar loon afhankelijk van de koerswissel van de dag. Omdat het loon en andere arbeidsomstandigheden niet correct waren, nam mevrouw contact met ons op om een klacht in te dienen tegen de werkgever. We brachten het dossier voor de *Commissie van Goede Diensten* (collegiaal orgaan dat

bevoegd is om geschillen tussen werknemers en werkgevers van de diplomatieke missies op te lossen). De Commissie van Goede Diensten heeft de onregelmatigheden in de tewerkstelling van onze klacht geconstateerd en ze nam contact met de werkgever maar ondanks haar tussenkomst, hebben we helaas geen oplossing bereikt. We besloten dus om het dossier voor de arbeidsrechtbank te brengen.

Tijdens het proces bleek dat onze klant niet geregistreerd was als privé bediende maar als dienstpersoneel van de ambassade. Zij heeft echter nooit voor de ambassade gewerkt, haar taken waren exclusief huishoudelijke taken ten behoeve van de privé woning van de werkgever en zijn familie.

“Ik heb geen enkel werk uitgevoerd voor de ambassade, ik kom zelfs niet van hetzelfde land van de ambassadeur, ik kom uit een ander land in Zuid-Amerika en ik ben nog nooit ambtenaar geweest van de Ministerie van Buitenlandse Zaken van de zendstaat. Ik heb geen enkel link met de Administratie van het land van mijn baas. Ik werd gecontacteerd door zijn vrouw via een vriendin. Ze was op zoek naar een persoon die naar Brussel zou willen verhuizen om daar als inwonende dienstbode te werken voor het gezin. Toen woonde ik in mijn eigen land niet in het land van mijn baas.”

Omdat zowel privé bedienden als dienstpersoneel een 'Bijzondere Identiteitskaart type S' krijgen, hebben we deze constructie in de vroegere fases van het proces niet kunnen opmerken. Onze klant was in het bezit van een arbeidscontract in het Spaans, kopieën van bankuittreksels van haar bankrekening, waar de werkgevers het loon in dollars op stortte en het aankoopbewijs van het vliegtuigticket dat ze heeft gekocht om terug te keren naar haar land na ontslag door de werkgever (de kosten van terugkeer moet ook gedekt worden door de werkgever). Helaas had de klant geen ander bewijs meer om aan te tonen dat ze in de

praktijk als privé bediende had gewerkt. Ze had veel foto's, video's en andere bewijzen verzameld op haar GSM, maar die werd gestolen enkele weken voor ze contact had genomen met ons. Ze kon slechts enkele foto's recupereren. Door een gebrek aan bewijzen, was het onmogelijk om aan te tonen in de rechtbank dat de werknemer in de praktijk als privé bediende heeft gewerkt en dat ze in geen enkel moment als dienstpersoneel van de ambassade heeft gewerkt. De klant zal bovendien de gerechtelijke kosten moeten terugbetalen aan de tegenpartij.

7.1 Conclusie

De ambassade van deze betrokken werkgever was al bekend bij ons. We zijn al in contact geweest met ander huishoudpersoneel die ook slachtoffer van uitbuiting zijn geworden gedurende hun tewerkstelling bij de verschillende diplomaten van deze diplomatieke missie. Door angst hebben deze werknemers geen klacht willen indienen. Het gaat dus niet over geïsoleerde gevallen maar over een systematische uitbuiting van kwetsbare werknemers. We vrezen dat dit arrest deze praktijken verder zal aanmoedigen.

Door het in dienst nemen van huishoudpersoneel als 'dienstpersoneel' in plaats van 'privé bedienden' kan de diplomaat aan zijn wettelijke verantwoordelijkheden als werkgever ontsnappen. Als 'dienstpersoneel' is de betrokkene dienstbode de werknemer van de ambassade en wordt ze uitgesloten van de toepassing van de Belgische wetgeving voor dienstboden. Het statuut van dienstpersoneel mag er niet toe leiden dat de arbeidsvoorwaarden van het diplomatieke huishoudpersoneel worden geschonden. Huishoudpersoneel zijn geen ambtenaren en hun tewerkstelling in het kader van de Verdragen van Wenen moet worden goedgekeurd op basis van een statuut als privé bediende en niet op basis van het statuut van dienstpersoneel.

In de Belgische wetgeving zijn de laatste jaren stappen vooruit gezet wat de arbeidsomstandigheden van dienstboden betreft. De ratificatie van de Conventie C189 inzake eerlijk werk van het huishoudpersoneel, de hervorming van de wetgeving betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de herkwali-ficatie van de functies binnen het dienstbodestatuut garandeert dat (minstens in theorie) het huishoudpersoneel (ook diplomatiek huispersoneel) van eerlijke arbeidsomstandigheden kan genieten in het kader van de Belgische wetgeving. Er moet nu onderzocht worden hoe kan voorkomen worden dat huispersoneel wordt *verborgen* in het statuut van 'dienstpersoneel' door diplomatieke zendingen. In het dossier van de Zuid-Amerikaanse ambassade die we eerder beschreven is ondertussen een vonnis geveld. Dit is één van de vonnissen die we verder in dit jaarverslag analyseren. U vindt het terug op pagina 46.

HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET

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

In 2020 ontvingen we **474 hulpvragen** het tweede grootste aantal ooit, maar wel een duidelijk daling van de 520 hulpvragen van 2019. We vermoeden dat hier verschillende elementen spelen. Het zal u niet verbazen dat deze gelinkt zijn met de covid-19 pandemie. Zo viel het op dat verschillende werknemers die na een eerste contact een dossier wilden opstarten, ons nadien contacteerden met de boodschap dat ze toch bij deze werkgever blijven werken, ook al zijn ze slachtoffer van uitbuiting. Ze merkten immers dat ze geen nieuw werk vonden en dus geen enkele bron van inkomen gingen hebben. Liever een werkgever die je uitbuit dan zonder inkomen op straat belanden. We veronderstellen dat een aantal werknemers die meteen met deze realiteit werden geconfronteerd beslisten om ons helemaal niet te contacteren. Een andere reden is dat een aantal economische sectoren gedurende een lange tijd gesloten waren. In verhouding tot deze sluiting waren er dus ook minder feiten van uitbuiting.

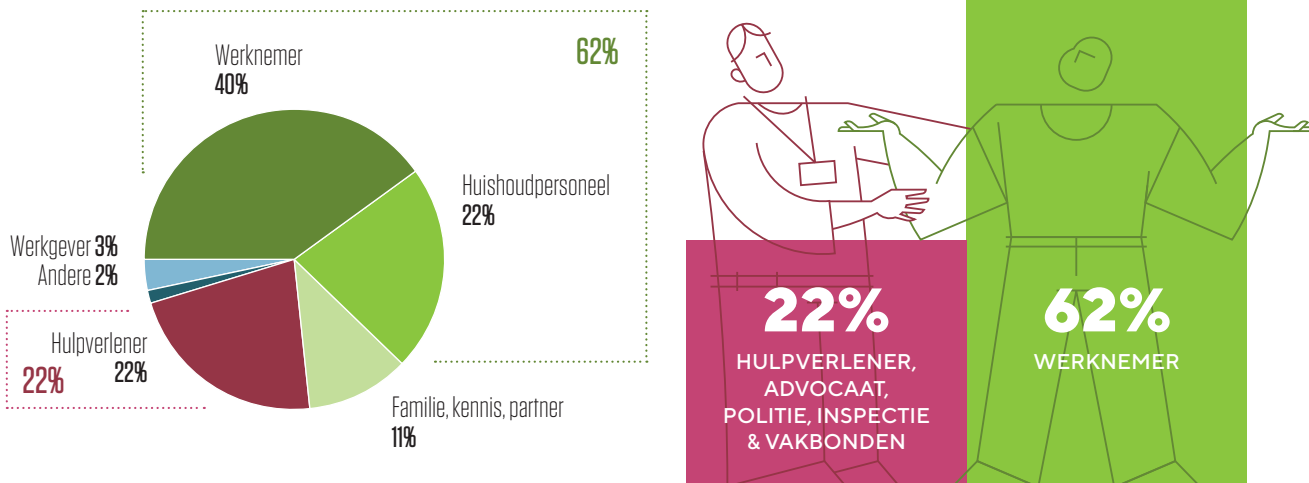
Het profiel van hulpvragers is ieder jaar gelijkaardig. Het betreft de werknemer zelf, zijn familie of een hulpverlener. Van 411 hulpvragers van wie we de gegevens konden verzamelen waren er **260 (63%) mannen en 151 (37%) vrouwen**.

De werknemers die ons contacteerden zijn afkomstig uit **65 landen**. De grootste groepen zijn de Brazilianen (68) en Marokkanen (59), gevolgd door Colombianen (20), Filipijnen (17) en Peruanen (12). Opvallend is dat zowel bij het huispersoneel als bij de andere werknemers de Brazilianen de meest voorkomende nationaliteit zijn.

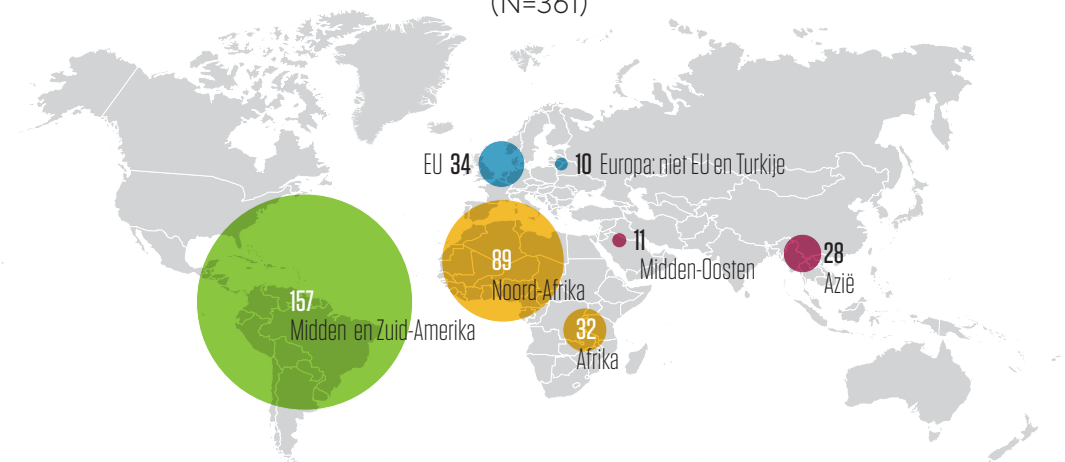
De sectoren waar onze cliënten zijn tewerkgesteld blijven dezelfde als eerdere jaren: bouw, huishoudpersoneel, horeca en schoonmaak. Opvallend is dat zelfs in dit crisis jaar de horeca hoog blijft scoren. Bij het stilvallen van de sector zijn werknemers ons komen vinden om hun achterstallig loon te eisen. In totaal waren de betrokken werknemers actief in 39 verschillende sectoren.

IDENTITEIT VAN DE VRAAGSTELLERS

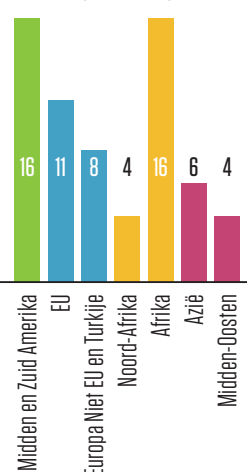
DE IDENTITEIT VAN DE VRAAGSTELLER (N=477)



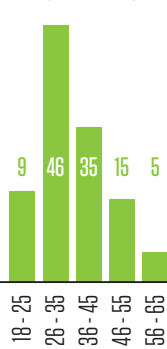
HERKOMST (N=361)



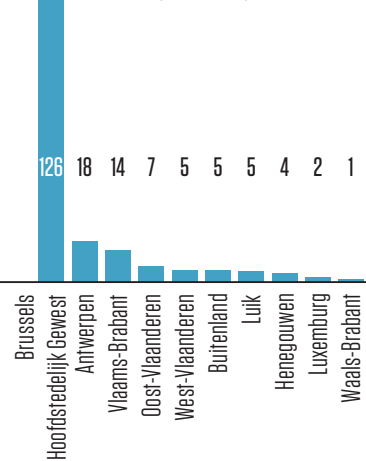
AANTAL LANDEN (N=361)



LEEFTIJD (N=163)

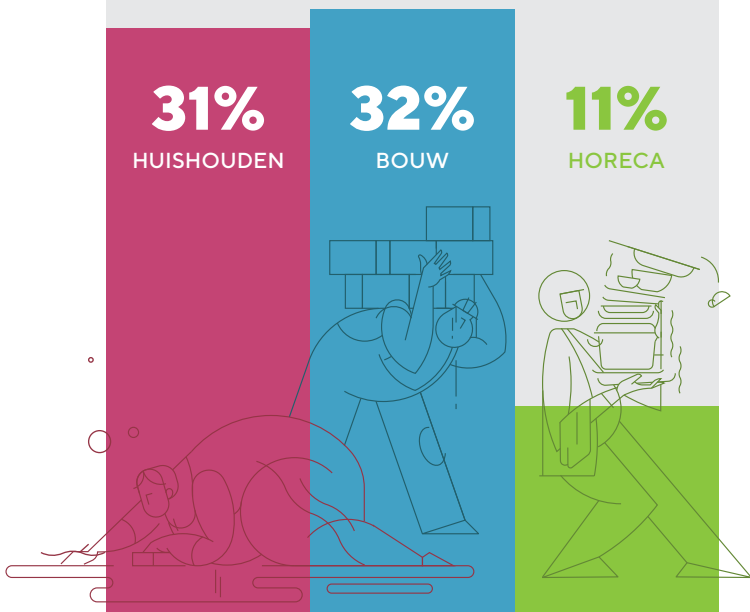


VERBLIJFPLAATS (N=182)

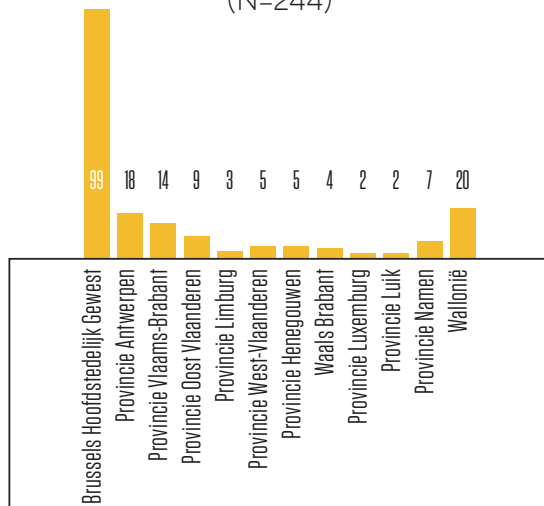


AARD VAN TEWERKSTELLING

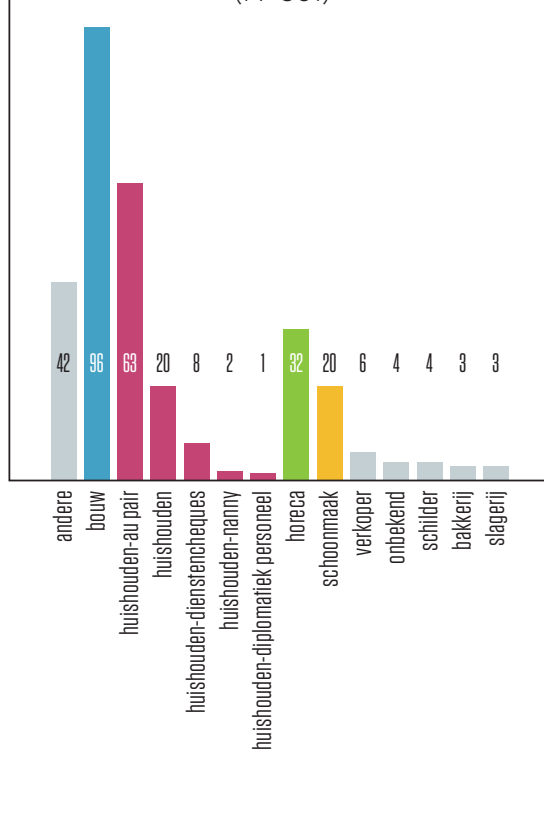
De top 4 van de sectoren van tewerkstelling blijven jaar na jaar hetzelfde: **bouw, huishoudpersoneel, horeca en schoonmaak.** Opvallend is dat zelfs in dit crisis jaar de horeca hoog blijft scoren.



PLAATS VAN TEWERKSTELLING (N=244)



SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=361)



HULPVRAGEN

THEMA VAN DE HULPVRAAG (N=473)

Loondiefstal	171
Mogelijkheid om legaal te werken	62
Andere (Meestal niet arbeid gerelateerd)	55
Algemene vraag naar rechten	47
Problemen in een legale arbeidssituatie	41
Arbeidsongeval	24
Problemen bij schijnzelfstandigheid	19
Onduidelijke vraag	18
Mensenhandel	5
Vraag naar werk	5
Vragen in verband met zelfstandig werk	5
Administratieve problemen met werkvergunning	4
Wit werk zonder papieren	3
Controles door politie en inspectie	3
Ontslag	3
Problemen met regularisatie	2
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	2
Sociale zekerheidsrechten	2
Opvolgen klacht	1
Hoe omgaan met clandestiene tewerkstelling	1

BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=473)

Informatie bezorgd	199
Klant niet meer bereikbaar	56
Klant stopt het dossier	55
Klachtneerlegging	47
Doorverwezen	45
In behandeling	41
Klant op wachtlijst maar neemt geen contact	12
Klant komt niet naar afspraak	11
Bemiddelen vakbond	3
werkgever betaald na onze tussenkomst	2
Mensenhandel	1
Bemiddeling/opvolging	1

ANALYSE RECHTSPRAAK FAIRWORK BELGIUM 2020

In 2020 zijn tien dossiers die FAIRWORK Belgium mee heeft begeleid voor de rechtbank gekomen.⁸ In negen van de tien dossiers daagden de werknemers, hierin bijgestaan door FAIRWORK Belgium, hun ex-werkgevers zelf voor de arbeidsrechtbank of het arbeidshof.

Zes dossiers (waarvan twee in beroepsprocedure) gingen over loondiefstal, twee dossiers over arbeidsongevallen (waarvan één in beroepsprocedure) en één over de kwalificatie van het statuut van inwonend diplomatiek huispersoneel. Eén dossier werd door het arbeidsauditoraat ingeleid voor de correctionele rechtbank. Dit dossier betrof verscheidene sociaalrechtelijke inbreuken, waaronder het tewerkstellen van werknemers zonder wettig verblijf en het niet betalen van sociale zekerheidsbijdragen. Van deze tien dossiers kwamen er zes uit Brussel, twee uit Antwerpen, één uit Waals-Brabant en één uit Namen.

In zes dossiers daagden werknemers hun ex-werknemers voor de burgerlijke rechtbank wegens loondiefstal. Vier dossiers werden in eerste aanleg voor de arbeidsrechtbank gepleit. In twee van deze vier dossiers slaagden we er in de betaling van achterstallig loon te vorderen. In de twee beroepsprocedures voor het Arbeidshof lukte het ons in beide dossiers om een positief resultaat te bekomen.

Twee dossiers inzake het niet aangeven van het arbeidsongeval werden voor de rechtbank gebracht, waarvan één in eerste aanleg en één in beroep. In beide dossiers werd het arbeidsongeval erkend en kan de werknemer een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid krijgen.

Een dossier had betrekking op het statuut van diplomatiek huispersoneel. De vordering tot herkwalificatie van 'lid van het bedienend personeel' naar 'privé-bediende' werd niet gevolgd door de Arbeidsrechter en de vordering werd bijgevolg ongegrond verklaard.

In één dossier leidde het arbeidsauditoraat zelf in voor de correctionele rechtbank. In dit dossier werd de werkgever veroordeeld voor verscheidene sociaalrechtelijke inbreuken maar niet voor het niet-betalen van loon.

8 Alle vonnissen en arresten kan je raadplegen op: <https://www.fairworkbelgium.be/nl/lawyers/database/>

1. WAT LEREN WE UIT DEZE RECHTSPRAAK? EEN DIEPGAANDE ANALYSE VAN ENKELE VONNISSEN EN ARRESTEN

In onderstaande analyse gaan we dieper in op drie verschillende uitspraken en nemen we de juridische argumentatie onder de loep. Alle vonnissen zijn terug te vinden op onze website.

1.1 De wet van 11 februari 2013 en het vermoeden van drie maanden tewerkstelling

In 2019⁹ merkten we op dat de Wet van 11 februari 2013,¹⁰ die een omzetting vormt van de Europese Sanctierichtlijn,¹¹ weinig gekend is bij advocaten. Deze wet speelt een belangrijke rol in het bewijzen van de duur van de tewerkstelling. Artikel 7 bepaalt namelijk dat “wanneer de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, wordt geacht er prestaties te hebben gedurende een duur van minstens drie maanden, behoudens het bewijs van het tegendeel.”

In 2020 heeft FAIRWORK Belgium zich actief toegeleid op het meer onder de aandacht brengen van deze wet. Met resultaat. Het weerlegbaar vermoeden van drie maanden tewerkstelling werd bevestigd door de rechter in een arrest van het Arbeidshof Brussel.¹² Het dossier betrof meneer B., een werknemer die gedurende 10 maanden als schoonmaker in een slagerij werkte voor een loon van € 25 per dag. Hij diende zelf klacht in bij de inspectiediensten en er vond een controle plaats waar hij op de werkvloer werd aangetroffen. Een onderzoek werd gestart bij het arbeidsauditoraat maar werd uiteindelijk geklasseerd zonder

9 Zie Jaarverslag FAIRWORK Belgium 2019 (<https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2020/11/FAI-jaarverslag-2019-NL-def.pdf>)

10 Wet 13 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

11 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

12 Hof van Beroep/Brussel – 22-06-2020

gevolg. Vervolgens zijn we een procedure gestart voor de arbeidsrechtbank. In eerste aanleg kwam het tot een absurd vonnis¹³, waar de rechter de argumentatie van de werkgever, volgens de welke de werknemer enkel aanwezig was op de werkvloer omdat hij een relatie zou hebben met een chauffeur van de slagerij en hoopte een job te bemachtigen, zonder meer volgde. Hiertegen gingen we in beroep. Het Arbeidshof legde de argumentatie van de arbeidsrechtbank naast zich neer en achtte de tewerkstelling bewezen en bevestigde ook het vermoeden van drie maanden tewerkstelling. Het Hof stelde: “Vervolgens geldt het vermoeden zoals bepaald in artikel 7 van de wet van 11 februari 2013. (...) De vennootschap bewijst niet dat meneer B. minder dan drie maanden voor haar zou werken. Meneer B. bewijst niet dat hij meer dan drie maanden voor de vennootschap zou hebben gewerkt.” Aansluitend werd de werkgever veroordeeld tot het betalen van het wettelijk minimumloon voor deze drie maanden tewerkstelling, in totaal 6.683,04 euro. Hoewel we dus zeer tevreden zijn over de toepassing van het vermoeden van drie maanden tewerkstelling, moeten we dit ook relativeren. Het vermoeden vormt een basisbescherming voor drie maanden tewerkstelling maar de vaak lastige bewijslast voor werknemers zonder wettig verblijf om hun geleverde prestaties te bewijzen blijft bestaan.

Naast het bewijs van de gewerkte periode, moet ook het bewijs van de arbeidsrelatie geleverd worden. Zoals we al in ons jaarverslag van 2019 aangaven, moet een werknemer het bestaan van een arbeidsovereenkomst bewijzen. Een arbeidsovereenkomst is een contract tussen werknemer en werkgever, waarbij de werknemer zich tegenover de werkgever verbindt om tegen loon en onder gezag van de werkgever arbeid te verrichten. De vier constitutieve elementen van deze overeenkomst zijn: de overeenkomst, de arbeid, het loon en de gezagsverhouding. Hoewel de eerste drie elementen vrij makkelijk aan te tonen waren door de vaststelling op de werkvloer door de sociale inspectie, moest ook het bewijs geleverd worden voor het bestaan van een gezagsverhouding.

In bepaalde sectoren, waaronder de schoonmaaksector, geldt een weerlegbaar vermoeden dat het werk wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst indien aan de meerderheid van een aantal criteria voldaan is.¹⁴ In een burgerlijke procedure is het aan de eisende partij, *in casu* de werknemer, om het bewijs te leveren dat de criteria vervuld zijn. In de praktijk is het zeer moeilijk voor werknemers zonder wettig verblijf om aan te tonen dat ze (om enkele criteria te noemen) *geen* investering hebben gedaan in de onderneming, *niet* deelnemen in de winst van de onderneming of ze *geen* beslissingsmacht hebben.

13 Arbeidsrechtbank/Brussel – 16/3721/A – 16-01-2018 (<https://www.fairworkbelgium.be/nl/vonnis/arbeidsrechtbank-brussel-16-3721-a-16-01-2018/>)

14 Artikel 337/1 §1,4° en Artikel 337/2 Arbeidsrelatiewet.

FAIRWORK Belgium is van oordeel dat de bijzondere en kwetsbare situatie van werknemers zonder wettig verblijf in aanmerking moet worden genomen. In het arrest hield het Arbeidshof rekening met de realiteit van werknemers zonder wettig verblijf in het voeren van de bewijslast. Het Hof stelde: *“Op het ogenblik van de controle was de heer B. illegaal in het land, zonder verblijfplaats. Het mag met zekerheid aangenomen worden dat hij het schoonmaken niet uitoefende op basis van een overeenkomst tussen de vennootschap en een schoonmaakbedrijf waarin de heer B. enige investering zou hebben gedaan of enige beslissingsmacht zou hebben.”*

Daarenboven nam het Hof ook de hoedanigheid van de werkgever als ervaren onderneming in aanmerking: *“De vennootschap is een ervaren handelsonderneming en de werkgever zou dus zeer gemakkelijk het bewijs kunnen voorleggen indien de afspraken tussen haar en de heer B. anders waren geweest dan zoals hij verklaarde tegenover de sociaal controleur.”* Deze redenering blijkt voorlopig eerder de uitzondering dan de regel te zijn, maar we hopen dat hiermee de deur naar een meer genuanceerde en realistische bewijsvoering op een kier is gezet.

1.2

Regularisatie door het arbeidsauditoraat: betaling van geldsom in het kader van minnelijke schikking geldt als onweerlegbaar vermoeden van fout werkgever

Een vonnis van de arbeidsrechtbank Brussel maakte duidelijk dat het bewijs van tewerkstelling ook kan bestaan uit het accepteren van het voorstel tot minnelijke schikking van het arbeidsauditoraat door de werkgever. Het arbeidsauditoraat heeft de mogelijkheid werkgevers een voorstel tot minnelijk schikking te doen om een procedure voor de rechtbank te vermijden door het betalen van een geldsom en de door hen illegaal tewerkgestelde werknemers aan te geven bij de sociale zekerheid.

Het dossier in kwestie betrof de heren K. en D. die respectievelijk van november 2009 en december 2013 tot augustus 2015 voor een meubelzaak werkten voor 40 euro per dag. In augustus 2015 werden ze door de toenmalige Sociale Inspectie aangetroffen

op de werkvloer. Na een uitgebreid onderzoek deed het arbeidsauditoraat in mei 2018 een voorstel tot minnelijke schikking aan de werkgever wegens de afwezigheid van een Dimona aangifte voor de periode oktober 2014 tot augustus 2015 (voor deze periode bestond er volgens het arbeidsauditoraat ontegensprekelijk bewijs van tewerkstelling). De werkgever moest de door hem irregulier tewerkgestelde werknemers aangeven bij de sociale zekerheid, de sociale zekerheidsbijdragen betalen en een geldsom van 18.000 euro betalen.

De werkgever ging in op dit voorstel en het arbeidsauditoraat zag af van een procedure voor de correctie-rechtbank. De werknemers hebben op deze manier niet het loon gekregen waar ze wettelijk recht op

hadden. Het accepteren van een voorstel tot minnelijke schikking sluit een procedure voor de burgerlijke rechtbank door de slachtoffers echter niet uit. Beide slachtoffers besloten om met de hulp van FAIRWORK Belgium, hun ex-werkgever voor de arbeidsrechtbank te dagen.

We focussen in dit jaarverslag op het dossier van meneer K. Hij vorderde zijn achterstallig loon voor de periode november 2009 tot augustus 2013. De arbeidsrechtbank stelde dat “in ieder geval kan het slachtoffer zijn rechten doen gelden voor de bevoegde burgerlijke rechtbank. In dat geval geldt de betaling van de geldsom door de dader als een onweerlegbaar vermoeden van fout.” De arbeidsrechtbank oordeelde dat *“door het aanvaarden van de minnelijke schikking en de geldsom te betalen, bepaald door het arbeidsauditoraat, hebben de verwerende partijen onomstotelijk erkend dat ze een fout hebben begaan. Deze fout bestond er uit twee werknemers tewerkgesteld te hebben, terwijl deze zonder wettig verblijf op Belgisch grondgebied waren, zonder deze te hebben aangegeven bij de RSZ. (...) Door het reguleren van de situatie (“het statuut”) van deze werkers door het betalen van sociale zekerheidsbijdragen, erkent de werkgever dat er arbeidsovereenkomst bestond tussen werknemers en het bedrijf.”* De rechter oordeelde dat voor de periode die geregulariseerd werd, arbeid werd geleverd en de heer K. recht had op het sectoraal wettelijk minimumloon voor deze tijdsperiode. Voor de periode voorafgaand aan de regularisatie, gelde het algemeen principe dat de eiser de bewijslast draagt. Hoewel de rechter het “waarschijnlijk achtte dat er ook voor deze periode arbeid werd verricht voor de meubelzaak” werd dit onvoldoende bewezen geacht. De werkgever werd bijgevolg enkel veroordeeld tot het betalen van achterstallig loon voor de geregulariseerde periode, in totaal 11.950,40 euro.

Regularisatie door het arbeidsauditoraat heeft als voordeel voor de overheid dat een strafrechtelijke procedure vermeden wordt. De slachtoffers zijn hier echter weinig bij gebaat. Het is jammer dat het voorstel tot minnelijke schikking geen betaling van achterstallig loon aan de werknemers inhield. Hoewel het positief is dat de regularisatie als bewijs voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan dienen en dit nuttig gebruikt kan worden in de burgerlijke procedure, moeten de werknemers wel zelf een procedure voor de arbeidsrechtbank opstarten waarbij ze als eisende partij de bewijslast dragen én het risico lopen op het betalen van de rechtsplegingsvergoeding bij verlies. Daarnaast neemt het voeren van een zaak voor de rechtbank telkens veel tijd in beslag waardoor werknemers vaak pas na een zeer lange tijd het geld kunnen ontvangen waar ze wettelijk recht op hebben. Het voorstel tot minnelijke schikking van het arbeidsauditoraat dateerde van mei 2018, de uitspraak van de rechter kwam pas tweeënhalf jaar later in december 2020.

1.3

Diplomatiek huispersoneel: lid bedienend personeel vs. particuliere bediende / een kluwen van wetgeving

Zoals u al kon lezen op pagina 34 van dit jaarverslag heeft het statuut waarin je wordt tewerkgesteld als diplomatiek huispersoneel grote impact op je arbeidsrechten. Bij het ontwikkelen van de zaak dat we hier bespreken kwamen we tot de vaststelling dat hier nog maar weinig literatuur over bestaat. Om die reden leek het ons van belang om hier het juridisch luik uit te diepen.

In 2020 bekwamen we een eerste vonnis¹⁵ met betrekking tot diplomatiek huispersoneel. Mevrouw D. (Peruviaanse nationaliteit), werkte van april 2015 tot april 2016 voor een Zuid-Amerikaanse Ambassade in België.¹⁶ Volgens haar arbeidsovereenkomst was mevrouw D. aangenomen als *“lid van het bedienend personeel”*, volgens de definitie uit het Verdrag van Wenen¹⁷ inzake diplomatiek personeel zijn dit *“de leden van het personeel van de zending die werkzaam zijn bij de huishoudelijke dienst van de zending.”*¹⁸ Toen zij ontslag nam ondertekende zij tevens een kwijting waarin ze bevestigde te zijn aangeworven door de ambassade en onderhevig te zijn aan het arbeidsrecht van de Zendstaat. Ze verklaarde ook dat haar contractuele en arbeidsrechten gewaarborgd werden tijdens haar periode van tewerkstelling. In de praktijk werkte mevrouw echter exclusief voor de ambassadeur en zou zij dus als particuliere bediende moeten zijn aangeworven.

Volgens het Verdrag van Wenen is een *“particuliere bediende”* *“een persoon die in de huishoudelijke dienst van een lid van het personeel van de zending is en niet in dienst is van de zendstaat.”*¹⁹ In tegenstelling tot leden van het bedienend personeel, die in principe onderhevig zijn aan het recht van de Zendstaat, zijn particuliere bediende onderhevig aan het Belgische arbeidsrecht.²⁰ Mevrouw D. werd minder betaald dan het wettelijk minimumloon voor dienstboden en er waren nog andere onregelmatigheden met haar tewerkstelling. We begonnen een procedure voor de arbeidsrechtbank Brussel tegen de Ambassade om de herkwalficatie te krijgen van *“lid van het bedienend personeel”* naar *“particuliere bediende”* en om zo het loon te bekomen waar ze wettelijk recht op zou hebben als particuliere bediende. De rechter oordeelde dat het onvoldoende bewezen was dat mevrouw als particuliere bediende werkte en achtte de vordering tot herkwalficatie ongegrond. Het uitvoerig gemotiveerd vonnis bevat interessante argumenten:

Allereerst met betrekking tot de **diplomatieke immuniteit**. De ambassade riep diplomatieke immuniteit in. De rechter oordeelde dat *“het bezwaar op basis van immuniteit (o.b.v. internationaal recht) moet worden ingeroepen voor de verdediging ten gronde.”*²¹ In casu beriep de Zendstaat zich pas in de bijkomende conclusies op hun immuniteit. Dit was te laat maar zelfs indien de immuniteit tijdig was ingeroepen, is de rechtbank

15 Arbeidsrechtbank/Brussel – 19-08-2020

16 Zie ook fenomeenanalyse Huispersoneel (Omar)

17 Verdrag van Wenen van 18 April 1961 inzake diplomatiek verkeer.

18 Artikel 1. g) Verdrag van Wenen.

19 Artikel 1. h) Verdrag van Wenen.

20 Protocolgids van de Directie Protocol: https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/Protocol/protocolgidsen/protocolgids_voorrechten_en_immuniteiten p30.

21 Eigen vertaling, Frans: *le déclinatoire tiré de l'immunité de juridiction d'un sujet de droit international doit être soulevé par son bénéficiaire in limine litis, c'est-à-dire, avant toute défense au fond*)

van oordeel dat de middel onjuist is ingeroepen. De rechtbank verwijst naar het cassatiearrest van 4 maart 2019²²: *“wanneer een zaak betrekking heeft op een arbeidsovereenkomst tussen een andere staat en een natuurlijke persoon en die andere staat zich beroept op de immuniteit van rechtsmacht, deze staat geen beroep kan doen op die immuniteit, tenzij aan een aantal criteria is voldaan waaronder de aanstelling voor het vervullen van bepaalde functies “in de uitoefening van bevoegdheden van de overheid”, hetzij de “acta iure imperii”.*²³ Ongeacht de kwalificatie van de functie van de werknemer, bestonden haar functies uit het onderhoud van de ambtswoning van de ambassadeur en administratieve taken en diensten. Dit kan niet gezien worden als uitoefenen van een publieke functie.

Inzake de **herkwalificatie van de functie “lid van het bedienend personeel” naar “particuliere bediende”** stelde de Arbeidsrechter dat het verschil tussen de twee categorieën de hoedanigheid van de werkgever is. *“Particuliere bedienden staan uitsluitend persoonlijk ten dienste van de particuliere behoeften van het mis-siehoofd en van het huishouden dat onder hetzelfde dak als hij en in zijn privéwoning woont”.* Volgens de rechter bewijst de werkneemster niet dat ze exclusief als “interne” huisbediende in de privéwoning van de ambassadeur werkte. De ambtswoning en de privéwoning zijn in de realiteit hetzelfde. Het valt voor dat in de ambtswoning ook events (bv. diners) werden georganiseerd in lijn met de diplomatieke functie van de ambassadeur. Het feit dat de werkneemster haar domicilie heeft in de ambtswoning is geen doorslaggevend criteria aangezien zij geen andere huisvesting in België had.

Deze redenering is paradoxaal. Men zou ook kunnen oordelen dat mevrouw geen andere huisvesting had net omdat zij in de ambtswoning woonde in het kader van haar werk als particuliere bediende. Ook de argumentatie dat er in de ambtswoning soms ook diplomatieke events werden georganiseerd, en ze daarom haar taken niet exclusief persoonlijk ten dienste van de ambassadeur uitvoerde moet genuanceerd worden. Je kan de vraag stellen of een inwonende privébediende die gevraagd wordt te helpen met een event in de ambtswoning, dit zal weigeren. Daarnaast lijkt deze redenering dat de privéwoning en de ambtswoning in de praktijk hetzelfde zijn, het bestaan van particuliere bedienden uit te sluiten. Daarenboven argumenteert de rechter dat indien de werkneemster exclusief en persoonlijk aangeworven zou zijn als privébediende voor de ambassadeur, het contract ondertekend zou moeten zijn door deze in hoedanigheid als werkgever, (en niet als hoofd van de diplomatieke zending, zoals hier het geval zou zijn) maar dit zou dan eventueel tot problemen kunnen leiden met zijn persoonlijke immuniteit. De rechter lijkt hier dus indirect de onmogelijke situatie van een particuliere bediende te erkennen. Ofwel wordt het contract ondertekend door de ambassadeur in hoedanigheid van hoofd van de diplomatieke zending, wat wijst op een kwalificatie als lid van het bedienend personeel. Ofwel wordt het ondertekend in zijn hoedanigheid als werkgever waardoor de werknemer dan zou stuiten op de persoonlijke immuniteit van de diplomaat.

Met betrekking tot het **achterstallig loon** is het vonnis ook bijzonder grondig gemotiveerd. Aangezien werd vastgesteld dat mevrouw D. niet als particuliere

²² Cass, 4 maart 2019, J.T.T., 2019, p347

²³ Opm: eigen vertaling FR-NL

bediende maar als lid van bedienend personeel tewerk was gesteld, rees de vraag welk recht van toepassing was om te bepalen of aan de werknemer het wettelijk minimum loon werd betaald. De ambassade meende dat het recht van de Zendstaat moest worden toegepast, terwijl FAIRWORK Belgium argumenteerde dat het Belgisch recht moest worden toegepast. Wanneer er meerdere rechtssystemen betrokken zijn, wordt **het toepasselijk recht** bepaald door de Rome I Verordening.²⁴ In principe mogen partijen kiezen welk recht van toepassing is op individuele arbeidsovereenkomsten. Deze vrije keuze wordt echter gelimiteerd door artikel 8 (1): *“Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken (...) van het recht dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze”* en artikel 9 (2): *“Niets in deze verordening beperkt de toepassing van de bepalingen van bijzonder dwingend recht²⁵ van de rechter bij wie de zaak aanhangig is.”* De Belgische rechtsleer aanvaardt een brede invulling van “bijzonder dwingend recht” en onderkent dat het arbeidsrecht van dwingend recht is

in het voordeel van de werknemer. Het recht op loon en minimumlonen zijn inderdaad van dwingend recht ter bescherming van de werknemer. Cassatierecht-spraak²⁶ heeft echter bepaald dat de *raison d'être* van de bescherming wegvalt wanneer het contract ten einde loopt omdat de werknemer zich niet meer in een positie bevindt dat hij vreest zijn werk te verliezen dat er toe zou leiden een situatie te aanvaarden of een illegaal engagement zou onderschrijven. Aangezien de werknemer de kwijting had getekend nadat ze ontslag had genomen, valt de *raison d'être* van het dwingende karakter weg en is dus het gekozen recht (in casu het recht van de Zendstaat) van toepassing. De wet “Epis” en de conventie 189 van de IAO waren nog niet van toepassing.²⁷ De rechter oordeelt dus dat mevrouw D. wel degelijk correct betaald is.

Dit omstandig gemotiveerd vonnis toont aan dat de regelgeving omtrent diplomatiek huispersoneel enorm complex is. Verschillende rechtssystemen zijn van toepassing en de werknemer lijkt altijd aan het kortste eind te trekken.

24 Verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I)

25 Artikel 9 (1): Bepalingen van bijzonder dwingend recht zijn bepalingen aan de inachtneming waarvan een land zoveel belang hecht voor de handhaving van zijn openbare belangen zoals zijn politieke, sociale of economische organisatie, dat zij moet worden toegepast op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht welk recht overeenkomstig deze verordening overigens van toepassing is op de overeenkomst.

26 Cass., 27 mars 2006, Chron.D.S., 2007, p44, note M. Delange; O. Langlet, *Le contrat de travail international*, Kluwer, 2005, p151, R. Jafferli, *Actualités jurisprudentielles dans le domaine du droit applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles (2007-2012)*, in *Actualités en droit international privé*, coll. UBB, Bruylant, 2013, p156).

27 Opmerking: De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk die wijzigingen aanbrengt op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de wet “Epis”) was nog niet in werking getreden op het moment van de feiten en bijgevolg niet van toepassing. Voor de wet van 15 januari 2018 was het algemeen aangenomen dat werknemers tewerkgesteld in België door buitenlandse overheden, in het bijzonder diplomatieke missies, niet onder de wet collectieve arbeidsovereenkomsten vallen. Ook artikel 7 van de het ILO-Verdrag n°189 voor waardig werk huispersoneel is niet van toepassing aangezien dit pas op 22 september 2018 in werking is getreden.

2. DE CORONACRISIS EN JUSTITIE

Ook de Belgische justitie ontsnapte niet aan het corona-virus. Hoewel Justitie een essentiële dienstverlening bleef, was de impact van de COVID-19-crisis merkbaar. Tijdens de eerste lockdown in maart 2020 was het ook voor Justitie zoeken naar manieren om de continuïteit van de dienstverlening maximaal te garanderen. Urgente procedures (bv. kortgedingen) en dringende strafzaken (bv. zaken met aangehouden) werden behandeld. In burgerlijke zaken werd vaker de schriftelijke procedure toegepast. In de eerste weken was het niet mogelijk om nieuwe zaken in te leiden, met uitzondering van dringende zaken. Op 9 april 2020 werd Koninklijk Besluit nr. 2 gepubliceerd dat tegemoet kwam aan verscheidene moeilijkheden. Het KB verlengde de verjaringstermijnen, conclusietermijnen en andere termijnen.

Daarnaast bepaalde het KB dat alle zaken automatisch schriftelijk zullen doorgaan of uitgesteld worden naar een latere termijn. Een aantal dossiers van FAIRWORK Belgium werd uitgesteld en/of schriftelijk behandeld maar over het algemeen is de impact op de dossiers van FAIRWORK Belgium vrij beperkt gebleven. Zeker sinds de tweede helft van 2020 leken de rechtbanken opnieuw relatief normaal te functioneren. We betreuren natuurlijk extra uitstel, zeker gezien de al onaanvaardbaar lange duur van juridische procedures. Aangezien het merendeel van onze dossiers gaan over procedures voor de burgerlijke rechtbank, waar het pleiten minder belangrijk is dan in een strafprocedure, valt moeilijk af te leiden of de schriftelijke procedure een (negatieve of positieve) invloed heeft gehad op de eigenlijke uitspraak.

HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS

1. HET EMPOWERMENTSPROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Het project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers richt zich tot huishoudpersoneel & au pair jongeren. Het bestaat uit twee delen: een veilig loket voor individuele oriëntatie en begeleiding en een collectieve werking met de doelgroep op zondag (taallessen, infosessies, sociaal-culturele activiteiten, enz.). Onze activiteiten werden sterk gestuurd door de Coronapandemie. Bijna alle face-to-face activiteiten in het kader van de collectieve werking moesten we afgelasten. Na enkele noodzakelijke aanpassingen in de eerste lockdown is het ons wel gelukt om het veilig loket gedurende het hele jaar digitaal beschikbaar te houden voor de doelgroep.

1.1 Veilig loket

Via ons veilig loket ontvangen wij individuele hulpvragen van het huishoudpersoneel en au pair jongeren. In eerste instantie informeren we hen over hun arbeidsrechten en als zij dit willen, bieden we de nodige begeleiding om een officiële klacht in te dienen bij de inspectiediensten. Ons veilig loket is bereikbaar via email, telefoon, Facebook en WhatsApp. 90% van de hulpvragen ontvangen wij via sociale media. In 2020 kregen wij **117 hulpvragen waarvan 80 afkomstig van au pairs**.

Voor FAIRWORK Belgium was het een absolute prioriteit om het veilig loket open te houden voor al onze cliënten maar in het bijzonder voor het huishoudpersoneel & au pairs. Door de coronacrisis en de lockdown zijn de arbeidsomstandigheden van deze twee groepen dramatisch verslechterd. Plots mochten de kinderen niet meer naar school tijdens de eerste golf en mochten de ouders niet meer werken op kantoor (of hun werkuren zijn sterk gestegen omdat ze in een prioritaire sector werkten). Iemand moest dus alle huishoudelijke taken en de kinderopvang overnemen.

1.2

Coronavirus en huishoudpersoneel & au pairs

Via ons veilig loket en de zondagse activiteiten konden we de volgende problematieken identificeren ten gevolge van de coronacrisis:

A. Huishoudpersoneel:

Huishoudpersoneel zonder wettig verblijf: Mensen die voltijds werkten bij één werkgever, mochten –in de meeste gevallen thuis blijven in quarantaine gedurende de eerste golf. Hun loon werd betaald door de werkgever. Dit is een wettelijke verplichting van de werkgever (zelfs bij een tewerkstelling in het zwart). We willen de solidariteit van bonafide werkgevers erkennen.

Veel andere niet-inwonende dienstboden hadden de optie om te gaan wonen bij de werkgever tijdens de quarantaine. Op deze manier mochten ze verder werken en konden ze hun loon blijven ontvangen. Gaan werken als inwonende dienstbode heeft grote risico's op uitbuiting, maar gezien de noodomstandigheden was dit voor velen het minste kwaad. Ze kenden vaak langere en intensievere werkdagen. Vrije dagen waren vaak onbestaand.

Een kleine groep van huishoudpersoneel die vóór de epidemie halftijds werkte bij meerdere werkgevers mocht niet langer werken van de werkgevers. Dit door angst op besmetting. Ze hebben spijtig genoeg hun job (en inkomsten) verloren. Om de moeilijke situatie van deze werknemers wat te verbeteren, brachten we hen in contact met voedselhulp-initiatieven.

Dienstencheque werknemers hebben in de meeste gevallen het werk moeten stilleggen. Ze hebben gebruik kunnen maken van een tijdelijke werkloosheid door dringende reden tijdens de eerste coronagolf. Hoewel ze thuis mochten blijven en een loon toch konden ontvangen, had een grote deel van deze werknemers problemen met vertragingen bij de betaling van hun loon.

Na de eerste golf en voor de rest van 2020, hebben de meeste dienstenchequewerknemers het werk kunnen hervatten. Er werden maatregelen genomen om de werknemers veilig naar het werk terug te laten gaan.

B. Au pair jongeren:

Helaas hebben we geconstateerd dat au pairs het hardst werden getroffen in hun arbeids- en levensomstandigheden door de pandemie. U kon er al meer over lezen in het hoofdstuk fenomeenanalyse op pagina 28.

2. ZONDAGSE ACTIVITEITEN

De zondagse activiteiten van FAIRWORK Belgium for Domestic Workers ontvangen mensen van meer dan 20 verschillende nationaliteiten (van binnen en buiten de Europese Unie). Zij komen in normale omstandigheden elke zondag samen om taallessen en infosessies over arbeidsrechten te volgen en deel te nemen aan sociaal-culturele activiteiten. Deze activiteiten worden in twee parallelle werkingen verdeeld: 1) huishoudpersoneel (dienstboden, dienstencheques werknemers, huisbedienden en diplomatiek huishoudpersoneel) met of zonder verblijfsrecht en 2) au pair jongeren (derdelanders & Uniebrugers)

Door de pandemie en de officiële maatregelen werden de groepsactiviteiten geannuleerd.

Een gemiddelde activiteit telt 20 tot 35 deelnemers, begeleid door enkele vrijwilligers. Sinds midden maart was dit niet meer haalbaar. Alle activiteiten tussen maart en juni werden afgelast. Een grote deel van onze groep huishoudpersoneel behoort tot de risicogroep (door leeftijd, overgewicht of door bepaalde chronische ziekten zoals diabetes) en veel van hen hebben geen wettig verblijf, daarom wilden we geen extra risico's nemen.

Dankzij de versoepelingen, konden wij voor de groep huishoudpersoneel **drie uitstappen** organiseren in de zomer en nog twee gegidste wandelingen in september en begin oktober. Deze activiteiten werden georganiseerd in kleine groepen van maximum 10 mensen met respect voor de maatregelen en altijd buiten. Midde oktober werden de activiteiten opnieuw stilgelegd door de tweede besmettingsgolf.

Ook de activiteiten voor au pairs werden volledig geannuleerd sinds maart. Wij probeerden in de zomer ook rondleidingen te organiseren maar er waren heel weinig inschrijvingen. Meestal gaven hun gastgezinnen geen toestemming om mee te doen door angst op een potentiële besmetting.

In 2020 organiseerden we 14 activiteiten waarvan 9 in het begin van het jaar voordat de Covid-maatregelen activiteiten onmogelijk maakten en 5 tijdens de zomermaanden toen activiteiten tijdelijk weer mogelijk waren. We konden dus maar een derde van de activiteiten organiseren in vergelijking met 2019. Toch bereikten we 89 deelnemers, ruim de helft van het aantal deelnemers van 2019.



Virtuele activiteiten:

Om toch in contact te blijven met de deelnemers van ons project zochten we een alternatief. We organiseerden gedurende het hele jaar verschillende beeldbelmomenten met de dames van onze groep. We organiseerden ze in kleine groep en per taal (Engels en Spaans). We belden met de dames vooral

via Facebook. We probeerden ook via Zoom om een groter aantal dames tegelijkertijd te kunnen bereiken maar in de praktijk was dit moeilijker voor veel dames. Facebook was makkelijker omdat ze geen andere applicatie moesten downloaden en Facebook al kenden. Bellen in kleinere groepen maakte het bovendien toegankelijker voor hen.



3. AANTAL DEELNEMERS PER STATUUT IN 2020

Totaal Deelnemers zonder wettig verblijf		29
Dienstboden		26
Andere (werkzoekende, andere sector)		3
Totaal Deelnemers met wettig verblijf		60
Huishoudpersoneel	Geregistreerde dienstboden	1
	Dienstencheques werknemers	20
	Diplomatiek HP	1
Au Pair		33
Andere (werkzoekende, andere sector)		5
Onbekende (geen gegevens)		1
Algemeen Totaal		89

4. AANTAL DEELNEMERS PER NATIONALITEIT IN 2020

Latijns-Amerika (Spaanstalig)	56
- met Spaanse nationaliteit	11
- met Belgische nationaliteit	1
Filipijnen	14
- met Belgische nationaliteit	1
EU	7
- Duitsland	2
- Hongarije	1
- Italië	1
- Oostenrijk	1
- Roemenië	1
- Spanje	1
Andere	8
- Duitsland	2
- Indonesië	1
- Kenia	1
- Zuid-Afrika	1
Onbekend	1
Totaal	89

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

Een groot netwerk van hulpverleners, advocaten, overheidsmedewerkers,... krijgt vragen over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Om de specifieke kennis die FAIRWORK Belgium heeft met hen te delen bieden we vormingen aan. Bij het uitbreken van de COVID-19 pandemie ging iedereen er nog vanuit dat na kort uitstel we de vormingen wel opnieuw gingen kunnen inplannen. Jammer genoeg bleek dit niet het geval. Pas toen eind oktober duidelijk werd dat er niet snel betere tijden in zicht waren, werd overgeschakeld op webinars.

Zo waren we te gast in **5 vormingen via beeldbellen**. We gaven een gastles aan de Karel de Grote Hogeschool Antwerpen en aan de Erasmushogeschool Brussel. We namen deel aan een paneldiscussie over huispersoneel op de vrouwendag. De Fédération des maisons d'accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA) nodigde ons uit om aan Brusselse hulpverleners die daklozen bijstaan onze werking toe te lichten. ADDE zette haar vorming om tot een virtuele samenkomst en nodigde ons uit om de arbeidsrechten

van werknemers zonder wettig verblijf toe te lichten. Ondanks de beperkingen konden we via deze vormingen toch **212 deelnemers** bereiken.

Naast deze activiteiten was er overleg met organisaties als het Agentschap Integratie & inburgering (juridische werkgroep), PAG-ASA, 11.11.11 ...

1. STUDIEDAG: 'NAAR MEER IMPACT OP ECONOMISCHE UITBUITING EN MENSENHANDEL'

Op **15 oktober** 2020 organiseerden PAG-ASA en FAIRWORK Belgium een gezamenlijke studiedag. Onder de toen geldende veiligheidsmaatregelen kon deze studiedag fysiek doorgaan al was de capaciteit beperkt tot **70 deelnemers**. We moesten dus 36 van de 106 geïnteresseerden teleurstellen.

Beide organisaties werken al langer samen in concrete dossiers. Dossiers die bij FAIRWORK Belgium terechtkomen waarbij de arbeidssituatie lijkt over te hellen naar mensenhandel legt ze voor aan PAG-ASA. Als PAG-ASA op haar beurt wordt geconfronteerd met een dossier van economische uitbuiting die niet aan de criteria mensenhandel voldoet, wordt de betrokken werknemer doorverwezen naar ons.

De uit deze samenwerking opgebouwde kennis, ervaringen en problemen wilden we voorleggen aan een betrokken publiek. We deden dit met drie werkwinkels:

- Werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht: de praktijk van de rechtsbescherming
- Huishoudpersoneel met een precair of zonder verblijfsrecht: de praktijk van rechten en misbruiken
- Wat leren we uit vonnissen en arresten?

De studiedag werd erkend als vorming door zowel het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding (IGO) als de Orde van de Vlaamse Balies. Het publiek bestond uit eerstelijns hulpverleners, vakbondsmensen, politie, advocaten, arbeidsinspecteurs, arbeidsauditeurs, ... Dit gevarieerd en betrokken publiek zorgde voor verhelderende en boeiende discussies waarin we het proces konden volgen van de eerste aanmelding tot de veroordeling en de rol van alle betrokkenen onderweg. Het maakte duidelijk dat veel mogelijk is om arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf die slachtoffer worden van economische uitbuiting of mensenhandel af te dwingen. Tegelijk werden een aantal pijnpunten in de verf gezet. De dag werd kundig afgesloten door een slottoespraak van Myria die de bevinding van de studiedag oplijstte.

Uit de evaluatie van de studiedag bleek een grote tevredenheid onder de deelnemers.

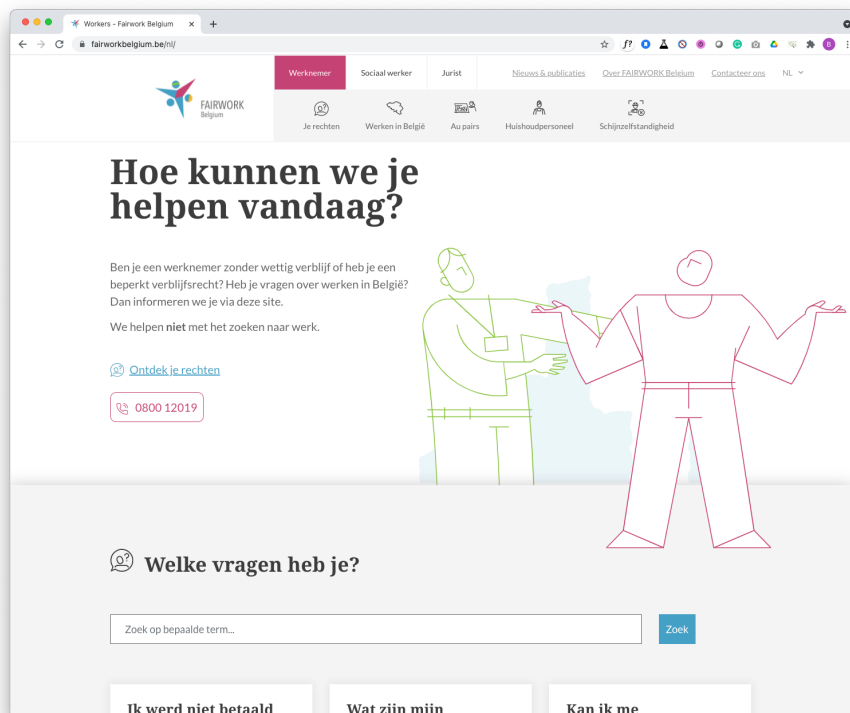
2. NIEUWE FAIRWORK BELGIUM WEBSITE

In 2020 hebben we tijd vrijgemaakt om een nieuwe website te ontwikkelen. We kozen ervoor om de verschillende doelgroepen van werknemers, huispersoneel, au pairs, hulpverleners en juristen een eigen stek te geven. Via een handige zoekbalk vind je nu op www.fairworkbelgium.be snel duidelijke en specifieke informatie. We proberen ook het arbeidsmigratiebeleid van de verschillende Gewesten en de Duitstalige gemeenschap duidelijk uit te leggen.

We zorgen in een aparte rubriek voor een korte analyse van relevante vonnissen en arresten die je kunt raadplegen en downloaden. Voor eerste

lijnhulpverleners geven we duiding over de rol die werk in de informele sector speelt voor werknemers met een precair- of zonder wettig verblijf.

Jammer genoeg waren de middelen beperkt en konden we de informatie enkel in het Frans en Nederlands aanbieden. We hopen binnenkort de middelen te vinden om het deel van de site die zich richt tot de werknemers en huispersoneel te vertalen naar andere talen. Het lijkt ons natuurlijk beter dat u de site zelf ontdekt dan dat we ze hier voor u beschrijven. Aarzel dus niet en ga op ontdekking:



3. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

De meerwaarde van **PICUM** voor de uitbouw van de kennis van FAIRWORK Belgium is van groot belang. Daarom maakten we ook in 2020 deel uit van hun Dagelijks Bestuur, Raad van Bestuur en Algemene vergadering. Beleven we actief mee werken in hun werkgroep die zich specifiek inzet over de arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht.

De **Global Forum on Migration and Development** (GFMD) van 2019 werd uitgesteld tot januari 2020 en ging door in Quito de hoofdstad van Ecuador. FAIRWORK Belgium kon door haar engagement binnen PICUM deelnemen aan dit evenement. Bijkomend nodigde het Youth forum ons uit om de verhalen van jonge werknemers zonder wettig verblijf te delen. Tijdens de GFMD konden we deelnemen aan verschillende werkwinkels gelinkt met arbeidsmigratie en arbeidsrechten. Eén van de vele boeiende elementen die we konden meenemen naar België was het “Vulnerable workers work permit” die in Canada bestaat. Arbeidsmigranten die omwille van het schenden van hun arbeidsrechten klacht willen neerleggen tegen hun werkgever verliezen er niet hun verblijf maar krijgen een verblijfs- en arbeidskaart die hen toe laat om na het indienen van een klacht te gaan werken voor een andere werkgever tot ze een nieuwe werkgever hebben gevonden om opnieuw in het reguliere arbeidsmigratiebeleid te stappen.²⁸

De organisatie voor Economische samenwerking en ontwikkeling (OESO) zette een regionaal overleg voor Europa op ter voorbereiding van de volgende GFMD die begin 2021 zou doorgaan in Dubai. Dit gebeurde tijdens drie beeldbel overleggen in juli waaraan FAIRWORK Belgium kon deelnemen. Hoewel er geen andere mogelijkheid was stelden we toch al vlug de beperkingen van een dergelijk online overleg vast. Ondanks een waardevol overleg bleek de mogelijkheid om tussen te komen beperkt, de informele gesprekken die zich tijdens een fysieke samenkomst voordoen voor, na of tijdens de pauzes van het event waren niet mogelijk. Dit leidde tot heel wat minder interactie en mogelijkheid om ervaringen te delen.

28 <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/permit/temporary/vulnerable-workers.html>

FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

Beleidswerk - was zoals zoveel dingen in 2020 - een uitdaging. Alle aandacht van de overheden ging immers naar het bestrijden en managen van de pandemie. Bijkomend was er pas een volwaardige Federale regering in oktober. Gezien het merendeel van de thema's die FAIRWORK Belgium behandelt, zich afspelen op Federaal niveau was er dus weinig marge voor beleidswerk.

We maakten deel uit van de politieke werkgroep van 11.11.11 en CNCD die meerdere organisaties van over geheel België samen brengt voor overleg. Langs Nederlandstalige kant gingen we in op de vraag van ORBIT vzw om deel te nemen aan een overleggroep over alle thema's op het kruispunt van migratie en arbeid. Via deze werkgroepen delen we onze ervaring en expertise met een breder netwerk en hopen we dat ze onze beleidsvoorstellen mee kunnen ondersteunen en uitdragen.

In mei kregen we dan kans om op een virtueel overleg van de SERV de situatie van au pairs, asielzoekers binnen seizoenarbeid en werknemers zonder wettig verblijf te duiden. In december traden we in overleg met het Kabinet van staatssecretaris voor Asiel en Migratie Sammy Mahdi over de situatie van huispersoneel zonder wettig verblijf.

FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA

Eén van de opdrachten van onze organisatie is de brede bevolking informeren van de realiteit op de Belgische informele arbeidsmarkt. Om die reden proberen we jaarlijks een aantal verhalen in de media te brengen.

We werden vaker gecontacteerd door journalisten maar zagen dat er in 2020 weinig ruimte was van de verhalen van onze cliënten. We konden wel meewerken aan een artikel in **De Standaard Weekblad** over de realiteit van mensen zonder wettig verblijf in Brussel²⁹. **De Standaard** contacteerde ons een tweede maal toen bleek dat een aantal Portugese bouwvakkers in Aalter in quarantaine moesten na een positieve coronatest.³⁰ Al vlug bleek er niet enkel een probleem te zijn met hun gezondheid maar ook met hun verblijfsdocumenten en hun tewerkstellingssituatie. **Bruzz**³¹ publiceerde een artikel over een dodelijk

arbeidsongeval van een werknemer zonder wettig verblijf en de impact voor de kinderen en partner. Wij verzorgden de nodige duiding over de reglementering.

De pandemie heeft ook gevolgen gehad voor de theatervoorstellingen van 'Ik Geef niet Op' over huispersoneel. We hebben contact opgenomen met het productiehuis Paljas om hen aan te zetten een livestreamvoorstelling te produceren. Paljas is daarop ingegaan. In 2021 zullen de livestreams beschikbaar zijn.

29 De Standaard Weekblad, 3 oktober 2020: [Ik kijk nooit verder dan een dag vooruit](#)

30 De Standaard, 3 november 2020: [Eerst in quarantaine, dan het land uit](#)

31 BRUZZ, 19 december 2020: [Familie zonder papieren wanhopig na dodelijk werfongeval: 'Zonder papieren besta je niet'](#)

FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

1. DE FAIRWORK BELGIUM MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

Jan Knockaert was voor het tiende jaar op rij actief als coördinator van onze organisatie. Omar García staat al 8 jaar trouw op post voor de werking voor het huispersoneel. Roxanne Delie is nu al anderhalf jaar onze juridisch medewerkster. We namen afscheid van Nomie Sanders en verwelkomden Pauline Mohimont als sociaal juridisch medewerker.

FAIRWORK Belgium kon rekenen op Sharon Vandenne in het kader van haar derdejaars stage in de opleiding Sociaal Werk bij de Arteveldehogeschool Gent. 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 haar graag bedanken voor haar inzet en bijdrage. We moesten vaststellen dat het goed begeleiden van een stagiair in corona tijden voor ons een te grote uitdaging was. Vandaar dat we in het najaar niet ingingen op de vraag om stage te lopen bij ons.

Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers kan niet werken zonder haar vrijwilligers. Zoals u eerder kon lezen in dit jaarverslag konden maar weinig activiteiten doorgaan op locatie. Toch konden we telkens rekenen op de steun van onze vrijwilligers. Daarom willen we ze hier dan ook expliciet vermelden en in de bloemen zetten. We kunnen rekenen op de inzet van Kremena Petruschkova, Fanny Soyeur, Mirabela Valea, Sarah Opendacker, Natalia Martín Del Pozo, Thalita Trindade en Amanda Oliveira. In 2020 moesten we afscheid nemen van Amparo Peiró als vrijwilligster. We willen haar bedanken voor haar bijdrage aan onze werking. Natuurlijk kunnen we onze leerkrachten Frans niet vergeten Camilo Serrano en Marijke Wuyts. Veel lessen konden ze niet geven maar we hopen op beter in 2021.

2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

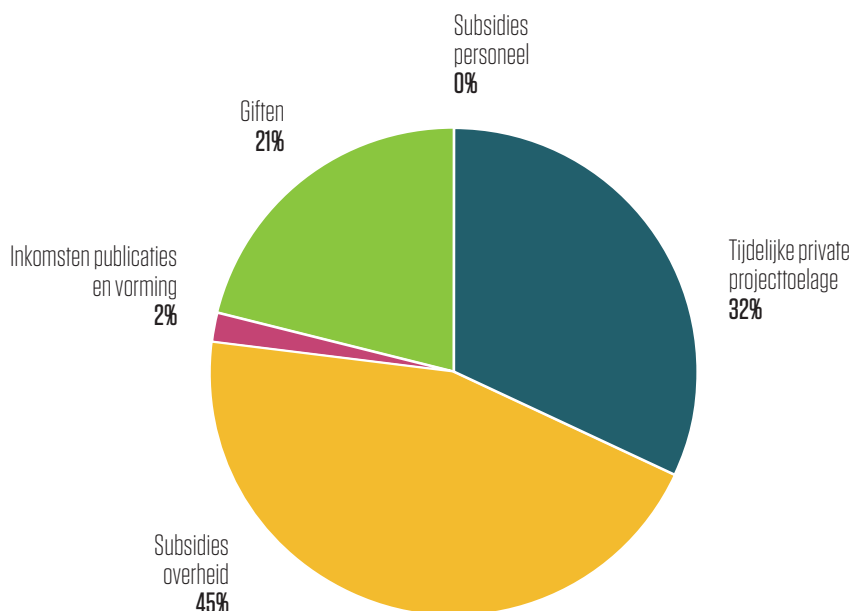
Het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw vergaderde in 2020 vier maal. Het bestuur bestond uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Sabine Craenen (ondervoorzitter), Daniël Alliet, Geert Matthys (lid van dagelijks bestuur en verantwoordelijk voor opvolging ethische code), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré, Patricia (Pita) Van den Broeck en Philippe Vanden Broeck.

De algemene vergadering kwam virtueel samen op 3 april 2020. Ze bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Edwin Loof, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Maria Arredondo, Edward Bekaert, Iris Denolf en Miep Grouwels.

3. FINANCIËN

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

FAIRWORK Belgium werd in 2018 geselecteerd als project door dienst Brussel Preventie & Veiligheid (BPV) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit project kadert in het Globaal Veiligheids- en preventieplan FAIRWORK Belgium diende een project in om mee te werken aan preventie van mensenhandel. Dit project werd verlengd in 2019 en liep af 2020. Wij beogen een verderzetting vanaf 01/01/2021.



Structurele middelen blijven echter uit. Ondanks het feit dat heel wat overheidsdiensten FAIRWORK Belgium contacteren en op onze diensten beroep

doen. We gaan hier natuurlijk graag op in en zullen dit verder blijven doen. Hopelijk volgt ooit de financiële erkenning voor onze werking.

PLANNEN VOOR 2021

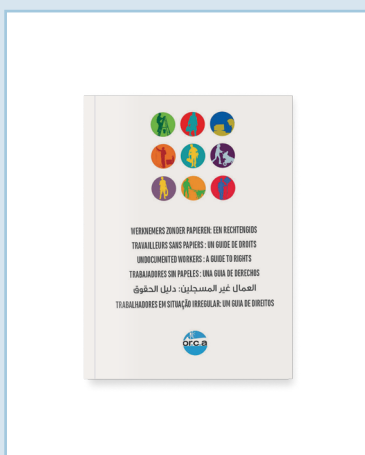
- FAIRWORK Belgium zet verder in op een kwaliteitsvolle dienstverlening via haar veilig FAIRWORK Belgium loket.
- FAIRWORK Belgium zet in op het versterken van de helpdesk werking en juridische opvolging van dossiers binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- FAIRWORK Belgium verfijnt haar registratiesysteem zodat beter analyse mogelijk is van de verloop en resultaten van hulpvragen.
- FAIRWORK Belgium verdiept haar beleidswerk.
- 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 door au pairjongeren bij te staan en zet in op een nieuw au pair systeem ingebed in een arbeidsmigratiebeleid.
- FAIRWORK Belgium zet in op het formaliseren van de mogelijkheid om controle op de werkvloer te vragen zonder risico voor het verblijf van de werknemer en onderzoekt mogelijkheden om dit te verdiepen.
- FAIRWORK Belgium ontwikkelt een fondsenweringsstrategie naar privé partners en fondsen. Daarnaast blijft ze onderzoeken of een structurele ondersteuning van de overheid mogelijk is.
- FAIRWORK Belgium organiseert in het najaar een studiedag over het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers met een precair-of zonder verblijfsrecht.
- FAIRWORK Belgium biedt de informatie gericht naar de doelgroep op haar website aan in de meest voorkomende talen van de doelgroep.

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

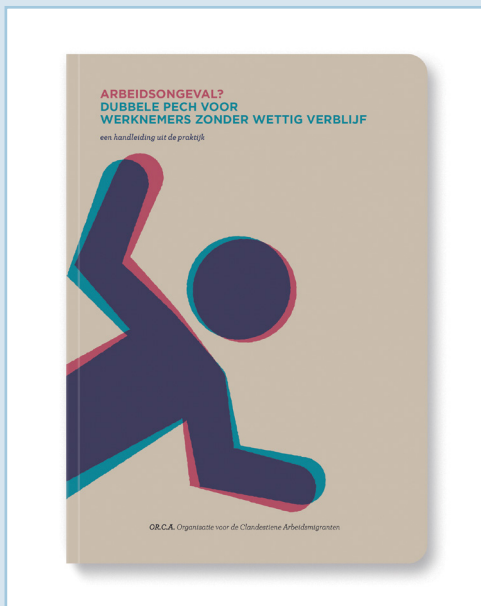


Arbeidsrechten hebben geen grenzen: inspiratieboek voor het organiseren van werknemers zonder papieren handelt over het verenigen, organiseren en stimuleren van werknemers zonder papieren om zelf hun rechten af te dwingen als groep. Deze publicatie biedt een uitgebreid overzicht van de verschillende 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

Het jaarplan dat dit verslag afsluit toont veel ambitie. Midden de coronatijd blijven we inzetten op een veilig loket om preventief en curatief de arbeidsrechten om te zetten in tastbare resultaten. Onze nieuwe website is vanaf nu het portaal van eerste kennismaking en verdiepende studie op verschillende aspecten in dit beleidsdomein. We zullen die nog uitbreiden. We hopen ook rubrieken in extra vertalingen aan te bieden.

In 2021 willen we in dialoog met beleidsmakers op verschillende bestuursniveaus bijzondere maatregelen en een vernieuwend arbeidsmigratiebeleid bepleiten. We zoeken hefboomen voor meer waardig werk voor huispersoneel en een ander statuut voor au pair jongeren. We stimuleren overheden en diensten kleine, maar betekenisvolle maatregelen te nemen.

En omdat we ook op lange termijn een betrouwbare en stevige partner zijn, leggen we dit jaar opnieuw onze vraag voor een duurzame erkenning en structurele subsidiëring op tafel.

De algemene vergadering keurde dit jaarverslag en jaarplan unaniem goed. Het team kreeg tijdens de zitting van de algemene vergadering virtueel applaus en digitale ruikers bloemen. We hopen dat u en uw geliefden en bekenden in goede gezondheid zijn en blijven, zodat we in de nabije toekomst kunnen overstappen naar een nieuw tijd in volle presentie.

Met de steun van:



© FAIRWORK Belgium vzw - 2021



FAIRWORK
Belgium

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