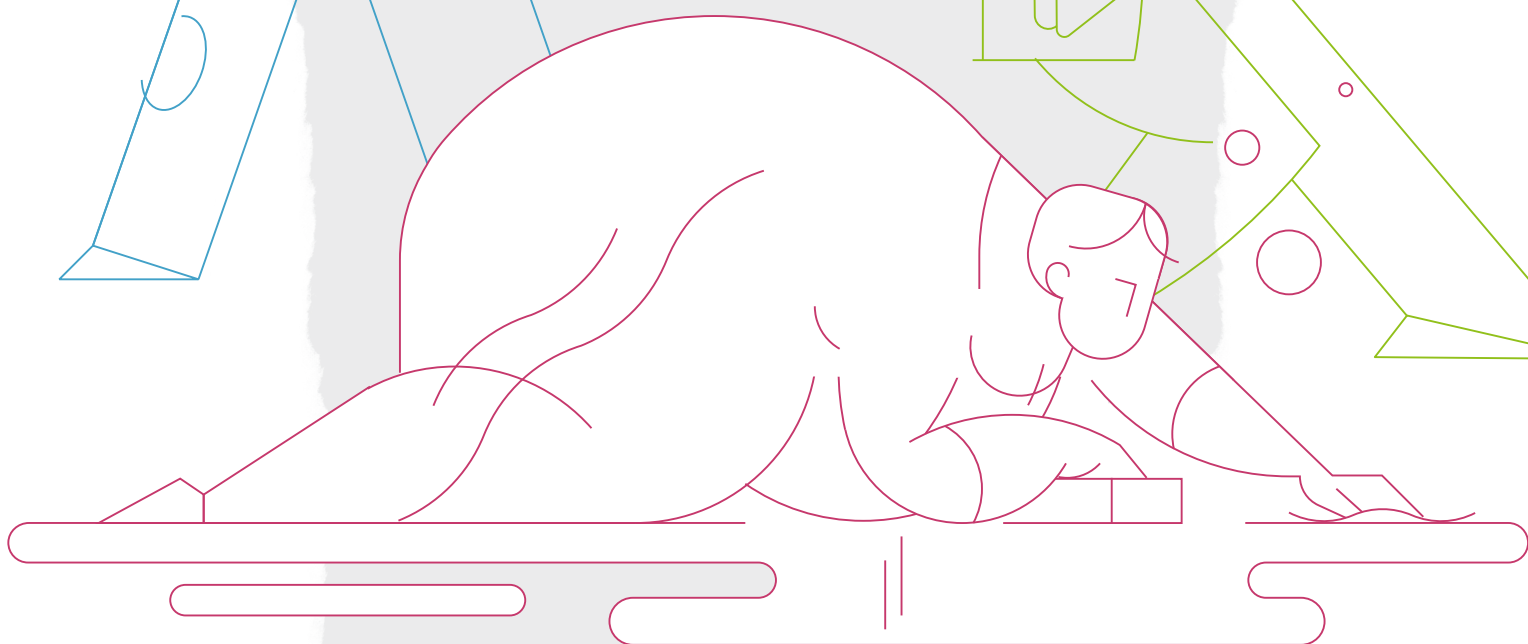
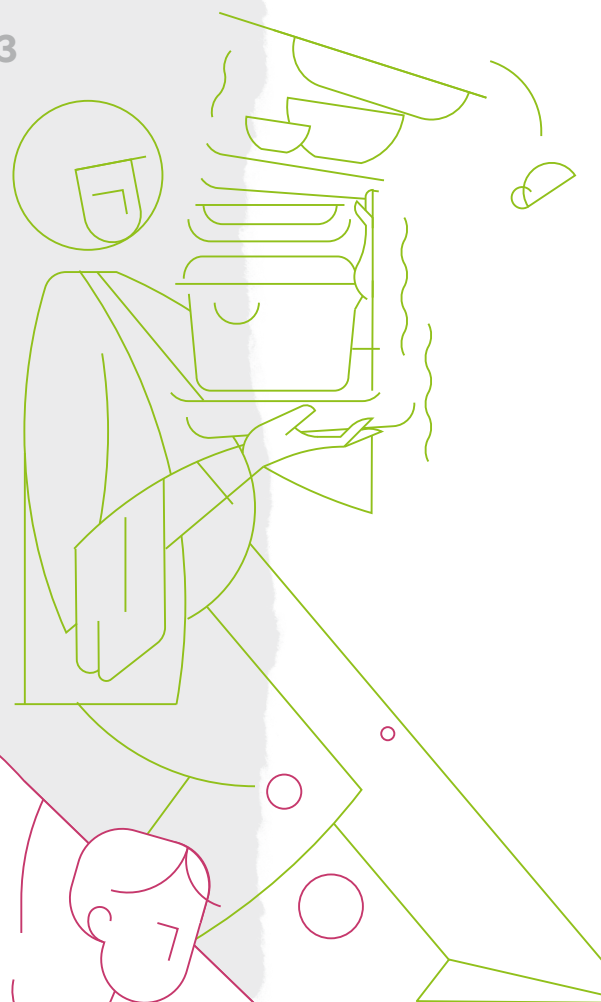
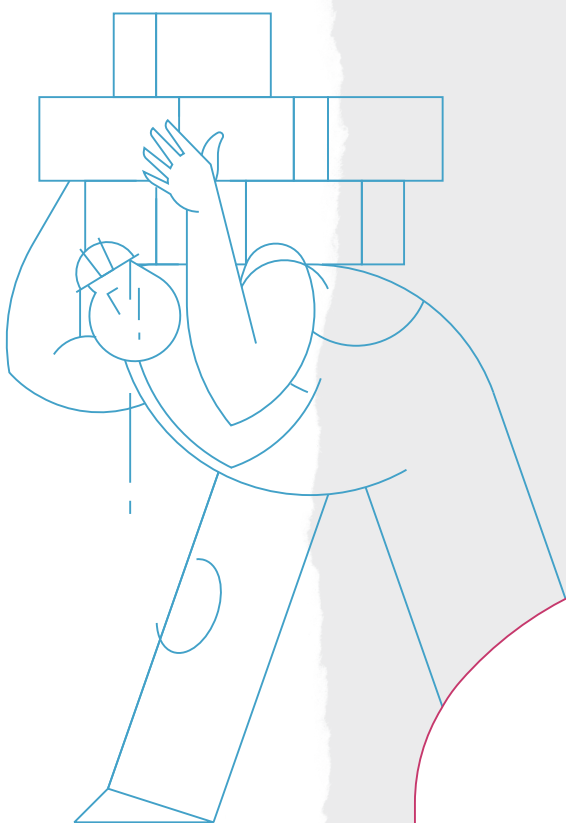
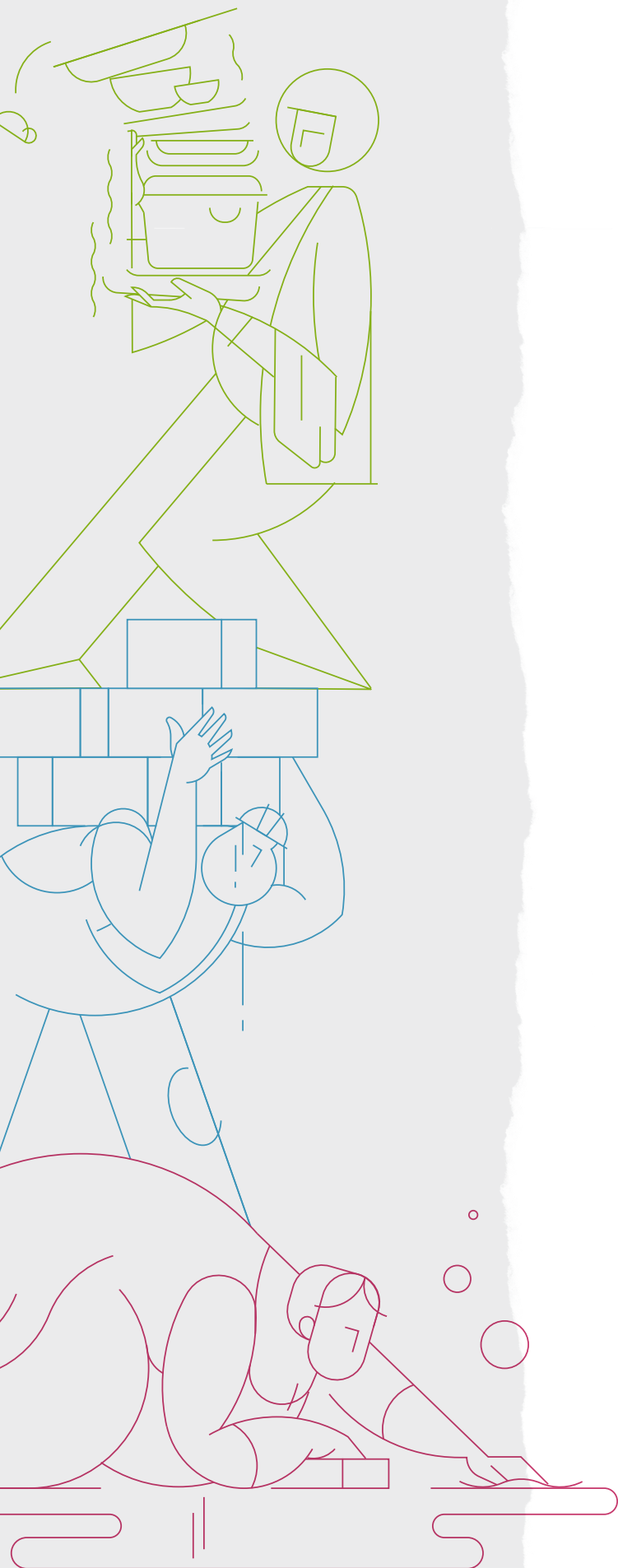


# WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2023



FAIRWORK  
Belgium



**Met de steun van:**



**Lijst afkortingen:**

**AA:** arbeidsauditeur/ arbeidsauditoraat

**Fedris:** het Federaal agentschap voor beroepsrisico's

**N =:** geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd

**PC323:** paritair comité voor de vastgoedsector en dienstboden

**PICUM:** Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants

**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

Als een werknemer met een precair of zonder wettig verblijf FAIRWORK Belgium contacteert, dan wordt haar of zijn verhaal beluisterd en ernstig genomen. Als er sprake is van een loondiefstal of een arbeidsongeval dan

wordt met de grootste zorg gewerkt aan een oplossing zodat de bestaande beschermende wetten geen dode letter blijven.

---

Werknemers die onwettig behandeld werden - op welke werkvloer dan ook - konden in 2023 rekenen op medewerkers en vrijwilligers die vastbijten - soms jarenlang - om recht te laten geschieden.

Werknemers die onwettig behandeld werden - op welke werkvloer dan ook - konden in 2023 rekenen op medewerkers en vrijwilligers die vastbijten - soms jarenlang - om recht te laten geschieden. En uit al die individuele dossiers worden lessen getrokken en systemische fouten gedetecteerd, de basis voor ons

structureel beleidsgericht werken.

Waarom? Hoe? Wat? Dat kan je nu lezen in dit jaarverslag. Een jaar waarin het aantal hulpvragen en interventies nooit zo hoog was.

# INHOUD

<b>INLEIDING .....</b>	<b>3</b>
<b>FENOMEENANALYSE .....</b>	<b>6</b>
1. Gecombineerde vergunning: het economische migratiesysteem omzeild .....	7
2. Moeilijkheden voor buitenlandse studenten .....	8
3. Gedetacheerde werknemers: achter de uiterlijke schijn schuilt vaak uitbuiting .....	10
4. Gevallen van schijnzelfstandigheid: aandachtspunt voor bijzonder kwetsbare asielzoekers .	12
4.1 Hoe kunnen we de werknemers helpen? .....	14
4.2 Wijzigingen in de wetgeving: belangen van kwetsbare werknemers versus administratieve vereenvoudiging .....	15
5. Italiaanse nanny zonder contract toch beschouwd als au pair .....	16
5.1 Conclusie .....	19
6. Latijns-Amerikaanse au pair die verplicht was te verblijven bij een gastgezin .....	20
6.1 Conclusie .....	21
<b>HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET .....</b>	<b>22</b>
1. Vertalen van de inhoudelijke pagina's van onze website .....	22
2. Het profiel van de hulpvragers .....	22
3. Vastgestelde aanmelding en ingediende klachten over loondiefstal .....	24
<b>HUISHOUDPERSONEEL &amp; AU PAIRS .....</b>	<b>30</b>
1. Het empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers .....	30
1.1 Veilig loket .....	31
1.2 Zondagse activiteiten .....	37
1.3 Outreaching .....	41
1.4 Uitbreiding empowermentproject naar Antwerpen en Luik .....	42
1.5 Personeel .....	44

<b>ANALYSE VAN DE RECHTSPRAAK IN DOSSIERS BEGELEID</b>	
<b>DOOR FAIRWORK BELGIUM IN 2023 .....</b>	<b>45</b>
1. Een kort overzicht en enkele cijfers.....	45
2. Een primeur: FAIRWORK BELGIUM treedt voor de eerste keer in rechte op voor werknemers zonder wettig verblijf! .....	46
2.1 Een nieuwe kwalificatie van de feiten als niet-betalen loon op vraag van de burgerlijke partij .....	47
2.2 Herkwalificatie au pair naar dienstbode .....	49
3. Justitie en werknemers zonder wettig verblijf: reflecties .....	49
3.1 Onbekende slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen .....	51
3.2 Een “attest onwettig verblijf” aub?.....	52
<b>FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK .....</b>	<b>54</b>
1. Vorming aan eerstelijns werkers bij Fedasil .....	54
2. De werkgroep migratie en werknemersbescherming .....	55
3. De overleg met Myria en partners binnen het KB van 14 juli 2022 .....	56
4. FAIRWORK Belgium internationaal .....	57
<b>FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK .....</b>	<b>58</b>
1. Interministeriële conferentie activering en arbeidsmigratie (IMC) .....	58
2. Het KB cumul .....	61
3. Commissie Mensenhandel.....	62
<b>FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE .....</b>	<b>64</b>
1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers .....	64
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering.....	65
3. Financiën .....	65
<b>TOT SLOT.....</b>	<b>66</b>

## FENOMEENANALYSE

Steeds meer mensen doen een beroep op onze diensten en 2023 was zeker geen uitzondering. We zien dat de problemen van onze klanten uiteenlopend zijn en dat bepaalde mechanismen vaker voorkomen dan vroeger.

Uitbuiting via schijnzelfstandigheid, valse detachering of een gecombineerde vergunning zijn geen nieuw fenomeen. Toch moeten we bij de vragen en verzoeken om bijstand vaststellen dat ze toenemen.

De drie vermelde uitbuitingsmechanismen hebben één ding gemeen: ze lijken legaal. Hoewel de autoriteiten zich niet laten misleiden en dossiers met betrekking tot dergelijke toestanden over het algemeen door gespecialiseerde diensten worden behandeld, zien we dat dit het voor de werknemer erg moeilijk kan maken om de werkelijke arbeidsomstandigheden aan te tonen.

We stellen ook vast dat de namen van malafide werkgevers en/of bedrijven die deelnemen aan dit soort uitbuitingssystemen vaak al bekend zijn bij onze organisatie. Deze werkgevers die betrokken zijn bij oude dossiers lijken ongestraft hun gang te kunnen gaan.

## 1. GECOMBINEERDE VERGUNNING: HET ECONOMISCHE MIGRATIESYSTEEM OMZEILD

Economische migratie is bedoeld om werkgevers die arbeidskrachten nodig hebben die niet beschikbaar zijn op de Europese arbeidsmarkt, de mogelijkheid te bieden derdelanders aan te werven om aan deze vraag te voldoen. Bepaalde profielen uit speciale categorieën komen in aanmerking voor een gecombineerde vergunning. Dit is het geval voor hoogopgeleide werknemers (d.w.z. goed betaald en met een diploma hoger onderwijs). Er zijn ook gewestelijke lijsten voor beroepen - die als middelmatig of praktisch geschoold worden beschouwd - met een tekort aan arbeidskrachten in het betreffende gewest. Nogmaals, voor deze beroepen zijn er reële mogelijkheden voor de werkgever om een gecombineerde vergunning te krijgen om de

werknemer in dienst te nemen. De procedure voor een gecombineerde vergunning is bedoeld voor het geval een werknemer een gat in onze arbeidsmarkt moet komen opvullen. Toch staat niet deze werknemer, die van onschatbare waarde is voor het functioneren van onze economie, centraal in het systeem, maar de werkgever. In onze vorige jaarverslagen hebben we gewezen op de problemen die we elk jaar vaststellen. In dit voor hen ontworpen systeem denken werkgevers dat ze onaanastbaar zijn en weten werknemers niet waar ze terecht kunnen of hoe ze moeten handelen. Jammer genoeg leidt elke actie van hun kant tot hetzelfde resultaat: het verlies van hun verblijfs- en werkvergunning in België.

Romy kwam in 2023 aan met een D-visum dat werd afgegeven na een aanvraag voor een gecombineerde vergunning die door haar werkgever in Doornik werd ingediend om als bakker in zijn zaak te werken. Elke maand krijgt ze een loonfiche, maar overuren zijn daar niet in opgenomen en worden niet uitbetaald. Elke maand wordt het wettelijk loon op haar bankrekening gestort, maar vervolgens moet ze 700 EUR per maand opnemen en contant terugbetalen aan haar werkgever. Hij dreigt ermee haar vergunning niet te verlengen als ze dat niet doet. Bij een eventuele controle kan de werkgever aantonen dat hij het volledige loon betaalt. Op een avond, als ze aan het opruimen is, valt ze in de kelder van de bakkerij. Ze draagt een loopgips en haar werkgever dwingt haar te werken, anders ontslaat hij haar. In september 2023 neemt Romy contact met ons op. Wat kunnen we voor haar doen? Romy kan een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie - Toezicht op de Sociale Wetten wegens loondiefstal, maar alleen als ze kan aantonen dat ze elke maand een deel van haar loon aan de werkgever terugbetaalt. Ze kan

ook een klacht indienen bij de regionale inspectiedienst wegens misbruik van de procedure voor een gecombineerde vergunning, maar het bewijsprobleem blijft hetzelfde. Misschien kan ze door bewijsmateriaal te verzamelen een zaak tegen de werkgever aanspannen, maar wat zijn de gevolgen voor Romy? Haar werk- en verblijfsvergunning zullen worden ingetrokken. We geven deze informatie door aan Romy, die daarna besluit eerst een andere werkgever te zoeken die bereid is een gecombineerde vergunning voor haar aan te vragen. Dit wil zeggen dat Romy, wat er ook gebeurt, nog twee tot drie maanden uitbuiting zal moeten verduren voordat ze een klacht kan indienen tegen haar werkgever en haar verblijfsrecht veilig kan stellen.

## 2. MOEILIKHEDEN VOOR BUITENLANDSE STUDENTEN

Als België wenst deel te nemen aan de «Oorlog om talent», dan is het wel duidelijk dat dit niet blijkt uit de economische migratieprocedures. Talent staat zeker niet centraal in het systeem en dit valt des te meer op als we kijken naar het lot van buitenlandse studenten die afstuderen in België. Sinds eind 2021 heeft België het voor deze buitenlandse studenten eindelijk mogelijk gemaakt om een verblijfsvergunning voor een jaar te krijgen om werk te zoeken. Derdelands studenten met een diploma hebben gedurende 12 maanden een verblijfsvergunning met onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Het zou dus gemakkelijker zijn voor een potentiële werkgever om hen in dienst te nemen en voor

pas afgestudeerden om zich aantrekkelijk te maken, aangezien de werkgever niet eerst de procedure voor een gecombineerde vergunning hoeft te doorlopen.

Maar wat er ook gebeurt, deze verblijfsvergunning met onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt is gedoemd om te vervallen (over het algemeen op 31 oktober) zonder dat ze kan worden verlengd. Als de afgestudeerde in België wil blijven, moet de werkgever tijdig een aanvraag voor een gecombineerde vergunning indienen en moet aan de algemene voorwaarden van de gecombineerde vergunning worden voldaan. In de praktijk stellen wij twee grote problemen vast:



- Het gebrek aan informatie onder werkgevers en hun onwetendheid over de gevolgen voor de werknemer als de aanvraag niet correct of niet op tijd wordt ingediend;
- Het feit dat pas afgestudeerden volledig afhankelijk zijn van hun werkgever en de daaruit voortvloeiende loyaliteitsverplichting die tot uitbuiting kan leiden.

In november 2023 werden we gecontacteerd door Olaf, een jonge ingenieur die in het bezit was van een verblijfsvergunning (zoekjaar na het behalen van een masterdiploma in België) die geldig was tot 31 oktober 2023. In augustus 2023 vond hij een stageplaats met een mondelinge aanwervingsbelofte bij een Antwerps bedrijf. Uit een document dat hij ons bezorgde blijkt dat het een onbetaalde stage was voor een periode van vijf maanden. Bij het verstrijken van zijn verblijfsvergunning herinnert Olaf zijn werkgever eraan dat hij dringend een aanvraag voor een gecombineerde vergunning moet indienen vóór 31 oktober. Olaf tekent vervolgens een arbeidsovereenkomst van zes maanden, zodat zijn werkgever de aanvraag voor deze gecombineerde vergunning kan indienen. De werkgever dient een onvolledige aanvraag in. De arbeidsovereenkomst is niet bijgevoegd. Olaf, die geen vat heeft op de aanvraag, weet niet dat de aanvraag geen kans van slagen heeft. Toch doet hij navraag en neemt contact met ons op. We raden hem aan om de status van de aanvraag bij het gewest te checken. Eind november verneemt hij dat het gewest de werkgever aan het begin van de maand had meegedeeld dat de aanvraag onvolledig was. Begin december, zonder enige reactie van de werkgever, wordt de aanvraag niet-ontvankelijk verklaard. Vanaf dat moment heeft Olaf geen verblijfsrecht meer in België, maar hij wordt hiervan niet proactief op de hoogte gebracht door de autoriteiten. Door contact op te nemen met gespecialiseerde organisaties is hij erachter gekomen. Hij verneemt daar ook dat er geen enkele mogelijkheid meer is om een nieuwe verblijfs- en werkvergunning te verkrijgen in België. Wat er ook gebeurt, hij zal moeten terugkeren naar zijn land van herkomst. Olaf ging akkoord om een onbetaalde stage te lopen - een situatie die weliswaar legaal is in België, maar nu al enkele jaren oproept - in de hoop dat de werkgever deze gecombineerde vergunning voor hem zou verkrijgen. De werkgever heeft nagelaten om een kopie van een arbeidsovereenkomst te sturen, en deze nalatigheid lijkt ons dubieus. Deze nalatigheid is zo onlogisch dat ze opzettelijk lijkt. Op die manier kon de werkgever Olaf nog enkele weken uitbuiten en zo een derde van een jaarloon en de werkgeversbijdragen voor een arbeidskracht uitsparen, een talent, dat nu in België op straat staat.

### 3. GEDETACHEERDE WERKNEMERS: ACHTER DE UITERLIJKE SCHIJN SCHUILT VAAK UITBUITING

Volgens het vrij verkeer van werknemers mag een gedetacheerde derdelands werknemer met een verblijfsvergunning voor werk in het Europese uitzendland, in het Europese gastland werken onder detachingsvoorwaarden.<sup>1</sup> «Een «gedetacheerde werknemer» is een werknemer die door zijn of haar werkgever naar een andere lidstaat wordt uitgezonden om daar op tijdelijke basis een dienst te verrichten in het kader van een dienstverleningsovereenkomst, van een detachering binnen een groep of van uitzendarbeid.<sup>2</sup> Het is belangrijk om te benadrukken dat de werknemer in de eerste plaats een werknemer is van het Europese uitzendland en dat de detachering naar België bedoeld is als tijdelijk. In onze praktijk stellen we echter vast dat werkgevers in België buitenlandse werknemers aanwerven in België en doen uitschijnen dat deze werknemers tewerkgesteld zijn in een ander land van de Europese Unie waar zij ook een lokaal bedrijf hebben opgericht. Dit zijn over het algemeen, maar niet uitsluitend, derdelands werknemers met een verblijfsvergunning in het uitzendland. Werkgevers dwingen werknemers zonder verblijfsvergunning valse documenten of de identiteitspapieren van een andere persoon te gebruiken om de schijn van detachering op te houden. Strikt juridisch gezien, of de werknemer nu

een verblijfsvergunning heeft in het uitzende land of helemaal geen verblijfsvergunning heeft in de Europese Unie, als hij zich niet in de feitelijke omstandigheden van een detachering bevindt, is hij een werknemer die geen wettig verblijf heeft in België en mag hij er niet werken.

Waarom moet dit benadrukt worden? Voornamelijk om te voorkomen dat<sup>3</sup> de werkgever werknemers zonder verblijfsrecht buiten de werkingssfeer van de «Sanc-tie»-richtlijn kan plaatsen, onder het mom van detachering. Bij een controle door de arbeidsinspectie is het van cruciaal belang dat de inspecteurs de omstandigheden nagaan waaronder de werknemers worden aange-worven. Alleen al het feit dat men in het bezit is van een verblijfsvergunning van het uitzendland en de aanwezigheid van detacheringsdocumenten is niet voldoende om de situatie als een detachering te kwalificeren.

We stellen ook vast dat werkgevers de werknemer niet het loon betalen waarop hij recht heeft: ofwel wordt het loon niet betaald, ofwel wordt enkel het loon betaald dat van toepassing is in het uitzendland. Een lager loon. Bij een detachering moeten echter de loonvoorwaarden van het gastland (in dit geval België)

1 Zaak [C 43/93: Raymond Vander Elst](#) tegen Office des Migrations Internationales (O.M.I.)

2 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=nl>

3 Met andere woorden, de werkgever heeft een bedrijf in België en in het uitzendland en zorgt voor het opstellen van arbeidsovereenkomsten en detacheringsdocumenten zoals het A1-attest en de Limosa-aan-gifte.

worden toegepast, en dit geldt ook voor een hele lijst arbeidsvoorwaarden. Daarom moeten bij detachering voor langer dan twaalf maanden alle in het gastland geldende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden worden gegarandeerd, op enkele uitzonderingen na.<sup>4</sup> In de praktijk zien we dat dit niet het geval is, maar ook dat werkgevers doen alsof ze het niet weten.

Ten slotte moeten deze werknemers zich tijdens hun detachering in België melden bij de gemeente waar zij hun verblijfplaats hebben. Afhankelijk van de duur van de detachering (meer of minder dan 90 dagen) ontvangt de werknemer een bijlage of een gecombineerde vergunning. In de praktijk blijkt echter dat werknemers niet op de hoogte zijn van deze verplichting. Werkgevers besteden hier ook geen aandacht aan en bezorgen de benodigde documenten niet aan de werknemer. Ten

slotte hebben we tot nu toe nog niet gezien dat dit punt door de inspectiediensten wordt aangehaald bij een controle de werkgever wordt niet gevraagd om een kopie van de gecombineerde vergunning of van de bijlage.

Het is van essentieel belang dat de feitelijke aanwerings- en arbeidsvoorwaarden worden geanalyseerd, zodat onze klanten kunnen genieten van alle arbeidsrechten die op hun situatie van toepassing zijn. We zien steeds vaker dat de dossiers die behandeld worden door de afdeling «gedetacheerde werknemers» van het Toezicht op de Sociale Wetten in die richting gaan. De komende maanden hopen we dezelfde aanpak te zien bij de andere inspectiediensten en het arbeidsauditoraat.

Rodrigo leerde FAIRWORK Belgium kennen door een arbeidsongeval in 2018. Begin 2023 neemt hij opnieuw contact op om een nieuwe situatie te melden na een inspectie op een werf waar hij werkte in de streek van Luik. Een van zijn collega's is in een gesloten centrum geplaatst en een vijftiental andere werknemers willen ook hun arbeidsomstandigheden aan de kaak stellen. Op ons verzoek gaf hij onze contactgegevens door aan zijn collega's. FAIRWORK Belgium organiseerde gesprekken met de arbeiders, ofwel in onze lokalen, ofwel via videocall voor arbeiders die het grondgebied hadden verlaten, en stuurde de klachten van veertien arbeiders door naar de arbeidsinspectie. Deze klachten hebben betrekking op tewerkstelling over het hele Belgische grondgebied, soms voor de bouw of de renovatie van openbare gebouwen. Tijdens de controle ter plaatse hadden de werknemers niet de namen van alle werkgevers of hun feitelijke tewerkstellingsperiodes meegedeeld. Naast de officiële manager van het Belgische bedrijf was er echter ook een feitelijke manager. Deze tweede werkgever was al vervolgd in een andere zaak waarin hij asielzoekers met een attest van immatriculatie had uitgebuit via een systeem van schijnzelfstandigheid. In dit eerste dossier werd hij

---

4 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=nl>

onder elektronisch toezicht geplaatst nadat hij een borg had betaald. We hebben de informatie doorgegeven aan de auditeur die belast is met het eerste dossier, zodat hij passende maatregelen kon nemen, aangezien de werkgever zich niet hield aan de voorwaarden van zijn detentie met elektronische enkelband. Het Belgische bedrijf is nu failliet en we blijven het dossier opvolgen voor de werknemers.

#### 4. GEVALLEN VAN SCHIJNZELFSTANDIGHEID: AANDACHTSPUNT VOOR BIJZONDER KWETSBARE ASIELZOEKERS

Oneerlijke werkgevers nemen hun toevlucht tot verschillende praktijken om te proberen zich aan hun verplichtingen te onttrekken. Een van deze praktijken is het inschrijven van de werknemer als actieve vennoot in het bedrijf, hoewel deze in de praktijk in ondergeschikt verband werkt. De inschrijving gebeurt tegen de wil van de werknemer, strookt niet met de realiteit van de arbeidsrelatie en gebeurt meestal zelfs zonder medeweten van de werknemer. Als officieel zelfstandige kan de werknemer geen achterstallig loon opeisen bij het Toezicht op de Sociale Wetten zoals elke andere loontrekkende.

Werknemers zonder verblijfsvergunning hebben geen toegang tot zelfstandige arbeid of arbeid in loondienst. Bovendien mag een groot aantal derdelanders die in België mogen verblijven enkel als loontrekkende werken. Er bestaat in feite een volledige lijst van

derdelanders die als zelfstandige mogen werken.<sup>5</sup> Buiten deze lijst is er ofwel geen mogelijkheid om als zelfstandige te werken, ofwel moet men eerst een beroepskaart verkrijgen.

Over het algemeen hebben asielzoekers niet het recht om als zelfstandige te werken. In Vlaanderen krijgen ze geen beroepskaart. In Wallonië en Brussel is het theoretisch wel mogelijk, maar in de praktijk gebeurt het niet. Hoe slagen oneerlijke werkgevers er dan toch in om werknemers zonder papieren of met een precair verblijfsstatuut officieel als zelfstandige te laten registreren?

Dit is des te verwonderlijker omdat de sociale verzekeringsfondsen tot eind 2023 - op grond van artikel 6 bis van het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van koninklijk

---

<sup>5</sup> Koninklijk besluit van 3 februari 2003 dat bepaalde categorieën vreemdelingen vrijstelt van de verplichting om houder te zijn van een beroepskaart

besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen - verplicht waren de inschrijving te weigeren van een werknemer die geen toelating had om in België als zelfstandige te werken. In de praktijk werd deze verplichting echter niet strikt nageleefd door de sociale verzekeringsfondsen. Werknemers zonder verblijfsrecht en mensen met een attest van immatriculatie die een verzoek om internationale bescherming hadden ingediend, werden ingeschreven als actieve vennoten in het bedrijf van hun werkgever.

Het doel van de werkgever is eenvoudig: zich aan zijn verplichtingen onttrekken. De gevolgen voor de werknemer gaan echter veel verder:

- Het feit dat iemand sociale schulden heeft kan een impact hebben op bepaalde sociale rechten van personen die internationale bescherming aanvragen;
- Deze schulden hebben een impact op de toekomstige sociale rechten van werknemers indien ze een verblijfsvergunning hebben;
- De werknemers moeten bijdragen betalen EN kunnen geen achterstallig loon vorderen;
- De werknemer is niet verzekerd bij een arbeidsongeval.

Een opvangcentrum voor verzoekers om internationale bescherming nam in 2023 contact op met onze dienst. Verschillende van hun bewoners krijgen facturen van een sociaal verzekeringsfonds. Ze zijn allemaal ingeschreven als actieve vennoten in een bedrijf. Ze hebben geen overeenkomst getekend met de werkgever. Ze hebben een kopie van hun oranje kaart overhandigd in afwachting van hun arbeidsovereenkomst. In feite zijn ze vanaf de eerste werkdag ingeschreven als actieve vennoten, ook al is dit normaal gezien wettelijk niet mogelijk. FAIRWORK Belgium nam contact op met het sociaal verzekeringsfonds dat de werknemer onterecht heeft aangesloten. Als antwoord kregen we een reeks blanco formulieren om in te vullen. Het sociaal verzekeringsfonds weigert te helpen bij het invullen van de documenten en reageert niet op verzoeken voor een afspraak. Aangezien de tijd drong, vulde FAIRWORK Belgium alle documenten in en verstuurde ze aangetekend op eigen kosten. Het verzoek wordt nog steeds geanalyseerd. In dit dossier is er door het arbeidsauditoraat al een onderzoek ingesteld naar de werkgever en zijn bedrijf ABC in verband met een arbeidsongeval waarbij een derde-lander zonder verblijfsrecht betrokken was. Sindsdien heeft hij een tweede bedrijf opgericht, CBA (de werkgever heeft eigenlijk alleen de volgorde van de letters in de afkortingen van zijn bedrijven veranderd), waarin hij een aantal actieve vennoten opgeeft, geen lonen betaalt en daar geen gevolgen van ondervindt.

## 4.1

### Hoe kunnen we de werknemers helpen?

Het probleem van schijnzelfstandigheid bij werknemers zonder verblijfsrecht of met een precair verblijfsstatuut roept een aantal vragen op. De sociale zekerheidsfondsen waren verplicht om de inschrijving te weigeren en dragen niet de gevolgen van het niet nakomen van hun verplichtingen. Zelfs als ze een fout maken, is het niet mogelijk om de inschrijving en de schulden van de ingeschreven werknemer<sup>6</sup> van rechtswege te annuleren. De werknemer moet verschillende documenten met veel pagina's invullen, hopen dat zijn werkgever zijn medewerking verleent en zelf alle nodige stappen ondernemen om de stopzetting van zijn activiteit, vrijstelling van sociale bijdragen, enz. aan te vragen. Op grond van het handvest van de sociaal verzekerde heeft het<sup>7</sup> fonds echter de verplichting om zijn leden te helpen bij hun administratieve procedures. Onze ervaring is dat wanneer de werknemer contact opneemt met het fonds, het hem gewoon blanco documenten opstuurt om in te vullen en een lange standaard e-mail waarbij geen rekening worden gehouden met hun specifieke kwetsbaarheidspositie waarin ze worden uitgebuit. Om de werknemer te ontslaan van deze aansluitingsverplichting zou de werkgever bepaalde documenten aan de werknemer moeten bezorgen die hij mee ondertekent, tegen zijn eigen belang in.

Werknemers die met deze administratieve problemen worden geconfronteerd staan machteloos, maar sommigen vinden de weg naar onze helpdesk. Onze website, de zichtbaarheid, de duidelijkheid en de talen waarin informatie wordt verstrekt, dragen daartoe bij. Deze problematiek staat normaal gezien niet centraal in de diensten van FAIRWORK Belgium. We hebben mogelijke oplossingen voor werknemers met dit probleem op onze website gepubliceerd, zodat ze beschikbaar zijn voor Europese burgers in het bijzonder, maar het is niet de intentie van FAIRWORK België om de dossiers van deze werknemers actief op te volgen. Zij behoren niet tot ons doelpubliek, maar de problematiek is nu verder uitgebreid.

Dit is des te verwonderlijker aangezien er bepaalde instanties<sup>8</sup> voor zelfstandigen in moeilijkheden bestaan die bevoegd zijn om werknemers te helpen met deze formaliteiten. We namen contact op met Dyzo, dat ons kon helpen met een dossier. Vanwege de taalbarrière zag FAIRWORK Belgium zich helaas genoodzaakt om in te staan voor de contacten met de werknemers en de kosten van een tolk op zich te nemen. We hebben ook geprobeerd contact op te nemen met hun collega's in Brussel voor een soortgelijke samenwerking, maar tot nu toe hebben we nog geen reactie gehad.

<sup>6</sup> vóór 5 december 2023 - de datum waarop de wetswijziging van kracht wordt, zie hieronder

<sup>7</sup> Wet van 11 april 1995 tot invoering van «het handvest» van de sociaal verzekerde.

<sup>8</sup> <https://dyzo.be/nl/over-dyzo>; <https://info.hub.brussels.nl/tools/wie-kan-me-helpen/centrum-voor-ondernemingen-moeilijkheden-com>

## 4.2

### Wijzigingen in de wetgeving: belangen van kwetsbare werknemers versus administratieve vereenvoudiging

Artikel 6bis werd gewijzigd door het koninklijk besluit van 26 november 2023 (in werking getreden op 5 december 2023), blijkbaar om te bepalen dat de inschrijving niet langer mag worden geweigerd maar systematisch moet worden geregistreerd en dat de fondsen bovendien personen moeten identificeren die niet het recht hebben om onder een zelfstandigenstatuut te werken. De fondsen geven deze informatie door aan het RSVZ, dat ze op zijn beurt doorgeeft aan de gewesten die verantwoordelijk zijn voor de afgifte van beroepskaarten.

De werknemer wordt dus rechtstreeks ingeschreven en moet socialezekerheidsbijdragen betalen, ook al heeft hij geen vergunning om als zelfstandige in België te werken. De wijziging van artikel 6 bis lijkt een legalisering achteraf van een praktijk die al sinds begin 2019 bestaat.

We vragen ons af waarom deze verplichting, die bedoeld was om illegale arbeid en sociale fraude tegen te gaan, is afgeschaft. Was dit in strijd met de onderwerpingsplicht? De afwezigheid van een beroepskaart heeft geen invloed op de verplichting tot onderwerping aan het sociaal statuut van de zelfstandigen - de wetgeving maakt geen onderscheid tussen een legale of illegale activiteit, of tussen een wettige of onwettige activiteit. In de praktijk was het dus altijd mogelijk om een frauduleuze werknemer met terugwerkende kracht in te schrijven na een controle. De aanpassing van de wetgeving was hiervoor dus niet nodig.

Zit het probleem in de toepasbaarheid? Zou het moeilijk zijn voor de fondsen om te achterhalen wie wel en wie niet als zelfstandige mag werken zonder beroepskaart? Aan de ene kant is het koninklijk besluit van 3 februari 2003, dat bepaalde categorieën vreemdelingen vrijstelt van de verplichting om houder te zijn van een beroepskaart, duidelijk. Verder is het eerder een kwestie van opleiding van competent personeel, want wat er ook gebeurt, de fondsen blijven verantwoordelijk voor het identificeren van de mensen die een beroepskaart moeten kunnen voorleggen, het enige verschil is dat ze hen nu moeten inschrijven.

Dus deze zogenaamde «antimisbruikbepaling» wordt gewijzigd zonder dat er specifieke maatregelen worden genomen voor de kwetsbare doelgroep?

- In het Vlaamse Gewest kunnen verzoekers om internationale bescherming geen beroepskaart aanvragen - zou hun inschrijving niet systematisch geweigerd moeten worden?
- Het Waals Gewest staat dit in theorie toe, maar levert in de praktijk geen beroepskaart af aan deze groep. De realiteit van de verantwoordelijkheden van een actieve vennoot is namelijk moeilijk te verzoenen met de realiteit van een nieuwkomer die nog niet de kans heeft gehad om zich vertrouwd te maken met de Belgische wetgeving en de realiteit van het dagelijkse beheer van een bedrijf.
- Het verzoek tot aansluiting van een persoon met een attest van immatriculatie als verzoeker om internationale bescherming zou altijd aanleiding moeten geven tot een aanvullend onderzoek of zelfs een controle.

- Het zou niet mogelijk mogen zijn om een persoon zonder verblijfsvergunning aan te sluiten.
- Oekraïners die internationale bescherming genieten, kunnen zich sinds 20 augustus 2022 legaal aansluiten. In de praktijk zien we ook dat deze kwetsbare doelgroep misbruikt wordt om dezelfde redenen als elke andere nieuwkomer.

We hopen de belangen van de meest kwetsbare werknemers die het slachtoffer zijn van deze praktijken te kunnen verdedigen, in samenwerking met de bevoegde autoriteiten, zodat deze wetwijziging niet nog grotere gevolgen heeft op werknemers zonder verblijfsrecht of met een precair verblijfsstatuut.

## 5. ITALIAANSE NANNY ZONDER CONTRACT TOCH BESCHOUWD ALS AU PAIR

Eind oktober 2022 werden we gecontacteerd door een Italiaanse werkneemster in Genval. Ze werkte voor een gezin als 'au pair'. Ze kwam in contact met de werkgevers via de website AuPairWorld. Ze heeft geen officiële Belgische au pair modelovereenkomst en ze werkte vaak meer dan 20 uur per week.

Het au pairstatuut is juridisch gezien geen arbeidsstatuut maar een verblijfstatuut in het kader van een cultureel uitwisselingsprogramma. Het is bedoeld om jonge derdelanders de mogelijkheid aan te bieden om hun taalkennis te verruimen en hen in contact te brengen met de Belgische cultuur. Ze worden ontvangen door een gastgezin waar ze eten, onderdak en zakgeld krijgen in ruil van hun hulp bij lichte huishoudelijke taken. Werk is niet het hoofddoel van de au pair plaatsing.

Het au pairprogramma in België wordt geregeld door het KB van 9 Juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemer. De regelgeving is van toepassing op derdelanders maar niet op Europese burgers. Strikt gesproken kunnen Unieburgers geen au pair worden op basis van de stipulaties van het KB maar in de praktijk kan een Unieburger zijn verblijf officialiseren bij de gemeente aan de hand van een au pair modelovereenkomst. Deze praktijk wordt getolereerd in het kader van het recht van vrij verkeer van Unieburgers. Ze worden echter nooit officieel geregistreerd als "au pairs" maar als student of als Unieburger met economische middelen. Maar om zich te kunnen registreren is het ondertekenen van een officiële au pair modelovereenkomst vereist. Zonder deze overeenkomst kunnen "Europese au pairs" zich niet registreren.



De cliënte in kwestie heeft nooit een au pair modelovereenkomst getekend. Ze heeft dit meermaals gevraagd aan de werkgevers maar ze weigerden dit constant. De werkgevers beweerden dat een contract als au pair niet noodzakelijk was voor burgers uit de EU. De klant had zelfs een gesprek met de werkgever opgenomen waarin hij expliciet weigerde om zo een overeenkomst af te sluiten.

FAIRWORK Belgium is van mening dat in dit soort situaties (waar er geen model au pairovereenkomst getekend wordt) niet gesproken kan worden over een au pair plaatsing maar over een tewerkstelling in het zwart als dienstbode kinderopvang (officiële benaming van een nanny/babysitter). We schatten dat 80% van de EU-burgers die in België verblijven als "au pair" zich bevinden in dit soort "afspraken".

Door het ontbreken van een contract en door de lange werkuren, heeft onze klant besloten met onze steun, klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie. Zo wilde ze haar achterstallig loon als dienstbode eisen. Normaal zijn de regionale arbeidsinspecties bevoegd voor au pairs omdat er een arbeidskaart aangevraagd moet worden voor derdelanders. Aangezien er geen arbeidskaart aangevraagd moet worden voor Unieburgers, zijn de regionale inspecties niet bevoegd. De klant heeft klacht ingediend bij Toezicht op Sociale Wetten van FOD WASO aangezien ze bevoegd zijn voor dossiers waar er sprake is van tewerkstelling in het zwart. Na afloop van het onderzoek krijgen we de volgende mededeling van de inspecteur die het dossier opvolgde:

***Uit het onderzoek gemaakt door onze diensten in samenwerking met de RSZ blijkt dat aan de voorwaarden voor de tewerkstelling van mevrouw Rossi als au pair was voldaan: aanvraag via de website van AuPairWorld, privé-accommodatie op de bovenste verdieping van het huis, betaling door het gastgezin van het vliegticket voor de heenreis, een onlinecursus Engels en een SIM-kaart, toekenning van een bankkaart voor persoonlijke uitgaven, door de jonge vrouw geleverde diensten die de grens van 20 uur per week niet overschrijden (het gastgezin maakt gebruik van een dienstenchequebedrijf).***

FAIRWORK Belgium was verbaasd over de resultaten van het onderzoek. Voor ons was het duidelijk dat in de arbeidssituatie van onze klant geen sprake was van een au pair plaatsing maar een tewerkstelling in het zwart als dienstbode. Hieronder onze analyse:

- Een au pair verblijf is enkel mogelijk indien: 1) aan de voorwaarden van het Koninklijk Besluit is voldaan; 2) beide partijen, het gastgezin en de au pair, een officieel Belgisch au pair modelcontract hebben ondertekend; en 3) de au pair een arbeidskaart type B heeft verkregen
- Elk gewest (Brussel, Vlaanderen, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap) heeft zijn eigen officieel modelcontract, gebaseerd op de bepalingen van het hierboven vermelde Koninklijk Besluit. Deze officiële modelcontracten zijn de enige geldige documenten om officieel het statuut van au pair in België te verkrijgen. Andere contracten of privédocumenten zijn niet geldig.

- De mening van FAIRWORK Belgium is dat hoewel de regelgeving inzake de au pair plaatsing in België niet van toepassing is op Unieburgers, zij toch een Belgisch model au pair contract moeten gebruiken als ze zich willen vestigen in België als au pairs en hun verblijf in België willen officialiseren. Het officiële modelcontract voor de regio waar de Europese burger zich wil registreren moet altijd worden gebruikt om een verblijfsvergunning type «E» voor de betrokken persoon aan te vragen. Alleen als aan deze basis formaliteiten voldaan wordt, denken we, is er sprake van een “Europese au pair”. Europese burgers die geen officieel modelcontract met het gastgezin hebben gesloten en zich niet bij de gemeente hebben laten registreren (zoals het geval was in het dossier van onze klant), mogen in geen geval als au pair beschouwd worden maar wel als dienstboden tewerkgesteld in het zwart.
- Volgens de inspecteur waren de voorwaarden van een au pair plaatsing voldaan omdat de aanvraag via de website van Au Pair World is gebeurd. AuPair-World.com is een website met algemene informatie over de au pair plaatsing in verschillende landen. De website bevat een internationale database met profielen van gastgezinnen en au pair kandidaten. Het bedrijf achter de website heeft geen officieel statuut in het kader van de Belgische au pair plaatsing en het is verbonden aan geen enkele Belgische autoriteit, federaal of regionaal. Het is een privé onderneming die geen enkele bevoegdheid of autoriteit heeft over het au pair programma in België. Daarom kan een aanvraag op deze website niet als een officiële aanvraag beschouwd worden.
- De privé-accommodatie die onze klant heeft gekregen, impliceert niet per se een officiële erkenning als au pair. Dienstboden kunnen ook als interne werknemers werken. Ook de betaling van een vliegticket of SIM-kaart verleent geen enkele officiële status als au pair.
- De inschrijving voor een onlinecursus Engels is niet in overeenstemming met de regelgeving inzake au pairs. In feite gaat het in tegen de wettelijke bepalingen. Binnen het kader van een au pair plaatsing. Is het verplicht een cursus te volgen van de officiële taal van de regio waar men verblijft (Nederlands, Frans of Duits). Engels is geen officiële taal in België.
- We waren ook verbaasd over het feit dat het inhuren van een dienstenchequebureau door de werkgevers wordt beschouwd als bewijs dat onze klant slechts 20 uur per week werkte.

FAIRWORK Belgium heeft contact opgenomen met de specialisten betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers binnen Toezicht Sociale Wetten (TSW). De mening van TSW is dat aangezien de legale voorwaarden die bepaald worden door het KB inzake au pairs niet van toepassing zijn op Unieburgers, de Unieburger en het gastgezinnen hun eigen voorwaarden kunnen overeenkomen. Als beide partijen akkoord gaan met een au pair plaatsing onder de voorwaarden waarin onze klant heeft gewerkt, is dit niet per se verboden en betekent dit niet direct dat het over een tewerkstelling in het zwart als dienstbode gaat.

## 5.1

### Conclusie

We vinden deze interpretatie gevaarlijk. We merken in de praktijk dat Europese “au pairs” een van de meest uitgebuite groepen zijn in de sector. Ze komen naar België en ze worden nergens geregistreerd, vaak blijven ze jaren werken bij dezelfde werkgever voor met een betaling van amper 450€ zonder een minimumloon of sociale zekerheid.

Het is waar dat de wetgeving rond de au pair plaatsing niet van toepassing is op Europese burgers maar het juridische kader omtrent huishoudelijk werk en in het bijzonder de regelgeving inzake het dienstbodestatuut (Paritair Comité 323) is wel van toepassing op alle personen die als privé huishoudpersoneel/nannies werken in België. De regels van het PC323 zijn zelfs van toepassing op werknemers zonder wettig verblijf. Daarom is het voor ons moeilijk te begrijpen waarom

Unieburgers die geen au pair contract hebben getekend niet beschouwd worden als dienstboden met recht op een minimumloon.

We zijn overtuigd dat het tewerkstellen van “EU au pairs” een van de meest duidelijke gevallen is van sociale dumping. Zolang er geen duidelijk juridisch kader als au pair bestaat, zullen Unieburgers uitgebuit blijven worden door malafide werkgevers. We merken de trend in sociale media waarin gastgezinnen voorkeur geven aan “EU au pairs” in plaats van derdelanders, om de “ingewikkelde” administratie van de aanvraag tot een arbeidskaart en visum te vermijden.

FAIRWORK Belgium zal dit dossier verder bestuderen en het voor de rechtbank proberen brengen in 2024.

## 6. LATIJNS-AMERIKAANSE AU PAIR DIE VERPLICHT WAS TE VERBLIJVEN BIJ EEN GASTGEZIN.

In de zomer werden we gecontacteerd door een Latijns-Amerikaanse au pair wonende in Brussel. Ze had verschillende problemen met het gastgezin en ze wilde de au pair plaatsing bij hen vroegtijdig beëindigen. Ze had al een nieuw gastgezin gevonden die klaar stond om de aanvraag voor een nieuwe arbeidskaart in te dienen. Ze nam contact via email met de Directie Economische Migratie van het Brussels Gewest waar ze geïnformeerd werd dat er een strikte procedure was om het gastgezin vroegtijdig te kunnen verlaten. In het kader van deze procedure, moesten aan de volgende formaliteiten worden voldaan:

- Kopie van de identiteitskaart van de au pair
- Einde van het contract in onderling akkoord getekend door beide partijen
- Inlevering van de arbeidskaart
- Au pair doorstrepen van de gezinssamenstelling.

Pas bij het voldoen van deze formaliteiten mocht de au pair het gastgezin verlaten. In eerste instantie wilde het gezin geen einde contract ondertekenen en daarom kon de au pair niet aan de eisen voldoen die de Directie Economische Migratie haar had opgelegd. Toen de au pair contact met ons opnam, was ze al erg wanhopig omdat de strenge procedure geen einde leek te hebben en ze geen toestemming kreeg van de Brusselse administratie om te vertrekken, terwijl haar relatie met het gastgezin verder verslechterde.

FAIRWORK Belgium was verbaasd om te horen dat er een «strikte procedure» gevolgd moest worden. In onze meer dan 10 jaren ervaring met au pair dossiers, hadden we dit nog nooit gehoord. Zover we weten en op basis van de huidige regelgeving, zijn er geen extra formaliteiten om als au pair van gastgezin te kunnen veranderen. Aangezien de au pair plaatsing een cultureel uitwisselingsprogramma (en geen arbeidsrelatie) is, mogen au pairs vrij van gastgezin veranderen en de formaliteiten die verbonden zijn aan een echte arbeidsrelatie (zoals de beëindiging van een overeenkomst met wederzijds goedvinden of een opzegtermijn) zijn niet van toepassing. Dit was ook onze ervaring in de praktijk in alle regio's en lijkt in de huidige regelgeving niet veranderd.

De betrokken au pair vertelde dat de arbeidsinspectie ondertussen een onderzoek naar haar werksituatie had ingesteld, maar omdat ze nog altijd verplicht was om te blijven wonen met het gastgezin, besloot ze niets te vertellen aan de inspectie over de misbruiken.

Uiteindelijk heeft de au pair het gastgezin kunnen verlaten en is ze naar een tweede gastgezin kunnen verhuizen maar deze ervaring bracht haar in grote emotionele nood. Er waren duidelijk misbruiken tijdens haar verblijf bij het gastgezin, maar door deze ervaring verloor ze alle vertrouwen in de administratie en ondanks onze steun wilde ze geen klacht meer indienen.

## 6.1

### Conclusie

FAIRWORK Belgium begrijpt dat er bepaalde administratieve verplichtingen zijn waaraan voldaan moet worden, zoals het inleveren van de arbeidskaart en het verwijderen van de au pair uit de gezinssamenstelling. Maar dit kan gebeuren eens de au pair de misbruikssituatie heeft verlaten. We zijn er ook van overtuigd dat een strenger toezicht door de controlediensten essentieel is om de systematische uitbuiting van au pairs in België te bestrijden, maar we vragen ons af of het belemmeren van de beëindiging van de culturele uitwisselingsplaatsing hier niet contraproductief werkt. De au pair in kwestie heeft gekozen om het misbruik niet te melden aan de arbeidsinspectie omdat ze verplicht was om te verblijven bij het gastgezin.

Op basis van onze ervaring zijn we van mening dat het niet raadzaam is om een einde van het contract in onderling akkoord te eisen. Deze documenten worden volledig opgesteld door het gastgezin (of door het au pair agentschap), de au pair heeft geen onderhandelingsruimte over de stipulaties van deze documenten. Daarop staan vaak voordeliger clausules voor het gastgezin die hen beschermen bij een eventuele klacht. De au pair wordt vaak gevraagd om documenten te tekenen waarin ze gevraagd wordt om bepaalde kosten terug te betalen die normaal gesproken uitsluitend ten laste van het gastgezin komen. Het ondertekenen van deze documenten is bovendien geen plicht volgens de huidige regelgeving.

Laat ons niet vergeten dat de au pair plaatsing (althans juridisch gesproken) een culturele uitwisseling is. De au pair is vrij om te vertrekken wanneer ze maar wil. Ze is theoretisch gezien, geen werknemer en ze zou haar vertrek niet moeten rechtvaardigen, zolang de basis administratieve plichten voldaan worden (inleveren van de arbeidskaart en het verwijderen van de au pair uit de gezinssamenstelling). Dat kan perfect na het verlaten van het gastgezin. En nog meer, volgens onze informatie kan de au pair niet zomaar verwijderd worden van de gezinssamenstelling van het eerste gastgezin zonder geregistreerd te worden bij het tweede gezin, wat alleen maar mogelijk is bij de toekenning van een arbeidskaart voor het tweede gezin.

De ervaring leert ons dat het verhinderen dat een jongere het huis van een gastgezin verlaat, haar al snel in een zeer kwetsbare situatie brengt. Zoals we hebben gezien, is dit ook contraproductief voor een goed verloop van de controlemechanismen.

# HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET

## 1. VERTALEN VAN DE INHOUDELIJKE PAGINA'S VAN ONZE WEBSITE

In 2023 hebben we bij FAIRWORK Belgium belangrijke stappen gezet in het vergroten van onze impact door het vertalen van cruciale delen van onze website naar het Braziliaans-Portugees en Oekraïens. Omwille van beperkte middelen hebben we prioriteit gegeven aan het vertalen van informatie met betrekking tot arbeidsrechten, schijnzelfstandigheid en huispersoneel. Deze focus stelde ons in staat om essentiële kennis

toegankelijk te maken voor een breder publiek, en zo een positieve invloed uit te oefenen op de levens van werknemers met een precair of zonder wettig verblijf. Helaas ontbraken de benodigde middelen voor het vertalen van het gedeelte over de arbeidsmigratieprocedure en au pair jongeren. We blijven ons inzetten om in de toekomst deze lacunes aan te vullen en onze informatie nog toegankelijker te maken.

## 2. HET PROFIEL VAN DE HULPVRAGERS

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, Facebook en WhatsApp.

De helpdesk kreeg **662 hulpvragen**. In verhouding tot 2022 is dit een **stijging van 48%**, een nieuw jaarrecord. Het profiel van hulpvragers blijft gelijkaardig. Het betreft voornamelijk de werknemer zelf (64%), zijn familie (9%), of een hulpverlener (17%) die ons contacteert. Van 662 hulpvragen van wie we de gegevens konden verzamelen waren er **381 (66%) mannen en 192 (34%) vrouwen**.

In onze registratie ligt de nadruk op het aantal individuele hulpvragers in plaats van het totale aantal hulpvragen. Dit betekent dat we geen aparte registraties maken voor elke afzonderlijke hulpvraag van dezelfde persoon. Alleen wanneer een hulpvrager ons benadert met een vraag of probleem bij een nieuwe werkgever, wordt deze vraag opgenomen in onze registratie als een nieuwe hulpvraag. Dit proces verschilt mogelijk van de praktijken van andere organisaties, daarom dat we dit hier willen verduidelijken.

De werknemers die ons contacteerden zijn afkomstig uit **78 landen**. De grootste groepen zijn Brazilianen (89) en Marokkanen (53), gevolgd door Oekraïners (18) en Turken (18). Niet onverwacht maar toch opvallend is dat de Oekraïners ondertussen op de derde plaats staan van de nationaliteiten die ons contacteren. Dit heeft veel te maken met het misbruik van het statuut van actieve vennoot door bepaalde werkgevers (u leest meer in de fenomeenanalyse op pagina 12. Het is voor het eerst in ons bestaan dat Turken op de 4de plaats staan wat de nationaliteit betreft. De oorzaak ligt hier bij de gecombineerde vergunning. Niet zelden zijn de Turkse werknemers naar België gekomen in het kader van een legale arbeidsmigratie. Eenmaal hier blijkt de werkgever zijn verplichtingen niet na te komen.

We moeten ook stilstaan bij de 5de nationaliteit: Belgen die problemen ondervinden in hun tewerkstelling. We vermoeden dat dit te maken heeft met de toegankelijke informatie op onze website, de moeilijke bereikbaarheid van de vakbonden en de onwetendheid bij welke overheidsdienst te kunnen aankloppen voor welke informatie. We volgen deze dossiers natuurlijk niet op maar verwijzen de hulpvragers naar de relevante diensten.

De **sectoren** waar onze cliënten zijn tewerkgesteld blijven in eerste instantie het **huispersoneel, de bouw, horeca en schoonmaak**. In totaal waren de betrokken werknemers actief in **44 verschillende sectoren**. Dat chauffeurs in onze tabel verschijnen heeft alles te maken met gecombineerde vergunningen voor vrachtwagenchauffeurs.

### 3. VASTGESTELDE AANMELDING EN INGEDIENDE KLACHTEN OVER LOONDIEFSTAL

Tijdens een intakegesprek vragen we de hulpvragers 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 41 dossiers een totale loondiefstal van € 184.728,00 gerapporteerd**. Door de tussenkomst van de inspectiedienst, door bemiddeling of omdat de werknemer de werkgever meedeelde met ons contact te hebben, werd uiteindelijk in 2 dossiers voor een totaal van € 12.439,36 (of 6,73%) uitbetaald. Dit kan een onderschatting zijn. Niet iedere klant informeert ons na bemiddeling dat de werkgever effectief overging tot betaling.

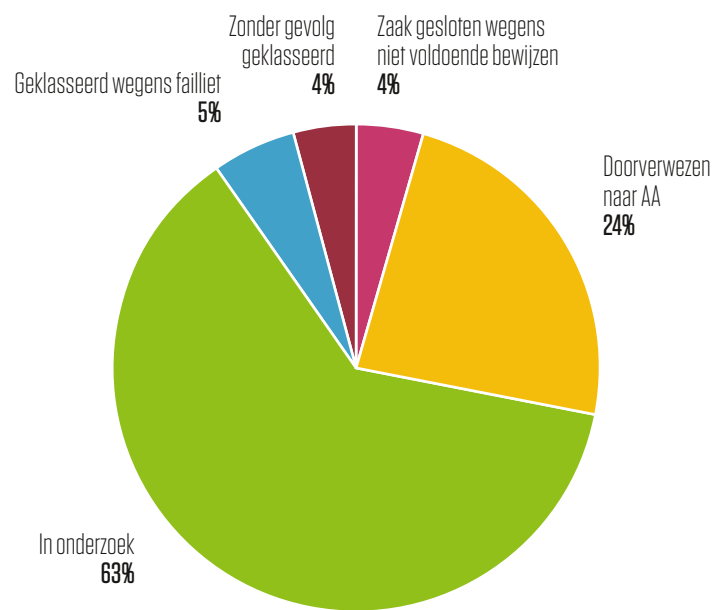
In 2023 was FAIRWORK Belgium betrokken bij de indiening van **49 klachten** door werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht bij diverse inspectiediensten. Drie rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat. Deze klachten werden vaak met onze ondersteuning ingediend. Soms ging de werknemer zelf naar de inspectie en werden we pas later gecontacteerd.

Een overzicht:

- Zes klachten bij de regionale inspectie. Dit zijn dossiers van au pair jongeren. Het zijn immers de regionale inspecties die specifiek voor deze groep bevoegd zijn. Naast de au pair dossiers gaat het om dossiers waarin de cliënt werd aangetroffen door de regionale inspectie.
- Twee klachten bij de inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit zijn dossiers die gestart zijn na een controle op de werkvloer.
- 35 klachten over loondiefstal bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. De focus van deze inspectiedienst ligt op de controle op het respect voor de arbeidsrechten.
- Acht klachten rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat.
  - In vijf dossiers gaat het om een arbeidsongeval. Bij een arbeidsongeval adviseren we de cliënt altijd om de klacht rechtstreeks in te dienen bij het arbeidsauditoraat.
  - In twee dossiers bleek na het beluisteren van het verhaal van de klant dat er al een dossier bij ons liep tegen dezelfde werkgever voor gelijkaardige feiten. Als dat eerder dossier al in onderzoek is bij een arbeidsauditeur, richten we de klacht meteen aan de arbeidsauditeur zodat het kan worden toegevoegd.
  - Eén dossier werd opgestart in het kader van een procedure mensenhandel. Maar de tenlastelegging ten opzichte van de werkgever werd niet weerhouden. Wel blijft het onderzoek lopen voor sociaal-strafrechtelijke inbreuken, zoals het niet betalen van het loon. De begeleiding stopt dus bij de centra mensenhandel en het slachtoffer wordt naar ons doorverwezen.

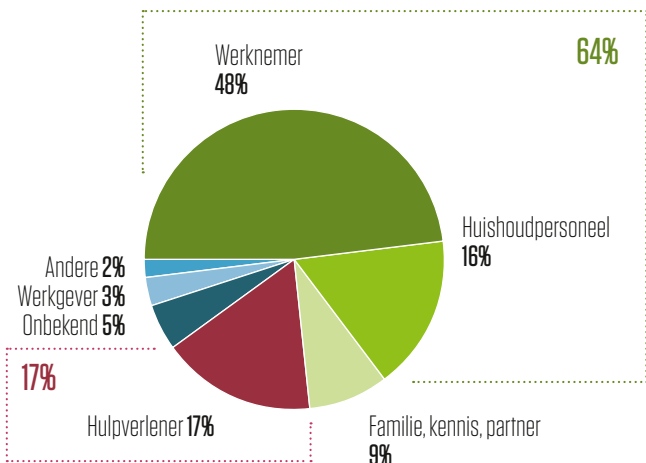


**GRAFIEK:** OPVOLGING VAN KLACHT DOOR INSPECTIE (N=46)



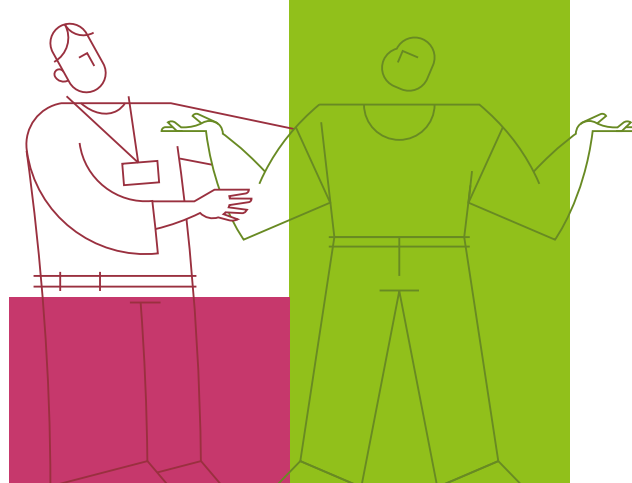
# IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS

DE IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS (N=655)

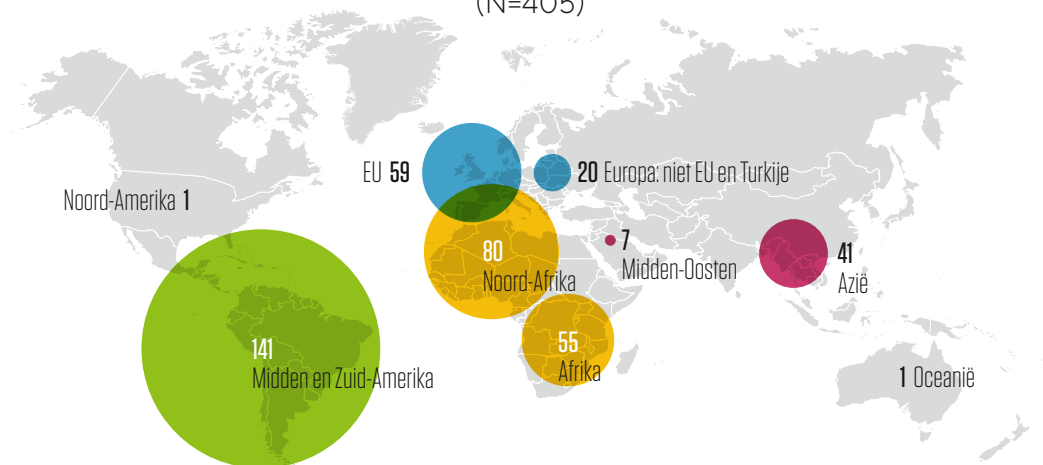


**17%**  
HULPVERLENER

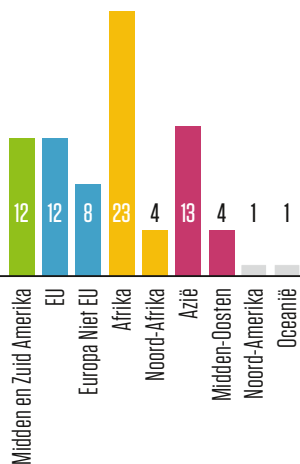
**64%**  
WERKNEMER



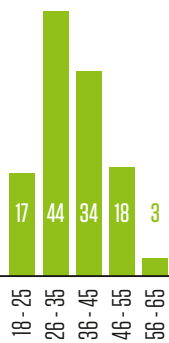
HERKOMST (N=405)



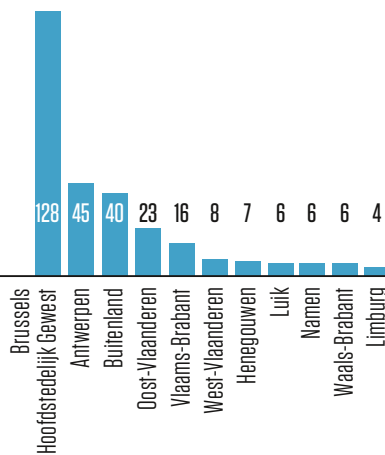
AANTAL LANDEN (N=78)



LEEFTIJD (N=116)



VERBLIJFPLAATS (N=292)



# AARD VAN TEWERKSTELLING

De top 4 van de sectoren van tewerkstelling blijven jaar na jaar hetzelfde:

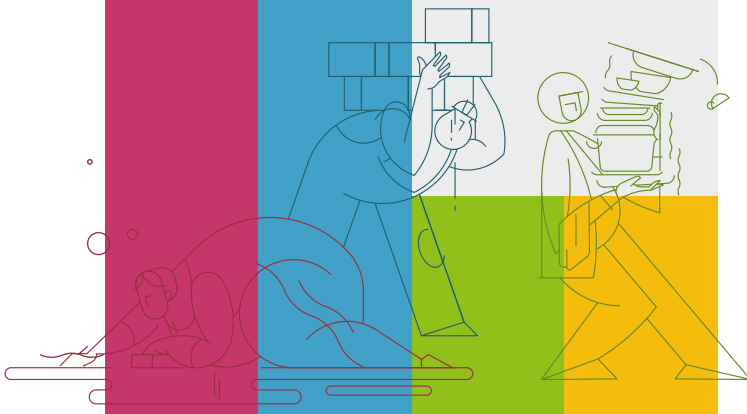
**huishoudpersoneel, bouw, schoonmaak en horeca.**

**28%**  
HUISHOUDEN

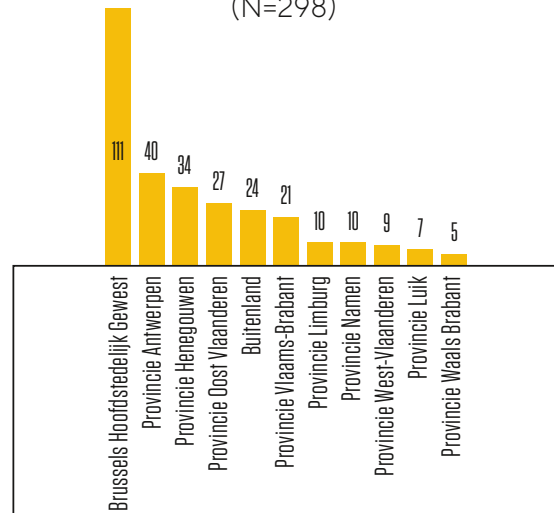
**24%**  
BOUW

**7%**  
HORECA

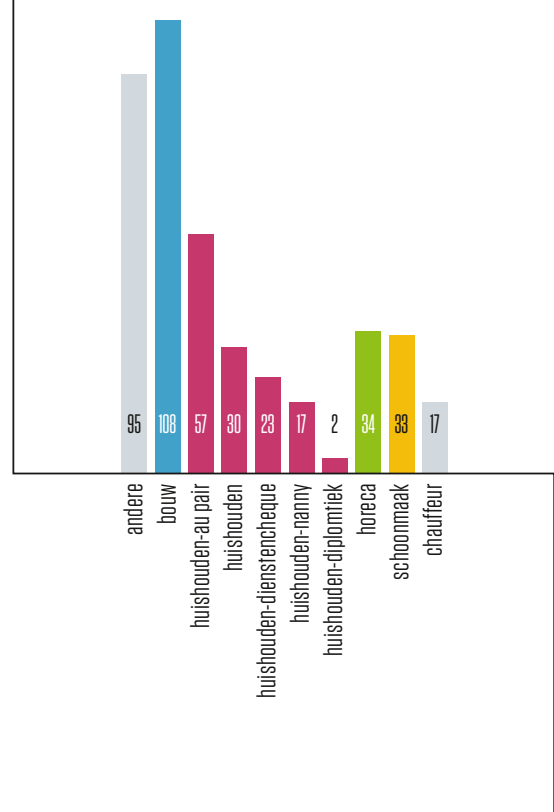
**7%**  
SCHOONMAAK



PLAATS VAN TEWERKSTELLING (N=298)



SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=459)



# HULPVRAGEN

## THEMA VAN DE HULPVRAAG (N=706)

Loon diefstal	<b>193</b>
Algemene vraag naar rechten	<b>121</b>
Andere	<b>83</b>
Mogelijkheid om legaal te werken	<b>74</b>
Problemen in een legale arbeidssituatie	<b>62</b>
Arbeidsongeval	<b>36</b>
Administratieve problemen met werkvergunning	<b>27</b>
Onduidelijke vraag	<b>22</b>
Problemen bij schijnzelfstandigheid	<b>21</b>
Vraag naar werk	<b>14</b>
Vragen in verband met zelfstandig werk	<b>14</b>
Ontslag	<b>11</b>
Problemen met regularisatie	<b>5</b>
Mensenhandel	<b>5</b>
Controles door politie en inspectie	<b>5</b>
Wit werk zonder papieren	<b>4</b>
Misbruik niet gespecificeerd	<b>3</b>
Sociale zekerheidsrechten	<b>2</b>
Detachering	<b>2</b>
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werknemer)	<b>1</b>
Valse papieren	<b>1</b>

## BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=661)

Informatie bezorgd	<b>334</b>
Doorverwezen	<b>82</b>
Klachtneerlegging	<b>58</b>
In behandeling	<b>57</b>
Klant stopt het dossier	<b>47</b>
Uitsluitingscriteria	<b>41</b>
Klant komt niet naar afspraak	<b>16</b>
Klant niet meer bereikbaar	<b>13</b>
Klant op wachtlijst maar neemt geen contact	<b>9</b>
Mensenhandel	<b>2</b>
Bemiddeling/opvolging	<b>2</b>

Het thema «andere» omvat een breed scala aan diverse hulpvragen, die vaak buiten onze specifieke expertise vallen. Werknemers zonder wettig verblijf benaderen ons met vragen over gezondheidszorg, toegang tot onderwijs, bankproblemen en de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te verrichten. Daarnaast ontvangen we onder dit thema vragen van werkgevers die meer inzicht zoeken in de complexiteit van het arbeidsmigratiesysteem. In gevallen waar deze hulpvragen buiten onze expertise valt, gebruiken we onze contacten en netwerken. We verwijzen hen door naar gespecialiseerde diensten die beter in staat zijn om aan hun specifieke behoeften tegemoet te komen. Door deze aanpak blijven we waarborgen dat degenen die ons benaderen, ongeacht hun vraag, de meest relevante en effectieve ondersteuning ontvangen.

Daarnaast zal het u niet verbazen dat FAIRWORK Belgium via de helpdesk wordt gecontacteerd over situaties die later als **mensenhandel** worden gekwalificeerd. In dossiers van ernstige economische uitbuiting - met indicaties mensenhandel - nemen we contact op met één van de gespecialiseerde centra Pag-asa, Payoke of Sürya. Het is immers niet eenvoudig om de inschatting te maken of een dossier nu wel of niet voldoet aan de elementen om tot een vervolging omwille van mensenhandel te komen. We geven hen alle informatie door. Nadat een centrum het dossier eventueel heeft afgetoetst bij het arbeidsauditoraat, wordt door beslist of het verder wordt opgevolgd als mensenhandel en zal het worden opgenomen door het desbetreffende centrum. Zo niet zet FAIRWORK Belgium de begeleiding verder.

# HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS

## 1. HET EMPOWERMENTPROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Na enkele moeilijke jaren voor ons empowermentsproject binnen onze werking voor het huishoudpersoneel en au pair jongeren door de globale coronacrisis,<sup>9</sup> hebben we veel positieve veranderingen gehad. We hebben historische records gehaald wat deelnemers betreft, en we hebben ook een serieuze uitbreiding van onze werking kunnen realiseren. Na 13 jaar bestaan van ons empowermentsproject, was 2023 het jaar met de grootste veranderingen ooit in onze werking.

Ons empowermentsproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers bestaat uit twee delen:

- een veilig loket voor individuele sociaaljuridische oriëntatie tijdens de weekdagen.
- een zondagse collectieve werking waar we infosessies, sociaal-culturele activiteiten en workshops organiseren voor de doelgroep.

Ons project wordt gericht op twee doelgroepen:

- Het huishoudpersoneel (met of zonder verblijfsrecht) dat actief is in een van de verschillende arbeidsstatuten binnen de sector: dienstboden, nannies en babysitters, dienstencheques werknemers en diplomatiek huishoudpersoneel.
- Au pair jongeren in België (derdelanders en Unieburgers)

---

<sup>9</sup> Door corona hebben we een groot deel van onze activiteiten moeten annuleren en het aantal deelnemers is tussen 2020-2022 sterk gedaald

## 1.1 Veilig loket

Via ons **veilig loket** bieden we individuele sociaaljuridische oriëntatie in verband met de arbeidsrechten van het huishoudpersoneel en au pair-jongeren. Onze cliënten kunnen bij ons terecht voor algemene vragen over hun rechten en arbeidsomstandigheden en ze kunnen al hun vragen stellen indien ze problemen ervaren op hun werkplaats. Indien gewenst, kunnen we onze klanten begeleiden voor het indienen van een klacht bij de arbeidsinspectiediensten (federaal of regionaal, afhankelijk van hun arbeidsstatuut). We volgen het dossier verder op en indien mogelijk proberen we het dossier bij de rechtbank te brengen.

Ons veilig loket is bereikbaar via **telefoon en email** maar ook **via WhatsApp, Facebook, Instagram en TikTok**. De realiteit is dat we tegenwoordig bijna uitsluitend door de doelgroep, worden gecontacteerd via sociale media (in het bijzonder WhatsApp en Facebook). Email en telefoon wordt vooral gebruikt door hulpverleners, partners van andere organisaties en werkgevers die op zoek zijn naar informatie over het correct tewerkstellen van huispersoneel en au pairs.

We besloten enkele jaren terug om ons veilig loket bereikbaar te maken via sociale media omdat deze communicatiekanalen toegankelijker zijn voor het huishoudpersoneel en au pairs die in een privé woning werken en vaak in geïsoleerde omstandigheden. Ook contact nemen via sociale media is minder intimiderend voor de doelgroep, zeker als ze weinig tot geen kennis hebben van het Nederlands of Frans. De telefoon vastnemen en bellen is voor deze doelgroep geen evidentie.

We stellen vast dat het gebruik van sociale media zeer belangrijk is voor het bereiken van onze doelgroep maar daar komen ook enkele nadelen bij kijken. Omdat de communicatiekanalen zeer uitgebreid zijn, is het soms moeilijk om alle berichten bij de verschillende platformen correct op te volgen. We werken daarom met automatische antwoorden bij bepaalde platformen: als onze klanten ons contacteren via Instagram of TikTok, worden ze direct doorverwezen naar ons WhatsApp nummer. Berichten via Facebook worden beantwoord als het over eenvoudige vragen gaat, bij complexe vragen, vragen we een telefoonnummer waar we kunnen terugbellen voor verdere informatie. Voor verdere communicatie worden klanten van Facebook doorverwezen naar WhatsApp.

**WhatsApp is dus momenteel ons belangrijkste communicatiekanaal met onze klanten.** Eenvoudige vragen worden beantwoord via chat; bij complexe vragen worden onze klanten gebeld voor meer gedetailleerde oriëntatie.

Een ander nadeel van het gebruik van sociale media (vooral WhatsApp) is het verliezen van “formaliteit” in de communicatie. Vaak beseffen de klanten niet dat het WhatsApp-nummer geen privé nummer is maar het nummer van onze organisatie, ze verwachten vaak een antwoord voor berichten die gestuurd worden buiten de werkuren. Of blijven continu kleine berichten sturen met nog een kleine vraag. Voor berichten buiten de permanentie-uren gebruiken we automatische antwoorden en als de klant constant kleine berichten stuurt, bellen we de cliënt om al haar vragen te beantwoorden en informeren we dat we de capaciteit niet hebben om (lange) individuele chats bij te houden met elke klant.

Ondanks deze nadelen, blijven sociale media en WhatsApp ideale communicatiekanalen voor deze specifieke doelgroep. Ze zijn niet alleen toegankelijk, maar ook veilig voor werknemers die in de privé-sfeer van de werkgever wonen, zeker als het gaat over een abusieve en controlerende werkgever. Communicatie via sociale media is niet verdacht en ze zijn zeer handig om bewijzen te sturen naar ons.

In 2023 hebben we in totaal **142 dossiers behandeld**. De meest voorkomende problemen blijven dezelfde van vorige jaren:

#### **A) Dienstboden:<sup>10</sup>**

- Tewerkstelling niet aangegeven aan de sociale zekerheid
- Lagere lonen dan het legale minimumloon
- Werkuren van 40 uren per week (en meer)
- Onwettige betalingen in natura voor inwonende werknemers
- Willekeurige ontslag zonder het opzeggingstermijn te respecteren.
- Geen werkkledij en geen verplaatsingskosten terugbetaald

Tot dit arbeidsstatuut behoren ook de privé nannies en babysitters. In 2023 hebben we opnieuw een groeiend aantal oproepen gekregen van nannies en babysitters op zoek naar informatie. We constateerden dat dienstboden die als hoofdtaak schoonmaak hebben, vooral buitenlandse werknemers zijn (de meeste zonder papieren) maar als we naar de groep van nannies en babysitters kijken dan zien we dat deze laatste groep

veel diverser is: niet alleen arbeidsmigranten maar ook Belgische en buitenlandse studenten. Vorige jaren stelden we al vast dat bijna alle privé nannies en babysitters in het zwart werken. De meeste werkgevers willen de tewerkstelling van hun privé nanny niet aangeven en als ze dit toch doen, doen ze het onder het foute paritair comité. Een groot deel van de nannies die ons gecontacteerd heeft, hadden de indruk (op basis van de misleidende informatie die ze hebben gekregen van de werkgevers) dat de enige manier om legaal te kunnen werken was als zelfstandige. Een Turkse PhD-studente vertelde ons: *“Ik werk halftijds als oppas en toen ik mijn werkgever heb gevraagd om mijn tewerkstelling te regulariseren, zei hij tegen mij dat als ik sociale rechten wilde opbouwen, dat alleen mocht via werk als zelfstandige, en dat contracten voor nannies niet bestonden”*

Ook dit jaar merken we een groeiende trend waar dienstboden (de meeste zonder papieren) die vroeger voornamelijk bezig waren met schoonmaaktaken, meer en meer verplicht worden door de werkgevers om taken als verzorgende over te nemen zonder een verhoging van het loon. FAIRWORK Belgium probeert al een tijd te onderzoeken wat voor arbeidsstatuut toegepast moet worden op deze werknemers, aangezien zorgtaken niet opgenomen zijn in de functiebeschrijving binnen het dienstbodestatuut. Er bestaat een duidelijk juridisch kader voor zorgverstrekkers bij officiële instellingen (dat niet van toepassing is op een privé arbeidsrelatie) maar voor zover we weten, bestaat er geen specifiek statuut voor privé verzorgenden.

---

<sup>10</sup> Het dienstbodestatuut (Paritair comité 323) is van toepassing op het huishoudpersoneel (met of zonder wettig verblijf) dat een privé arbeidsrelatie heeft met de werkgever.





## B) Dienstencheques:

In 2023 hebben we een sterk groeiende aantal oproepen binnengekregen vanuit deze groep. Hun vragen waren technisch gezien ook zeer complex. Een groot deel van de werknemers die ons hebben gecontacteerd, zijn ook leden van een vakbond maar we merken dat ze kiezen om eerst in contact te komen met ons in plaats van met hun vakbond. Dit heeft vooral te maken met de taalbarrière. De meeste dienstencheques werknemers die ons contacteren zijn Spaanstaligen die weinig tot geen kennis hebben van Frans of Nederlands.

Een andere factor is de toegankelijkheid van onze helpdesk. Sinds corona, merken we dat het loket van de vakbonden de voorkeur geeft aan communicatie via email in plaats van aan een fysiek loket zoals voor corona. Ons veilig loket is beschikbaar via WhatsApp en Facebook maar ook via Instagram en TikTok. Aangezien hun taalkennis beperkt is, is het gemakkelijker (en minder intimiderend) voor veel van deze werknemers om contact te nemen via sociale media dan via email.

De complexiteit van de vragen die we hebben gehad in 2023 is ook opvallend. In een normale situatie, informeren we de betrokken persoon over de algemene regels van het dienstenchequesysteem en hun rechten

als werknemers, daarna worden ze doorverwezen naar hun eigen vakbond voor verdere informatie. Bij de meer complexe vragen proberen we minstens algemeen informatie te vinden maar in de meeste gevallen worden ze direct doorverwezen.

De meest voorkomende vragen in 2023 waren deze:

- Aftrekkingen van hun loon wanneer de klanten de diensten niet vragen (vooral tijdens de vakantieperiodes). Dit is een reeds gekend probleem dat nog niet opgelost werd. Dienstencheques bedrijven laten de werknemer een document tekenen waar ze onbetaald verlof vragen voor de dagen wanneer de klant toevallig de diensten niet vraagt.
- Klanten misbruiken het dienstenchequesysteem om privé nannies of verzorgenden voor ouderen in dienst te nemen.
- Dienstencheques bureaus vragen de werknemer om extra cheques te registreren/ondertekenen terwijl deze prestaties niet uitgevoerd zijn geweest.
- Ziekteverlof wordt niet erkend door het dienstencheques bureau.
- Invaliditeit na een jaar arbeidsongeschiktheid wordt niet erkend op basis van een beroepsziekte
- Ontslag krijgen door een lange periode arbeidsongeschiktheid.



### C) Au pair jongeren:

In 2023 hebben we **77 dossiers van au pair-jongeren** behandeld. De meeste oproepen kwamen van de au pairs zelf die problemen hadden met het gastgezin of die algemene vragen wilden stellen over hun rechten en plichten als au pairs maar we hebben ook een groeiend aantal oproepen gekregen van gastgezinnen die zich wilden informeren over de au pair plaatsing en de voorwaarden om een arbeidskaart te kunnen aanvragen voor een au pair.

Dit jaar stelden we opnieuw vast dat de au pair plaatsing absoluut geen uitwisselingsprogramma meer is, het is een manier geworden voor werkgevers om een goedkope privé nanny/babysitter in huis te laten werken zonder een minimumloon of sociale zekerheidsbijdragen te betalen. De systemische uitbuiting van

au pairs in België is een feit en de au pair plaatsing is eigenlijk het perfecte uitbuitingsmechanisme:

- Overall is misleidende/incorrecte informatie over het programma te vinden: op de internationale au pair websites en op sociale media op de websites van de au pair-bureaus. De enige betrouwbare bronnen van correcte informatie zijn onze website en de officiële websites van de regionale directies economische migratie in België. Jammer genoeg zijn de websites van de regionale overheden niet per se de meest toegankelijke voor deze specifieke groep. Onze website is beschikbaar in verschillende talen maar gaat soms verloren tussen de honderden au pair-gerelateerde websites en blogs.
- Au pair bureaus blijven een belangrijke factor van uitbuiting. Ze worden officieel niet erkend door de



overheid en ze opereren zonder controle. Ze zijn profit bedrijven die duizenden euro's aanrekenen aan de gastgezinnen voor het rekruteren van een au pair. Bij geschillen tussen de au pair en het gastgezin zijn ze geen neutrale partij. Ze werken met de perceptie van "meer legaliteit" maar in de praktijk zijn ze medeplegers in de uitbuiting van au pairs. Ze geven incorrecte informatie over de voorwaarden van de plaatsing, ze gebruiken extralegale overeenkomsten om extra verplichtingen te geven aan de au pair en intimideren au pairs om de belangen van hun klanten (gastgezinnen) te beschermen.

- Au pairs hebben een geromantiseerd idee over Europa en over de plaatsing. Ze denken dat alles hier correct verloopt. Ze informeren zich dus niet vooraf over de legale voorwaarden van het au pair

programma in België. Als ze dit toch doen, doen ze het via au pair bureaus of het gastgezin, zelfs bij de gemeenten krijgen ze vaak incorrecte informatie. De au pair krijgt de correcte informatie alleen als ze in contact komen met de regionale arbeidsinspectiediensten of met ons maar dit gebeurt alleen als de au pair al problemen heeft. Eens geïnformeerd over hun werkelijke rechten, moeten au pairs vaak al vertrekken omdat hun jaar als au pair ondertussen al afgelopen is. Ze zijn dus niet in staat om hun ervaring door te geven aan de volgende "generatie" au pairs. De vicieuze cirkel begint dus opnieuw.

In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, zijn Europese burgers nog kwetsbaarder voor misbruik dan derdelanders. De wetgeving betreffende de au pair

plaatsing is niet van toepassing op Unieburgers. Strikt gesproken kunnen ze geen au pairs worden in België maar aangezien ze een vrij verkeerrecht hebben als Europese burgers, kunnen ze perfect naar België komen zonder een vergunning te vragen. In de praktijk melden de meeste Unieburgers hun aankomst niet bij de gemeente. Ze trekken in bij het gastgezin zonder enige formaliteit te vervullen. Ze worden simpelweg “au pairs” genoemd door de werkgever maar ze ondertekenen geen officiële au pair overeenkomst. In de praktijk werken ze als privé nannies in het zwart en krijgen ze amper €450 per maand als loon. Diegene die zich toch inschrijft bij de gemeente, doen het niet op de correcte manier. Als Europese burger kan je je verblijf in België officialiseren als werknemer, student, werkzoekende of als economisch niet-actieve Unieburger met voldoende bestaansmiddelen. Als au pair is dit niet mogelijk. Toch tolereren de gemeenten de registratie van Unieburgers aan de hand van een officiële au pair modelovereenkomst maar het naleven van de voorwaarden wordt niet gecontroleerd door geen enkele arbeidsinspectiedienst. De overheid weet zelfs niet hoeveel Unieburgers worden geregistreerd in België via een au pair overeenkomst, aangezien Europese “au pairs” geregistreerd worden via een ander statuut (vaak als student of als Unieburger met voldoende bestaansmiddelen). Voor meer informatie over de problematiek van Europese “schijn-au pairs”, lees de fenomeenanalyse op pagina 20.

De **meest voorkomende problemen bij au pairs** blijven precies dezelfde als vorige jaren:

- Werkuren van 30-38 uur (of meer) per week (het maximum toegelaten is van 20u per week)
- Het niet betalen van het minimum zakgeld (450€)
- Au pairs aan de deur gezet
- Intimidatie door gastgezinnen en au pair bureaus
- Opstellen van (onwettige) contracten en overeenkomsten door au pair bureaus met extralegale verplichtingen voor de au pairs
- All-round werk en taken die niet uitgevoerd moeten worden door een au pairstatuut
- Autorijden. Dit is geen taak voor een au pair en dit kan extreem riskant zijn voor de au pair. Ze zijn volledig aansprakelijk (strafrechtelijk en burgerlijk) bij ongevallen. Ze gebruiken vaak een (niet-Europese) internationale rijbewijs die eigenlijk niet geldig is in België als houder van een verblijfskaart. Ze kunnen dus niet geregistreerd worden bij de autoverzekering.
- Afnemen van persoonlijke officiële documenten door gezinnen en au pair bureaus.
- “Schijn-au pairs”: Unieburgers die “au pairs” genoemd worden door de gastgezinnen terwijl ze niet geregistreerd worden als officiële au pairs. In de praktijk werken ze als huispersoneel/nannies in het zwart zonder een minimumloon.

## 1.2

### Zondagse activiteiten

In 2022 deed FAIRWORK Belgium beroep op “Strategies and Leaders” om een toekomstplan uit te werken voor ons project. Op basis van dit plan werd beslist om onze werking voor het huishoudpersoneel sterk aan te passen in Brussel en het project uit te breiden naar Antwerpen en Luik waar ook een groot aantal buitenlandse huishoud(st)ers actief is.

Het empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers werd opgericht in 2010 en is gericht op al het huishoudpersoneel met of zonder wettig verblijf en au pair-jongeren. Het project wordt verdeeld in twee parallelle groepen:

#### **A) Huishoudpersoneel met of zonder verblijfsrecht**

(dienstboden, dienstencheques werknemers en diplomatiek huishoudpersoneel). Voor deze groep organiseren we elke zondag sociaal-culturele activiteiten: bezoeken naar musea, gegidste rondleidingen, infosessies, workshops, enz.

Sinds 2023 organiseren we geen Franse taallessen meer. Dit hebben we besloten omdat het onmogelijk is voor ons om een gestructureerde lessenreeks aan te bieden. We zijn geen taalschool en het is niet ons hoofddoel om dit soort vormingen te organiseren. We hadden in 2010 besloten om Franse lessen te geven





# CAFÉ FAIRWORK DAY OF THE DEAD



AN INTIMATE CELEBRATION TO HONOUR OUR LOVED ONES.  
FOR DOMESTIC WORKERS & NANNIES IN BELGIUM

**5 NOVEMBER 14:30HRS**

Rue Marché Aux Porcs 23, 1000 Bruxelles  
Metro Sainte-Catherine



via vrijwillige leerkrachten om de doelgroep naar ons project te trekken maar de taallessen zijn door de jaren contraproductief geworden voor ons project: de vrouwen die regelmatig deelnamen aan de lessen, konden hun niveau Frans verbeteren. Hun taalkennis was nog niet heel hoog maar zeker voldoende om zich dagelijks te kunnen communiceren (faux debutant). Vanaf een bepaald niveau verbeterden ze niet meer. Toch was hun kennis genoeg om nieuwe deelnemers aan te moedigen om te blijven in ons project. Nieuwe deelnemers die absoluut geen kennis hadden van de taal, konden onze lessen (hoewel nog altijd van beginnersniveau) niet volgen. Het was dus zinloos om de taallessen te blijven voorzien.

#### **Sinds 2023 werken we met een nieuwe formule.**

Op de eerste zondag van de maand organiseren we een **Café FAIRWORK** in ons ontmoetingslokaal in het centrum van Brussel. De toegang is gratis zonder registratie vooraf, zo kunnen nieuwe deelnemers gemakkelijk bij ons terecht om onze werking te leren kennen. Tijdens ons Café FAIRWORK komt de groep samen om iets te eten en drinken. We spreken over hun werk, hun problemen en bezorgdheden, we beantwoorden hun vragen in verband met hun arbeidsomstandigheden en we geven tips over bewijzen en onderhandelen met de werkgever. Ze worden geïnformeerd over hun rechten op een informele manier in een gezellige sfeer. Elke maand is er een ander thema (Afternoon English Tea Party, een Welcome Back Day in september na de grote vakantie, Mexicaanse Dag van de Doden in November, en een kerstfeest in december, enz.). **Elke zondag verwelkomen we een groep van ongeveer 30-35 deelnemers.**

Op andere zondagen gaan we op **uitstap** met de doelgroep. We bezoeken musea of organiseren gegidste

wandelingen in Brussel en andere Belgische steden. Voor onze uitstappen en omdat we alles moeten reserveren, vragen we de deelnemers om zich vooraf te registreren. Na het bezoek, trakteren we de groep op een afternoon apéro op café. Tijdens het aperitief spreken we over hun arbeidsrechten. Afhankelijk van de activiteit plannen we deze bezoeken voor een groep van **maximaal 20-25 deelnemers per zondag**.

Toen we de lessen voor het huishoudpersoneel annuleerden, vreesden we dat de deelname van de groep sterk zou dalen, maar het tegenovergestelde gebeurde en in 2023 hebben we een record bereikt wat aantal deelnemers betreft.

#### **B) Au pair-jongeren**

De werking voor au pairs loopt parallel aan de werking van het huishoudpersoneel. Gezien het verschil van profiel en interesses, werken we apart met de au pairs. Beide groepen komen wel samen bij speciale gelegenheden (kerstfeest, kookworkshops, enz).

Onze werking voor au pairs is al volledig geconsolideerd en we zijn een referent in de gemeenschap. Eén zondag per maand, organiseren we bezoeken aan musea en andere culturele activiteiten. Afhankelijk van de activiteit ontvangen we elke keer **een groep van 20-25 deelnemers**. Vaak hebben we een wachtlijst van 10-15 au pairs die zich te laat hebben ingeschreven voor onze activiteit. Voor de registratie werken we via een Google forms formulier en we maken reclame voor onze activiteit via een Facebook event die we elke keer posten op de verschillende Au pair-in-Belgium-Facebookgroepen. Vaak zijn alle plaatsen al bezet 20 minuten na de publicatie van de activiteit in Facebook.

**In 2023 hebben 92 au pairs deelgenomen aan onze activiteiten.** De trend van 2022 zet zich voort en het aantal Europese au pairs blijft stijgen. De helft van de au pairs die actief zijn geweest in onze activiteiten zijn

Unieburgers. Met onze werking bereiken we meer dan 20 nationaliteiten. Opvallend is het stijgen van au pairs uit Madagaskar. In totaal 11 Malagassische au pairs hebben deelgenomen aan ons project.

### C) Deelnemers van de zondagse activiteiten in 2023

#### Aantal deelnemers per statuut 2023

<b>Totaal HP zonder wettig verblijf</b>	<b>40</b>
Dienstboden	40
<b>Totaal HP met wettig verblijf</b>	<b>149</b>
Geregistreerde dienstboden	4
Dienstencheques werknemers	52
Diplomatiek HP	0
Au Pair	92
Andere (werkzoekende, andere sector)	1
<b>Onbekend (geen gegevens)</b>	<b>1</b>
<b>Algemeen Totaal</b>	<b>190</b>

#### Aantal deelnemers per nationaliteit 2023

Latijns-Amerika (Spaanstalig)	100
Brazilië	18
Madagaskar	11
Italië	9
Spanje	9
Filipijnen	8
Rest unieburgers	20
Rest derdelanders	15
<b>Algemeen Totaal</b>	<b>190</b>



### 1.3 Outreaching

Gezien het grote verschil qua profiel en interesse tussen onze twee grote doelgroepen (huishoudpersoneel met en zonder wettig verblijf en au pairs), worden onze outreaching inspanningen georganiseerd op twee verschillende manieren. Voor het buitenlandse huishoudpersoneel blijft onze aanpak gebaseerd op samenwerking met migranten organisaties en katholieke congregaties in Brussel. Deze samenwerking stelt ons in staat om een nauwe band te behouden met de gemeenschap. We hebben in het bijzonder een nauwe relatie met de Spaanstalige congregatie van de Rijkeklarenkerk en Finisterraekerk. We werden in 2023 uitgenodigd door de congregatie om infosessies te organiseren voor een grote groep vrouwelijke arbeidsmigranten.

Onze outreaching voor au pairs gaat voornamelijk via sociale media. Gezien de digitale vaardigheden van au pairs, geven we prioriteit aan platforms zoals Facebook en Instagram om verbinding te maken, informatie te delen en ondersteuning te bieden. Bovendien, in het besef van de toenemende populariteit van TikTok onder jongere doelgroepen, hebben we onlangs een TikTok-account gelanceerd om onze reikwijdte verder uit te breiden en in een meer interactieve en dynamische manier met au pairs te communiceren.

Dankzij onze sterke positie als referent binnen de Belgische au pair community en de migrantengemeenschappen in Brussel, hoeven we niet veel actieve inspanningen te leveren om onze doelgroep te bereiken. Onze reputatie als betrouwbare bron van ondersteuning en advies heeft zich verspreid binnen de gemeenschappen. Hierdoor brengen actieve deelnemers van ons project nieuwe vriendinnen mee om onze diensten te leren kennen.

In Antwerpen en in Luik zijn we minder bekend door de doelgroep zelf, hierdoor gaan we onze outreaching inspanningen moeten versterken. We zijn gelukkig wel bekend binnen de vzw-sector in deze steden, we hopen dus met hun hulp onze doelgroep vlot te kunnen bereiken.

## 1.4 Uitbreiding empowermentsproject naar Antwerpen en Luik

2023 markeerde een significant keerpunt voor ons empowermentproject. Na tien jaar toegewijd werk in Brussel, hebben we ons project kunnen uitbreiden naar Antwerpen en Luik. Deze uitbreiding markeert een mijlpaal en onderstreept onze inzet voor het bevorderen van de rechten en het welzijn van het huishoudpersoneel en au pairs in heel België. Door de jaren heeft FAIRWORK Belgium aanzienlijke vooruitgang geboekt in het bereiken van huishoudelijke werkers over heel België. Naarmate ons empowermentsproject groeide, werd het duidelijk dat het vestigen van een fysieke aanwezigheid in Antwerpen en Luik van cruciaal belang was om sterkere gemeenschapsbanden te bevorderen en het vertrouwen onder het huishoudpersoneel in deze steden op te bouwen.

Hoewel onze virtuele outreach-inspanningen effectief zijn geweest om informatie te verspreiden, kan niets op tegen de impact van persoonlijke interacties en lokale betrokkenheid. Door ons project te vestigen in Antwerpen en Luik proberen we, precies zoals in Brussel, toegankelijke ontmoetingsmomenten te creëren waar het huishoudpersoneel steun kan zoeken, ervaringen kan delen en solidariteit kan opbouwen met andere vrienden en collega's in een veilige omgeving.

In het kader van onze uitbreiding, was het voor FAIRWORK Belgium duidelijk dat het creëren van sterke samenwerkingsverbanden met bestaande partners in deze steden van cruciaal belang is voor onze werking. Dit vergroot niet alleen onze zichtbaarheid in steden waar we minder bekend zijn, maar versterkt ook onze positie binnen de gemeenschap, waardoor het gemakkelijker wordt om verbinding te maken met onze doelgroep.



Voor **onze werking in Antwerpen** hebben we contact genomen met de volgende organisaties:

- Bond Zonder Naam: Bij onze collega's van Bond Zonder Naam en in het bijzonder bij hun werking Filet Divers, hebben we een lokaal gevonden om onze ontmoetingsmomenten met de groep te organiseren. Van hen huren we een zaal in Antwerpen.
- CAW Vrouwencentrum Alma: We hebben contact genomen met onze collega's van CAW Alma om ons project en onze diensten voor te stellen. Gezien hun werk met vrouwen, denken we dat ze een belangrijke partner kan zijn om ons te helpen in contact te komen met personen die actief zijn als huispersoneel in Antwerpen. We mochten in november een infosessie komen geven voor een groep vrouwen, voornamelijk van Marokkaanse origine.
- Atlas Integratie en Inburgering: Hoewel hun doelgroep niet altijd een directe band heeft met onze doelgroep of werking, vonden we het belangrijk om onze werking te komen toelichten voor het geval dat een inburgeraar actief is in het huishoudpersoneel en hulp zou zoeken. We horen van onze partners van Atlas dat er veel Indische werknemers actief zijn in de sector. Ze behoren tot een zeer geïsoleerde gemeenschap en hen bereiken is absoluut niet evident.
- Katholieke congregatie van de Sint Catharinakerk op het Kiel. We hebben al een eerste contact gehad met de congregatie en we hopen om een ontmoetingsmoment begin 2024 te kunnen organiseren met hen.

We konden al beginnen met onze werking in Antwerpen aan de hand van enkele bezoeken voor het huishoudpersoneel aan het MAS en het Red Star Line Museum. Het eerste ontmoetingsmoment in Filet Divers vond plaats op 10 december. In 2023 hebben we al een kleine groep van 8 deelnemers bereikt.

Voor **onze werking in Luik** hebben we eerst contact opgenomen met de organisatie Monde des Possibles om ons project en onze doelstellingen voor de uitbreiding ervan in Luik te presenteren. Tijdens de bijeenkomst kregen we een gedetailleerde uitleg over de structuur van de sector en de organisaties, zoals vakbonden en collectieven, die in Luik werken met bevolkingsgroepen met een migratie-achtergrond. We hadden ook een ontmoeting met de ASBL Point d'Appui om mogelijkheden tot samenwerking te verkennen, die ons kunnen helpen om onze doelgroep te bereiken.

Voor het jaar 2024 plannen we een ontmoeting met het Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL) en de ASBL La Casa Nicaragua. Bovendien hebben we een informatiesessie gepland voor onze doelgroep bij L'école des Solidarités (FGTB - CEPAG).

## 1.5 Personeel

Om ons project uit te breiden was het essentieel om onze capaciteit te vergroten zodat we aanwezig konden zijn in Antwerpen en Luik zonder het werk dat we al in Brussel hebben gedaan te beïnvloeden. Daarom was het noodzakelijk om een nieuwe collega aan te nemen die onze werking kon ondersteunen. Sinds Juni 2023 versterkt **onze nieuwe collega, Guisela Quiroga**, ons project. Ze werkt nu samen met onze **collega Omar Garcia** die de afgelopen 12 jaar verantwoordelijke was voor dit project.

Ook ons **team van vrijwilligers is gegroeid**. Om het project correct te kunnen realiseren in drie verschillende steden (plus de werking voor au pairs) hebben we de steun nodig van een groter vrijwilligersteam. Naast

onze bestaande team van 6 vrijwilligers, hebben we nog 2 extra vrijwilligers (wonende in Antwerpen) om ons team te versterken. In 2024 gaan we nog op zoek naar extra vrijwilligers in Luik.

Fairwork Belgium wil graag haar dank uitspreken aan het Sociaal Fonds 323 voor hun voortdurende steun gedurende meer dan tien jaar aan ons empowermentproject in Brussel. Dankzij hun steun wordt ons project nu uitgebreid naar Antwerpen en Luik. We hopen dat ons empowermentproject, precies zoals in Brussel, een belangrijke referent wordt voor het huishoudpersoneel in Antwerpen en Luik, en dit zou niet mogelijk zijn zonder het vertrouwen van het Sociaal Fonds 323 in ons werk.



# ANALYSE VAN DE RECHTSPRAAK IN DOSSIERS BEGELEID DOOR FAIRWORK BELGIUM IN 2023

## 1. EEN KORT OVERZICHT EN ENKELE CIJFERS

In 2023 heeft FAIRWORK Belgium twaalf gerechtelijke uitspraken bekomen. Dit is meer dan een verdubbeling sinds het jaar voordien (vijf uitspraken) en een sterke vermeerdering sinds 2021 (negen uitspraken). De effecten van de covid-19 pandemie op justitie lijken hiermee definitief voorbij.

Van deze twaalf uitspraken, waren er acht door de correctionele rechtbank, waarvan vijf door de Rechtbank van Eerste Aanleg en drie voor het Hof van Beroep. De andere vier dossiers werden voor de burgerlijke rechtbank gebracht door de werknemers, met hulp van FAIRWORK Belgium, waarvan twee voor de Arbeidsrechtbank en twee in beroep voor het Arbeidshof.

Acht van deze twaalf uitspraken hadden betrekking op het niet correct betalen van het loon aan werknemers zonder wettig verblijf. In zeven dossiers slaagden we er in via de rechtbank een schadevergoeding voor het niet betaalde loon te bekomen, in één dossier werd de vordering echter onvoldoende bewezen geacht. De vier andere dossiers betroffen het niet-aangeven van een ernstig arbeidsongeval.

Van deze twaalf dossiers kwamen er zes uit Brussel, twee uit Antwerpen, twee uit Waals-Brabant, één uit Luik en één uit Gent.

**In 2023 bracht het Arbeidsauditoraat Brussel vijf dossiers voor de strafrechtbank.** Dit is vergelijkbaar met het vorige jaar. De positieve evolutie in de strafrechtelijke aanpak van uitbuiting van werknemers zonder wettig verblijf die we toen opmerkten, blijkt dus bevestigd. Waar we in ons jaarverslag van 2022 nog schreven dat deze dagvaardingen altijd betrekking hadden op meerdere werknemers en/of zeer lange periodes van tewerkstelling, bekwamen we in 2023 ook twee correctionele vonnissen waarin het 'slechts' ging om één werknemer die enkele maanden gewerkt had. We juichen deze evolutie zeker toe hoewel het belangrijk is om te onderstrepen dat **de overgrote meerderheid van dossiers omtrent loondiefstal nog altijd geklasseerd wordt zonder gevolg.** Soms worden ze doorgestuurd naar de dienst administratieve geldboetes, soms worden ze gesloten omdat er onvoldoende elementen in het dossier zitten maar nog heel vaak omdat deze dossiers niet prioritair zijn.

**In drie dossiers werd er uitspraak gedaan in een beroepsprocedure voor de strafrechtbank.** één keer werd beroep aangetekend door de Arbeidsauditeur, één keer door de burgerlijke partij (in casu de werknemer) en één keer door de werkgever. Alle dossiers hadden betrekking op het niet betalen van het loon. In alle drie dossiers kwamen we tot een gunstige uitspraak in beroep.

Nadat we in 2022 geen zaken voor de arbeidsrechtbank gestart waren, stond **FAIRWORK Belgium in 2023 in twee dossiers werknemers bij om zelf een**

**procedure te starten voor de burgerlijke rechtbank.**

Beide dossiers gingen over een niet-aangegeven arbeidsongeval, één werd ongegrond verklaard wegens verjaring en het tweede betrof de bevestiging van een medische expertise.

**Twee andere dossiers voor de burgerlijke rechtbank waren beroepsprocedures.** In één dossier werd een

negatieve beslissing hervormd en werd er achterstallig loon toegekend, in het ander dossier verloren we de beroepsprocedure.

## 2.

### **EEN PRIMEUR: FAIRWORK BELGIUM TREEDT VOOR DE EERSTE KEER IN RECHTE OP VOOR WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF!**

2023 was op juridisch vlak een bijzonder jaar voor FAIRWORK Belgium. Voor de eerste – en voorlopig enige - keer maakten we **gebruikt van onze nieuwe bevoegdheid die ons is toegekend in het Koninklijk Besluit van 14 juli 2022.** Dit KB stelt dat *“Kunnen, overeenkomstig artikel 8, eerste lid, 4° van de wet van 11 februari 2013, in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de in België illegaal verblijvende onderdaan van een derde land die er tewerkgesteld is of was: Ciré, Foyer & FAIRWORK Belgium”.*

Deze bevoegdheid werd voor de eerste keer bevestigd door de rechtbank in een vonnis van de Rechtbank van eerste aanleg Waals Brabant van 2 augustus 2023.<sup>11</sup>

Dit dossier had betrekking op een Braziliaanse vrouw die gewerkt had als schijn au pair voor een gastgezin in België. Ze was oorspronkelijk via een au pair platform geconnecteerd met het gastgezin en deze begon de aanvraag voor het visum. De visumaanvraag werd geweigerd maar het gastgezin besloot haar toch te werk te stellen zonder de juiste toelating, waardoor ze, hoewel ze een contract au pair getekend had, in de realiteit werkte als een dienstbode zonder wettig verblijf. Ze werd voltijds tewerkgesteld, maar het gastgezin

---

<sup>11</sup> Rechtbank van Eerste Aanleg/Waals Brabant 2-08-2023 ([link anoniem vonnis](#)) bij verstek, uitspraak bevestigd bij verzet: Rechtbank van Eerste Aanleg/Waals Brabant 5-12-2023

betaalde haar echter enkel de 450 euro “zakgeld” voor au pairs. Om deze redenen dienden we een klacht in. Het strafonderzoek nam enkele jaren in beslag en het moment van de dagvaarding was mevrouw teruggekeerd naar Brazilië en waren we het contact verloren. Om deze reden besloot FAIRWORK Belgium uit eigen naam zich burgerlijke partij te stellen voor het slachtoffer om zo een schadevergoeding voor het niet betaald

loon te proberen bekomen. Deze bevoegdheid werd niet betwist door de partijen en werd bevestigd door de rechter.

Naast het feit dat FAIRWORK Belgium voor de eerste keer gebruik maakt van haar nieuw mandaat, is dit vonnis nog om verschillende andere redenen zeer interessant.

## 2.1

### Een nieuwe kwalificatie van de feiten als niet-betalen loon op vraag van de burgerlijke partij

In de dagvaarding werd gevorderd voor verschillende sociaal strafrechtelijke inbreuken, waaronder het tewerkstellen van werknemers zonder wettig verblijf en niet dimona aangeven van de tewerkstelling, maar niet voor de inbreuk waarvoor de klacht oorspronkelijk is ingediend, namelijk het niet betalen van het loon. We zien dit helaas vaker gebeuren. Dit houdt in dat na de strafprocedure slachtoffers een nieuwe procedure voor de burgerlijke rechtbank moeten opstarten, wat opnieuw makkelijk twee jaar in beslag neemt. Om dit te vermijden hebben we in dit dossier aan de rechtbank gevraagd om de feiten ook te kwalificeren als het niet betalen van het loon. De Arbeidsauditeur argumenteert dat hij hiervoor niet heeft gevorderd omdat er geen proces-verbaal is opgemaakt door TSW naar aanleiding van de klacht van de werknemer en er een

groot verschil in verklaringen zijn tussen werknemer en werkgever.

De rechter verwijst echter naar rechtspraak van het Hof van Cassatie dat stelt dat “de correctionele rechtbank of de politierechtbank is bevoegd om aan het feit dat aan de vervolging ten grondslag ligt, een kwalificatie toe te kennen die een aanvulling vormt op de oorspronkelijke kwalificatie, op voorwaarde dat deze kwalificaties betrekking hebben op hetzelfde feit en dat de beklaagde ook in de gelegenheid is gesteld om zijn verdediging te voeren over de tweede kwalificatie.”<sup>12 13</sup> De rechter verduidelijkt verder dat “wat wel identiek moet blijven is het “complexe événementiel” dat wordt afgebakend door de elementen in het dossier; maar de rechter blijft vrij om, de juiste classificatie te bepalen,

<sup>12</sup> (Cass. 20 september 1971, Pas., 1972, I, p58).

<sup>13</sup> Originele tekst in Frans: «la juridiction correctionnelle ou la juridiction de police a le pouvoir de donner au fait que sert de fondement à la poursuite une qualification qui s’ajoute à la qualification originaire, dès lors que ces qualifications visent le même fait et que le prévenu a été mis à même de présenter aussi sa défense sur la seconde qualification (Cass. 20 September 1971, Pas., 1972, I, p58) »

andere elementen te identificeren en te relateren dan die welke door het openbaar ministerie of de verwijzende rechter in overweging zijn genomen.”<sup>14 15</sup> Rechtsleer geeft een mogelijke invulling van het begrip “complexe événementiel” als “de feiten die aan de rechter worden voorgelegd zijn de feiten die worden vermeld in de informatie- of onderzoeksdocumenten: deze stelling wordt genuanceerd door te specificeren dat het moet gaan om de documenten die zijn opgenomen in of uitdrukkelijk zijn verbonden aan de titels van de vervolgingsdocumenten, ongeacht of het gaat om een tenlastelegging om een onderzoek in te leiden, een verzoek tot burgerlijke partijstelling of een rechtstreekse dagvaarding om voor de strafrechter te verschijnen”<sup>16 17</sup> Samenvattend kan aangenomen worden dat de rechter wel degelijk de bevoegdheid heeft om aan feiten een andere of nieuwe kwalificatie toe te kennen zolang deze feiten vermeld zijn in het strafonderzoek waarop de vordering is gebaseerd. In casu stelt de rechtbank dat Braziliaanse dienstbode in haar klacht aan TSW al vermeld had dat haar loon niet betaald is en bovendien was de werkgever tijdens een verhoor hierover ook bevraagd. De rechtbank is van oordeel dat “le complexe événementiel” van het dossier het mogelijk maken om een beroep te doen op de strafrechtelijke inbreuk van

het niet-betalen van loon in het kader van de tewerksstelling. Een nieuwe tenlastelegging “niet betalen loon” werd dus geformuleerd.

Hoewel de specifieke omstandigheden zeer dossier gebonden zijn en altijd zaak per zaak bekeken en geëvalueerd moeten worden, geeft deze rechtspraak wel mogelijkheden om de tenlastelegging uit te breiden wanneer er niet gevorderd wordt voor achterstallig loon, zolang er van deze feiten al melding wordt gemaakt gedurende het strafonderzoek.

14 P. Morlet “Changement de qualification – droits et devoirs du juge”, Rev. Dr. Pén. Crim, 1990, p578 of Cass.

15 Originele tekst in Frans: « Ce qui doit demeurer identique, c’est le complexe événementiel que est circonscrit par les pièces du dossier; mais le juge reste libre, pour déterminer la qualification adéquate, de relever et de mettre en relation d’autres éléments que ceux auxquels la partie poursuivantes ou la juridiction de renvoi ont eu égard. »

16 J.-Fr. Godbille, “Quelques éléments de procedure” Rev. dr. pén. entr., 2009, p69, note sous Bruxelles, 25 september 2007

17 Originele tekst in Frans: « les faits qui sont dans la saisine du juge sont ceux qui sont mentionnés dans les pièces de l’information ou de l’instruction: nous nuancerons cette affirmation en précisant qu’il doit s’agir des pièces contenues ou explicitement annexées aux titres des actes de poursuites, que ce soit un réquisitoire de mise à l’instruction, un acte de constitution de partie civile ou d’une citation directe devant le tribunal correctionnel »



## 2.2

### Herkwalificatie au pair naar dienstbode

Vervolgens moest de vraag beantwoord worden of de werkgever zich effectief schuldig heeft gemaakt aan de inbreuk van het niet betalen van het loon. De rechtbank oordeelt dat de werknemer op een voldoende geloofwaardige wijze (onder meer door haar klacht en WhatsAppconversatie met de werkgever) bewijst dat ze niet correct betaald is geweest en veroordeelt de werkgever tot het betalen van 4.079,17 euro schadevergoeding. De rechter stelt uitdrukkelijk dat *“vanaf het moment dat het tewerkstellingskader als au pair niet gerespecteerd wordt, er volgens de toepasbare barema's betaald moet worden.”* Hoewel in dit dossier mevrouw nooit officieel een au pair is geweest aangezien ze niet het correcte visum had, kan de motivering in dit vonnis toch gezien worden als de bevestiging van een herkwalificatie van au pair naar dienstbode wanneer de voorwaarden niet vervuld worden, ongeacht de onderlinge overeenkomst tussen partijen.

In dit dossier hebben we uiteindelijk na enkele maanden gelukkig het contact teruggevonden met het slachtoffer. Het feit dat FAIRWORK Belgium de mogelijkheid heeft zelf in rechte op te treden heeft er niet alleen voor gezorgd dat het slachtoffer nu toch haar rechten heeft kunnen laten gelden in de strafprocedure, maar ook dat FAIRWORK Belgium niet altijd de toestemming van slachtoffers nodig heeft wanneer zij niet verder willen gaan in de procedure en meer mogelijkheid heeft tot strategisch procederen in relevante dossier. Gezien de grote kost van een juridische procedure gebeurt dit tot op heden echter eerder uitzonderlijk.

## 3.

### JUSTITIE EN WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF: REFLECTIES

In 2023 heeft FAIRWORK Belgium **acht gerechtelijke uitspraken** over dossiers achterstallig loon bekomen. In totaal zijn malafide werkgevers veroordeeld voor een bedrag van **140.114,95 euro schadevergoeding voor het niet betalen van het loon** aan werknemers zonder wettig verblijf. Van dit bedrag is momenteel echter **slechts 21.399,88 euro effectief uitbetaald** aan de slachtoffers, en dit door de faillissementsprocedure.

Het afdwingen van vonnissen blijft een zeer grote moeilijkheid, dit omdat de veroordeelde werkgevers vaak kleinere bedrijven zijn die in onderaanneming werken en over onvoldoende financiële middelen beschikken om de schadevergoeding te betalen. Bovendien moet het initiatief tot afdwinging gebeuren door het slachtoffer en moet deze de (vaak hoge) kosten van een deurwaarder voorschieten met het risico dat de

werkgever geen middelen meer heeft. Deze realiteit schrikt werknemers af om een juridische procedure op te starten, wat ook deels verklaart waarom we zo weinig burgerlijke zaken hebben. De hoofdelijke aansprakelijkheid tussen hoofd- en onderaannemer zou hier deels een oplossing kunnen bieden maar dit blijkt in de praktijk niet heel makkelijk toepasbaar.

Deze situatie wordt geïllustreerd door een **arrest van het Hof van Beroep Gent van 7 december 2023**.<sup>18</sup> Dit arrest vormt een vervolg op een dossier dat uitvoerig besproken is in het Jaarverslag van 2022.<sup>19</sup> In dit dossier werd in eerste aanleg de hoofdaannemer hoofdelijk aansprakelijk gesteld voor het niet-betalen loon aan werknemers tewerkgesteld door zijn onderaannemer. Dit werd echter in beroep vernietigd. De werknemers tekenden hierna beroep aan tegen de onderaannemer (die verstek liet gaan bij eerste aanleg) en deze werd wel veroordeeld voor een schadevergoeding van respectievelijk 52.455 en 19.608 euro. Het probleem hier is dat deze onderaannemer ondertussen onvermogen is waardoor de werknemers naar alle waarschijnlijk nooit de schadevergoeding voor hun achterstallig loon zullen zien.

Deze problematiek is natuurlijk niet gelimiteerd tot mensen zonder wettig verblijf maar het is voor deze doelgroep al vaak een grote stap om klacht in te dienen en/of een procedure voor de rechtbank op te starten en dit vormt nog een extra barrière. Bovendien is het de realiteit van werknemers zonder wettig verblijf vaak door malafide en financieel onstabiele werkgevers worden tewerkgesteld terwijl de hoofdaannemers vaak grotere bedrijven zijn die buiten schot blijven.

FAIRWORK Belgium is er wel in geslaagd via de faillissementsprocedure voor enkele werknemers het achterstallig loon te laten betalen door het Fonds Sluitingen Ondernemingen (FSO) maar deze bedragen waren altijd geplafonneerd tot een maximum van 6.750 euro bruto voor het betalen van lonen. Sinds een wijziging<sup>20</sup> zijn **voor faillissementen met een sluitingsdatum na 01.07.2022 de grensbedragen afgeschaft en kan er voor een maximum van 30.500 euro uitbetaald worden door het FSO.**

18 Hof van Beroep/Gent 7-12-2023 ([link anoniem vonnis](#))

19 Rechtbank van eerste aanleg/Gent 11-03-2023; Hof van Beroep/Gent – 17-11-2023; zie Jaarverslag FAIRWORK Belgium voor een uitgebreide analyse, pagina 42.

20 Persbericht: <https://www.rva.be/fso/mededelingen/modifications-a-partir-du-01.07.2022-dans-la-periode-de-reference-de-lindemnité-de-fermeture-et-les-montants-plafonds-des-indemnités-contractuelles>

### 3.1

#### Onbekende slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen

Het voorbije jaar heeft het Arbeidsauditoraat Halle Vilvoorde gedagvaard in een dossier over een zeer ernstig arbeidsongeval.

Een man met Algerijnse nationaliteit viel in 2021 van een ladder toen hij een huis aan het schilderen was, hij verloor het bewustzijn en werd wakker in het ziekenhuis met zijn beide armen op verschillende plekken gebroken. De Auditeur daagde de werkgever voor de rechtbank van eerste aanleg en deze werd bij verstek veroordeeld. Het dossier wordt verder opgevolgd met FEDRIS voor de vergoeding arbeidsongeschiktheid. Toen het slachtoffer enkele maanden na zijn ongeval bij FAIRWORK Belgium aanklopte, waren we niet heel hoopvol aangezien hij over geen enkele informatie of bewijselement beschikte, niet eens de achternaam van zijn werkgever.

Via de factuur van de ziekenwagen kwamen we achter de locatie van het ongeval en bleek dat de politie ter plaatse was geweest en er al een onderzoek liep bij het Arbeidsauditoraat. Het slachtoffer was hier echter op geen enkele manier van op de hoogte gesteld. Hij was zijn bewustzijn verloren na het ongeval dus wist niet dat de politie ter plaatse was maar ook nadien is hij nooit gecontacteerd geweest door een inspecteur. Zonder de tussenkomst van FAIRWORK Belgium zou hij waarschijnlijk nooit geweten hebben dat er gedagvaard werd in het dossier en hij zich burgerlijke partij kan stellen. Dit is jammer genoeg geen alleenstaande situatie.

In 2023 was er een toename van dossiers van zeer ernstige arbeidsongevallen. Dit schrijven we toe aan een betere bekendheid van FAIRWORK Belgium bij andere

partners, voornamelijk de sociale dienst van ziekenhuizen en sociaal werkers bij FEDASIL wanneer het over asielzoekers gaat. In een aantal van deze dossiers bleek er na navraag bij het Arbeidsauditoraat al een onderzoek gestart te zijn omdat de politie of arbeidsinspectie ter plaatse is geweest op de plek van het ongeval. De slachtoffers werden hierover echter niet geïnformeerd.

Een bijzonder tragische situatie betrof een zeer ernstig arbeidsongeval waar een man maanden in een coma heeft gelegen en de echtgenote en kinderen nooit op de hoogte zijn gebracht en de eerste informatie omtrent het arbeidsongeval via de werkgever vernomen hebben. Nadat we contact leggen met het bevoegde Auditoraat blijkt dat zij ook vaak op zoek zijn naar het slachtoffer maar niets van informatie hebben.

Mensen zonder wettig verblijf leven in de anonimiteit, zij hebben vaak geen rijksregisternummer of vast adres waardoor ze makkelijk teruggevonden kunnen worden. Ze zijn dikwijls niet op de hoogte van hun rechten of hebben angst om uitgewezen te worden, waardoor ze zelf geen contact opnemen met politiediensten. Bovendien is het niet altijd makkelijk om te weten bij welke instantie ze zich juist moeten informeren. Het Openbaar Ministerie is geografisch opgesplitst en soms kennen slachtoffers het adres van het ongeval niet en weten ze bijgevolg niet bij welke geografische afdeling ze zich moeten informeren. Het gebeurt ook dat slachtoffers ondertussen België al verlaten hebben en zich dus ook nergens meer fysiek kunnen aanbieden.

Om deze reden dienen we bij een ernstig arbeidsongeval altijd klacht in, ook al zijn er niet veel bewijzen, in de hoop dat er al ergens een onderzoek gestart is. We

zijn er in de lopende dossiers altijd in geslaagd om het slachtoffer te laten registreren als benadeeld persoon en gehoord te laten worden in het onderzoek, maar we zijn er ons van bewust dat er veel mensen zonder wettig verblijf zijn die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval en die door niemand worden bijgestaan en niet op

de hoogte zijn van hun rechten. Het is van het grootste belang dat de agenten of inspecteurs die de eerste vaststellingen doen zich bewust zijn van deze realiteit en de slachtoffers duidelijk informeren hoe ze hun rechten kunnen doen gelden. Dit komt niet alleen de slachtoffers maar ook het strafonderzoek ten goede.

### 3.2

#### Een “attest onwettig verblijf” aub?

De problematiek rond tewerkstelling van werknemers zonder of met een precair verblijf bevindt zich op de intersectie tussen het arbeidsrecht en het migratierecht. We merken dat dit soms tot verwarring en vragen kan leiden, ook bij de rechtbank.

In een arrest van het Arbeidshof Antwerpen van 14 November 2023<sup>21</sup> werd geoordeeld over het al dan niet correct betalen van een werknemer zonder wettig verblijf. De zaak betrof een Marokkaanse man die werken had uitgevoerd voor iemand en hier niet correct voor betaald werd. In eerste aanleg werd de aanvrager van de werken veroordeeld bij verstek maar deze tekende beroep aan. De rechtbank oordeelde uiteindelijk dat er onvoldoende aangetoond werd dat er sprake was van een arbeidsrelatie aangezien er geen ondergeschikt verband aangetoond kon worden. Het is niet deze uitspraak die opmerkelijk is, maar wel het feit dat de zaak tot tweemaal toe werd uitgesteld omdat de rechter bijkomende vragen had omtrent het irregulier verblijfsstatuut van de werknemer in kwestie.

De werknemer baseerde zich op de wet van 11 februari 2013 waarin uitdrukkelijk vastgelegd is dat een onderdaan van een derde land legaal loon moet worden betaald, zelfs wanneer zij niet met de juiste verblijfsdocumenten op het grondgebied verblijven. Artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 bepaalt dat **“wanneer de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land in België wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst, hij wordt geacht (i.e. vermoeden) er arbeidsprestaties te hebben verricht gedurende een periode van minstens drie maanden, onder voorbehoud van het bewijs van het tegendeel”**.

De rechter stelde echter dat om dit vermoeden in te roepen er “bewijs” geleverd moest worden van het bestaan van een “illegale verblijfsstatus”. De zaak werd een eerste keer uitgesteld omdat de rechter een “uittreksel uit het vreemdelingenregister” wou dat zou aantonen dat de persoon zonder wettig verblijf is. Deze absurde vraag lijkt niet in realiteit gestoeld te zijn aangezien het eigen is aan de situatie van mensen zonder wettig verblijf dat ze niet in een register geregistreerd staan en er geen attest “zonder wettig verblijf” afgeleverd kan worden.

21 [Arbeidshof/Antwerpen- 14-11-2023](#)

Na deze toelichting werd de zaak een tweede maal uitgesteld, dit keer omdat de rechter toch nog vragen had over het feit dat de man een rijksregisternummer had. Dit kwam echter omdat hij ooit een aanvraag tot verblijf op basis van gezinshereniging door een huwelijk had gedaan. Dit huwelijk is echter nooit doorgegaan maar hij heeft wel zijn rijksregisternummer behouden aangezien dit nummer in principe nooit geschrapt wordt. Een rijksregisternummer is voornamelijk een identificatieleutel (ooit aangemaakt in het kader van een procedure gezinshereniging) en geen sluitend bewijs van verblijfsrecht (zoals bv een inschrijving in het rijksregister). Het lijkt hier dat de rechter bevolkingsregister en rijksregisternummer door elkaar haalt. Uiteindelijk wordt het ontbreken van een verblijfstitel na veel duiding en voorleggen van documenten (o.a. een attest dringende medische hulp van het OCMW, een verklaring van CAW en van het loket migratie van de stad Antwerpen) voldoende aangetoond.

Hoewel we beseffen dat rechters niet van alles op de hoogte kunnen zijn, toont deze problematiek duidelijk aan dat de realiteit van mensen zonder papieren onvoldoende gekend is bij de arbeidsrechtbanken. Van deze man werd het onmogelijke verwacht, namelijk bewijzen dat hij effectief zonder wettig verblijf in België is, terwijl mocht hij wel wettig verblijf hebben, dit heel makkelijk te controleren valt. Bovendien insinueren deze vragen dat iemand zou liegen over het hebben van een onwettig verblijf, aangezien dit zogezegd “voordeel” zou opleveren. De risico's en angsten van mensen zonder wettig verblijf om zelfs maar klacht in te dienen in acht genomen, vloeit deze veronderstelling duidelijk niet voort uit de werkelijkheid.

# FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

Niet alleen wij worden geconfronteerd met vragen over arbeidsrechten en uitbuiting van werknemers met een precair of zonder wettig verblijf. Een groot netwerk van hulpverleners, advocaten, overheidsmedewerkers, ... worden ermee geconfronteerd. Om de specifieke kennis die FAIRWORK Belgium met hen te delen proberen we waar mogelijk in te gaan op vragen naar vormingen. Zo was FAIRWORK Belgium te gast op vormingssessies aan Werknemers zonder wettig verblijf, universiteiten, hogescholen, hulpverleners, advocaten en in het kader van culturele evenementen. Naast deze vormingen stonden we onderzoekers en studenten te woord die rond onze thematiek werken.

## 1. VORMING AAN EERSTELIJNSWERKERS BIJ FEDASIL

Dankzij de steun van Fedasil konden we het project **“Helpen van Eerstelijnswerkers bij het Begrijpen van Arbeidsrechten voor Verzoekers Internationale Bescherming”**; ontwikkelen en uitrollen. Het doel van dit project was om eerstelijnswerkers die in contact komen met verzoekers om internationale bescherming te voorzien van de nodige kennis en tools om deze personen te informeren over hun arbeidsrechten. We wilden een interactieve en toegankelijke trainingsmethode ontwikkelen die eerstelijnswerkers in staat stelt om effectief en efficiënt informatie over te brengen aan verzoekers om internationale bescherming, waardoor het bewustzijn over hun rechten wordt vergroot en ze bij problemen weten waar ze terecht kunnen.

We hebben diepgaande interviews gehouden om te achterhalen wat de uitdagingen zijn die verzoekers om internationale bescherming ondervinden als het gaat om hun arbeidsrechten. We gingen in gesprek met eerstelijnswerkers en bewoners in opvangcentra, we hebben rond de tafel gezeten met vakbonden en andere partners zoals Fedasil, Caritas, Rode Kruis Vlaanderen en Croix Rouge de Belgique. Het doel was om echt te begrijpen wat er speelt en waar behoefte aan is.

Op basis van deze informatie zijn we aan de slag gegaan met het ontwikkelen van een communicatiestrategie, waarbij we interactieve presentaties en een syllabus hebben ontwikkeld voor de eerstelijns werkers om de materie zo toegankelijk mogelijk te maken. We hebben deze materialen vervolgens getest in zes verschillende centra en feedback verzameld om ze verder te verfijnen. Door deze aanpak konden we ervoor zorgen dat de training echt aansloot bij de behoeften van de eerstelijns werkers en effectief was in het overbrengen van de essentiële informatie over arbeidsrechten.

Na evaluatie bleek het een efficiënte methodiek die we graag aanbieden aan alle opvangcentra en niet enkel aan de zes centra waar we het hebben uitgetest. Ook Fedasil voelde het zo aan en op het einde van het jaar kregen we de bevestiging dat we de nodige middelen krijgen om het verder uit te werken en aanbieden in 2024.

## 2. DE WERKGROEP MIGRATIE EN WERKNEMERSBESCHERMING

In 2021 werd de «Werkgroep Migratie en Werknemersbescherming» door ORBITvzw geïnitieerd en gemodereerd als een cruciale stap in de richting van samenwerking en gedeelde inspanningen op het gebied van migratie en werknemersbescherming. Deze werkgroep, bestaande uit vooraanstaande organisaties zoals 11.11.11, ACV, ABVV, ACLVB, beweging.net, Caritas International, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, ORBITvzw en FAIRWORK Belgium, is sindsdien uitgegroeid tot een essentieel informeel overlegorgaan. Haar oprichting en groei hebben geleid tot een aanzienlijke versterking van het netwerk van FAIRWORK Belgium, waarbij het nu een integraal onderdeel is geworden van ons beleidswerk.

Door middel van dit samenwerkingsverband hebben we niet alleen onze positiebepaling inzake ontwikkelingen op het beleidsvlak versterkt, maar hebben we ook de effectiviteit van ons beleidswerk aanzienlijk verbeterd. De synergie tussen de diverse partners in de werkgroep heeft een waardevol platform gecreëerd voor het delen van expertise, het bevorderen van gezamenlijke doelstellingen en het aandringen op beleidsveranderingen ten gunste van de werknemersbescherming van migranten.

### 3. DE OVERLEG MET MYRIA EN PARTNERS BINNEN HET KB VAN 14 JULI 2022

Na de publicatie van het KB op 14 juli 2022 heeft Myria het voortouw genomen om de organisaties erkend in het KB, waaronder Foyer, Ciré en FAIRWORK Belgium, samen te brengen in een structureel overleg. De behoefte aan dialoog met institutionele partners, die een sleutelrol vervullen in het handhaven van arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf, werd meteen duidelijk en in praktijk gebracht. Dit initiatief heeft ondertussen geleid tot twee vergaderingen waarbij overleg mogelijk is tussen verschillende belangrijke partijen, waaronder de arbeidsinspectiedienst Toezicht Sociale Wetten - TSW, Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst - SIOD, regionale arbeidsinspectiediensten van Vlaanderen, Wallonië, de Duitstalige gemeenschap en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Dienst Vreemdelingenzaken, de diensten administratieve geldboete op federaal niveau en ook op regionaal

niveau in Vlaanderen, Brussel en Wallonië, en de Raad van Arbeidsauditeurs.

Dit samenwerkingsverband heeft een effectief platform gecreëerd voor overleg en uitwisseling, waardoor de aanpak van de verschillende diensten beter wordt begrepen. Wat hopelijk op korte termijn zal leiden tot een beter samenwerking voor het afdwingen van rechten van werknemers zonder wettig verblijf.

Na het eerste overleg werden Myria en FAIRWORK Belgium uitgenodigd door DVZ om een vorming te verzorgen voor hun medewerkers die in contact komen met mensen zonder wettig verblijf. Op die manier konden we hen informeren over de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf en hoe ze deze slachtoffers kunnen doorverwijzen.



## 4. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

FAIRWORK Belgium geniet niet alleen erkenning binnen België maar ook internationaal.

We werden door de **Fundamental Rights Agency (FRA)** uitgenodigd om bij te dragen aan de ontwikkeling van een handleiding voor arbeidsinspecteurs met betrekking tot werknemers zonder wettig verblijf. Daarnaast heeft de OESO ons benaderd om inzichten te delen over hoe Vlaanderen en Wallonië talent kan aantrekken en behouden, wat aantoont dat onze ervaring als relevant wordt beschouwd op internationaal niveau.

Een ander engagement betreft onze betrokkenheid bij het **internationale Visa Roc-project**, waarin onderzocht wordt hoe mensen zonder wettig verblijf veilig klachten kunnen indienen, zowel met betrekking tot arbeidsuitbuiting als andere misdrijven. Deze participatie getuigt van onze inzet voor het verbeteren van de rechten en bescherming van kwetsbare groepen.

Bovendien blijft FAIRWORK Belgium een actief **lid van de raad van bestuur van PICUM**, evenals haar verschillende werkgroepen rond arbeid. Zo gaven we onze input over de herwerking van de single permit richtlijn. Dit continue engagement in internationale fora onderstreept onze toewijding aan het bevorderen van rechtvaardigheid en waardigheid op het gebied van arbeidsrechten, zowel nationaal als wereldwijd.

# FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

In het afgelopen jaar heeft FAIRWORK Belgium niet alleen haar inzet voor de dienstverlening aan werknemers versterkt, maar ook een substantiële bijdrage geleverd aan het beleidswerk op het gebied van arbeidsrechten. Door de ervaringen die we hebben opgedaan bij het al dan niet succesvol afdwingen van arbeidsrechten voor werknemers zonder wettig verblijf, hebben we waardevolle inzichten verkregen die van cruciaal belang zijn voor het vormgeven van beleidsinitiatieven. Onze betrokkenheid bij beleidsontwikkeling heeft zich vertaald in effectieve pleitbezorging voor verbeterde wet- en regelgeving die de rechten van kwetsbare werknemers beschermt. FAIRWORK Belgium blijft zich inzetten voor een inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt, waarin zowel werknemers met als zonder wettig verblijf gelijke bescherming genieten. Dit weerspiegelt onze holistische benadering, waarbij we niet alleen individuele ondersteuning bieden, maar ook actief bijdragen aan structurele veranderingen op beleidsniveau.

## 1. INTERMINISTERIËLE CONFERENTIE ACTIVERING EN ARBEIDSMIGRATIE (IMC)

In juni 2023 organiseerde het kabinet van de staatssecretaris voor asiel en migratie, Nicole de Moor, de interministeriële conferentie Migratie en Integratie (IMC), waar alle ministers bevoegd voor arbeidsmigratie in België waren uitgenodigd.

In de aanloop naar deze conferentie werden door FAIRWORK Belgium in samenwerking met de werkgroep migratie en werknemersbescherming voorstellen ontwikkeld en gingen we die toelichten en verdedigen bij verschillende kabinetten. We hebben ontmoetingen

gehad met het kabinet de Moor, het kabinet Brouns, het kabinet Dermagne, het kabinet Clerfayt, het kabinet Morreale, het kabinet Clarenval en het kabinet Gilkinet. Voor de ontmoetingen met de Franstalige kabinetten werkten we ook samen met Franstalige collega's via CNCD-11.11.11.

Dit bleef niet zonder resultaat. Enkele van de aandachtspunten die we naar voren brachten werden overgenomen in het IMC-akkoord van 7 juli 2023. Onder meer de bepaling dat arbeidsmigranten die slachtoffer worden van uitbuiting, langer in België mogen verblijven om een nieuwe job te zoeken. Overgangsdocumenten tussen verschillende verblijfsstatuten van arbeidsmigranten geven toegang tot de arbeidsmarkt, bepaalde kosten worden niet aan de werknemer, maar aan de werkgever aangerekend, ontslagvergoeding als de verlenging niet plaatsvindt door toedoen van de werkgever, enzovoort. Een belangrijke winst is ook de fundamentele hervorming van het *au pair* statuut naar een werknemersstatuut, wat hen veel beter zal beschermen tegen uitbuiting.

Hoewel dit officiële beslissingen zijn, moeten ze nog worden omgezet in beleid. We blijven dit opvolgen met de steun van de werkgroep en onze Franstalige partners.

In het akkoord staan echter elementen die ons zorgen baren. De bezorgdheid van het IMC richt zich niet alleen op potentiële misbruiken van de arbeidsmigrant door werkgevers, maar ook op de angst voor misbruik van het systeem door mensen die naar België willen komen zonder daadwerkelijk te komen werken. Hierom overwegen de Gewesten bijkomende weigeringsgronden in te voeren. In dit kader bestuderen de

Gewesten financiële indicatoren en het gebruik van ondersteunende rekruteringskantoren zorgvuldig. Aan de federale zijde wordt nauwlettend gekeken naar de verblijfshistoriek en andere antecedenten, zoals schijnhuwelijken, om mogelijke misbruiken te detecteren.

Het evenwicht tussen het voorkomen van misbruik en het handhaven van een open en toegankelijk systeem blijft hierbij van groot belang. De aandacht en voorgenomen maatregelen lijken ons niet in verhouding tot het probleem. Het is van belang een evenwicht te vinden tussen het waarborgen van een rechtvaardig arbeidsklimaat en het vermijden van onnodige belemmeringen voor degenen die legitiem gebruik willen maken van het gecombineerde vergunningensysteem. Het voortdurend evalueren en aanpassen van beleidsmaatregelen kan helpen om een effectief en evenwichtig systeem te handhaven dat zowel misbruik voorkomt als recht doet aan de behoeften van alle betrokken partijen.

Om de rechten van arbeidsmigranten met een gecombineerde vergunning te waarborgen, zou actief worden ingezet op informatieverstrekking. Betrokken instanties, waaronder FOD WASO en de Gewestelijke arbeidsadministraties, zullen toegankelijke informatie in meerdere talen aanbieden op hun websites. Daarnaast wordt bij de afgifte van het visum een digitale brochure bijgevoegd die de arbeidsmigrant informeert over zijn arbeidsrechten en relevante contactpunten.

Een cruciale stap naar een meer onafhankelijke positie voor de arbeidsmigrant is het voornemen tot wettelijke verankering van het principe dat de kosten van de gecombineerde vergunningsprocedure ten laste van de werkgever vallen. Hierdoor wordt ook het later terugvorderen van deze kosten door de werkgever van

de werknemer voorkomen. Daarnaast wordt gekeken naar de huisvestingskwestie van werknemers in de gecombineerde vergunningsprocedure, waarbij verbeterde identificatie en informatie-uitwisseling tussen de administratie wonen en sociale inspecties worden onderzocht.

De doelstelling om uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan, wordt ondersteund door inspectiediensten die voorafgaande inspecties uitvoeren bij werkgevers die veelvuldige gecombineerde vergunningen aanvragen. Bovendien krijgt de arbeidsmigrant, wiens vergunning wordt ingetrokken vanwege sociale inbreuken door de werkgever, een verlengde periode van 180 dagen om nieuw werk te zoeken. De toegang van inspectiediensten tot het elektronisch platform 'working in Belgium' dragen bij aan een meer evenwichtige en beschermende arbeidsomgeving. De regio's en de federale overheid werken gezamenlijk aan wetgevende ontwikkelingen voor een geavanceerder uniek loket, gericht op een verbeterde dienstverlening aan de arbeidsmigrant.

Ondanks de veelbelovende afspraken in het voorgenomen akkoord, is het spijtig vast te stellen dat tot op heden enkel de intentie tot implementatie van de bijkomende weigeringsgronden heeft plaatsgevonden. Het traject naar de uitvoering van andere essentiële maatregelen, zoals het vroegtijdig informeren van arbeidsmigranten, het bij de werkgever leggen van de kosten, het bieden van een langere termijn na misbruik om een nieuwe job te vinden en de hervorming van het au-pair-systeem, blijft tot op heden onvervuld. Het benadrukken van deze noodzaak en het streven naar een gehele implementatie van de voorgenomen maatregelen

blijft een cruciale prioriteit om een effectief en rechtvaardig arbeidsmigratiesysteem te waarborgen.

Hoewel het positief is dat bij het ontwikkelen van het beleid voor het eerst wordt nagedacht vanuit het perspectief van de arbeidsmigrant, blijven er aanzienlijke uitdagingen bestaan. De aankondiging van de uitbreiding van de periode om een nieuwe baan te vinden van 90 naar 180 dagen onder bepaalde voorwaarden roept vragen op over de impact van deze voorwaarden op de effectiviteit van de maatregel. Het is essentieel dat deze voorwaarden goed doordacht zijn om de beoogde verbetering te waarborgen.

Hoewel de verstrekking van informatie via een digitale brochure en website een positief begin is, lijkt dit onvoldoende om de arbeidsmigrant volledig en accuraat te informeren. Bovendien lijkt de beperking van de kosten voor de werkgever tot alleen de retributie die aan de overheid moet worden betaald, ontoereikend. Er wordt geen melding gemaakt van andere mogelijke kosten, zoals visumkosten, reiskosten en uitgaven voor reisverzekering. Een grondige evaluatie en aanvulling van deze aspecten is nodig om een volledig transparant en eerlijk systeem te waarborgen.

Als het akkoord effectief wordt uitgevoerd, vertegenwoordigt het ongetwijfeld een positieve stap voorwaarts. Echter, gezien de genoemde tekortkomingen, is het duidelijk dat er nog een aanzienlijke weg te gaan is voordat het beleid volledig tegemoetkomt aan de behoeften en rechten van arbeidsmigranten. Het blijft belangrijk om de voortgang kritisch te volgen en verdere stappen te nemen om het gecombineerde vergunningensysteem te verfijnen en te verbeteren.

## 2. HET KB CUMUL

Het zogenaamde KB cumul.<sup>22</sup> vereist dat Verzoekers internationale bescherming (VIB) die werken terwijl ze verblijven in een opvangcentrum, een extra deel van hun loon afstaan aan de overheid. In het verleden werd dit principe beperkt toegepast. Er was immers geen overzicht over wie wanneer en waar werkte. In het nieuwe beleid wordt een geautomatiseerde kruising met de gegevens van de bewoners en de kruispuntbank voor sociale zekerheid voorzien. Die transparantie zou ook het nieuwe beleid rond het afhouden van salaris realiseerbaar moeten maken.

Het voorstel tot aanpassing van het KB is aanzienlijk herzien. Waar men vorig jaar van plan was om tot 60% van het nettoloon van de VIB op te eisen, is er nu een nieuw systeem ontwikkeld dat rekening houdt met de hoogte van het loon.

Volgens het nieuwe systeem zal iemand die het minimumloon verdient, ongeveer 35% van zijn nettoloon moeten afdragen. Het is belangrijk op te merken dat als de betrokken werknemer dit vergeet, onmiddellijk 50% van zijn brutoloon wordt ingehouden. Daarom is het cruciaal dat de betrokkenen goed geïnformeerd worden over deze verplichting en dat de manier waarop zij het opvangcentrum moeten informeren duidelijk en eenvoudig is. Dit is vooral relevant gezien het feit dat ze vaak werken met dag- en weekcontracten via interimkantoren, wat inhoudt dat het niet om een eenmalige melding van tewerkstelling zal gaan.

Attentie: Het KB is echter nog niet in werking getreden, omdat we vernemen dat de Raad van State de nodige bedenkingen heeft geformuleerd met betrekking tot de privacy. Naar verluidt wordt er alles aan gedaan om dit nieuwe beleid nog voor het einde van deze legislatuur uit te rollen.

Maandelijks inkomen (netto!)	Gevraagde bijdrage in % op nettoloon	Bijdrage in euro	Gevraagde bijdrage in % op brutoloon bij niet-melding
0 - 264 euro	0%	0 euro	50%
265 euro - 1000 euro	35%	0 euro - 257,25 euro	50%
1000 euro - 1500 euro	45%	257,25 - 482,24 euro	50%
Meer dan 1500€	50%	>482,24 euro	50%

<sup>22</sup> [KB 12 januari 2011](#) betreffende de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die beroepsinkomsten hebben uit een activiteit als werknemer, BS 2 februari 2011, 8992.

### 3. COMMISSIE MENSENHANDEL

In juni 2023 presenteerde de Bijzondere Kamercommissie belast met de evaluatie van de wetgeving en het beleid inzake mensenhandel en mensensmokkel haar eindrapport.<sup>23</sup> Ze formuleerde **100 aanbevelingen**. De commissie had tijdens haar werkzaamheden vastgesteld dat uitbuiting op de informele arbeidsmarkt zich niet beperkt tot situaties die worden gekwalificeerd als mensenhandel en stelde een aantal aanbevelingen op om ook deze uitbuiting aan te pakken.

We lichten er een paar uit:

- “Aanbeveling 14.1 Erken, doorheen het beleid, dat personen in irregulier verblijf extra kwetsbaar zijn voor mensenhandel en uitbuiting. Onderzoek op welke manier en zeer concreet in België artikel 13, vierde lid, van de Europese Sanctierichtlijn verder kan worden omgezet, waarbij:
  - 1) de uitholling van het statuut mensenhandel voorkomen dient te worden (wat betekent dat het alternatief statuut minder aantrekkelijk dient te zijn dan dat voor slachtoffers mensenhandel);
  - 2) de uitholling van het apparaat in de strijd tegen mensenhandel voorkomen dient te worden;
  - 3) in een operationeel systeem moet worden voorzien om een implosie van het systeem te voorkomen;
  - 4) de middelen toegewezen worden ten gunste van de meest kwetsbaren.”
- “Aanbeveling 61 “Verzwaarde economische uitbuiting” als nieuwe inbreuk opnemen, als hoogste niveau van inbreuken van het Sociaal Strafwetboek. TOELICHTING: Deze inbreuk zou moeten worden opgenomen in een nieuw en hoger niveau dan het huidige hoogste niveau van het Sociaal Strafwetboek. Volgens de directie Mensenhandel van de RSZ zou dat immers een noodzakelijk initiatief zijn. Men heeft immers vastgesteld dat uitbuiting gezien het huidige bedrag van de geldboetes nog steeds winstgevend is, zelfs indien de daders worden veroordeeld.”
- “Aanbeveling 62 Ervoor zorgen dat de slachtoffers worden ingelicht over hun mogelijkheden om eventueel achterstallig loon en rechten inzake sociale zekerheid op te eisen en hen daartoe door te verwijzen naar gespecialiseerde hulporganisaties zoals Fairwork Belgium, de vakbonden of gespecialiseerde advocaten.”

---

<sup>23</sup> 12 juni 2023 [Verslag bijzondere commissie](#) belast met de evaluatie van de wetgeving en het beleid inzake mensenhandel en mensensmokkel.

- “Aanbeveling 64 In afstemming met het centraal aanmeldpunt een uniek en veilig eerstelijnsloket oprichten, waar potentiële slachtoffers van economische uitbuiting die onwettig op het grondgebied verblijven de uitbuiting anoniem kunnen melden. TOELICHTING: Een veilig loket waar deze werknemers worden onthaald, geïnformeerd en begeleid opdat zij hun rechten kunnen doen gelden, is onontbeerlijk. Dat loket moet onafhankelijk zijn en gemakkelijk toegankelijk via de traditionele kanalen, maar ook via de nieuwe media. Het eerste contact moet vrijblijvend zijn, vertrouwen inboezemen en de anonimiteit waarborgen. De werknemers die na ontvangst van de nodige informatie verdere stappen willen ondernemen, moeten gedurende het hele proces worden begeleid: bij het verzamelen van bewijzen, bij het contact met de inspectiediensten, Fedris, de rechtbank, enzovoort. Aldus wordt concreet uitvoering gegeven aan de “pragmatische aanpak” die door de deskundigen wordt bepleit in aanbeveling nr. 8.”

Deze aanbevelingen maken duidelijk dat de bijzondere commissie uit haar onderzoek moest vaststellen dat het huidige systeem niet volstaat om de uitbuiting van zeer kwetsbare werknemers zoals werknemers zonder wettig verblijf niet volstaat. Er is een nood aan een alternatief voor de werknemers die niet voldoen aan de criteria om in de mensenhandel procedure te vallen. Naast informatie en doorverwijzing moet er een uniek en veilig eerstelijnsloket komen. FAIRWORK Belgium is de afgelopen 20 jaar geëvolueerd naar deze rol en stelt zich dan ook kandidaat om deze op te nemen.

We hopen dat de aanbevelingen in de praktijk kunnen worden omgezet.

# FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

## 1. DE FAIRWORK BELGIUM MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

We mochten in 2023 twee nieuwe collega's aan ons team toevoegen. Mirjam Visser startte in februari om het project met Fedasil dat we eerder bespraken uit te werken. Gisela Quiroga vervoegde ons team in juni zodat we onze werking rond huispersoneel konden uit bereiden. We konden verder rekenen op Jan Knoc-kaart die ondertussen 13 jaar actief is als coördinator van onze organisatie. Omar García staat ondertussen al 12 jaar in voor de werking voor het huispersoneel. Roxanne Delie is vier jaar in dienst als onze juridische medewerkster en Pauline Mohimont is ondertussen 3 jaar actief als sociaaljuridisch medewerkster.

FAIRWORK Belgium kon rekenen op Hanne Neirinck in het kader van haar tweedejaars 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.

Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers kan niet werken zonder haar vrijwilligers. We kunnen rekenen op hun steun tijdens de activiteiten. Daarom willen we ze hier dan ook expliciet vermelden en in de bloemen zetten. We kunnen rekenen op de inzet van Fanny Soyeur, die al zes jaar bij ons actief is en ook op Thalita Trindade, Sara Rodrigo, Geysse Costa, Martina Kurten en Chiara Sardo. In 2023 moesten we afscheid nemen van Laura Lodeiro en Emma Petit. We willen hen bedanken voor hun bijdrage aan onze werking.



## 2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

Het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw vergaderde in 2023 vijf 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 en Philippe Vanden Broeck. We namen afscheid van Patricia (Pita) Van den Broeck en willen haar bedanken voor haar inzet van de afgelopen jaren.

De algemene vergadering kwam in 2023 tweemaal samen op 27 april en 20 december. Ze bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Edward Bekaert, Miep Grouwels, Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Vandersype, Katia Melis en Tom Holvoet.

We spreken graag onze appreciatie uit voor hun ideeën en inzichten die helpen bij het sturen van onze organisatie.

## 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 een privaat familiefonds, 11.11.11. en Welzijnszorg. We worden voor de werking rond huispersoneel ook verder als project gefinancierd door het SF323.

FAIRWORK Belgium werd in 2023 opnieuw geselecteerd als project door Safe.Brussels 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. We konden ook rekenen op middelen van Fedasil in het kader van het informeren van de sociaal werkers en medewerkers binnen het opvangnetwerk over hoe zij arbeidsrechten bespreekbaar kunnen maken tijdens de opvang.

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.

## TOT SLOT

De Algemene Vergadering van 22 april 2024 heeft dit jaarverslag 2023 met sterke waardering voor de medewerkers en vrijwilligers, unaniem goedgekeurd. Met eenzelfde unanimiteit hoopt de algemene vergadering de werking ook verder te loodsen naar een veilige en structurele financiering.

De Federale en Gewestelijke overheden hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid om daarvoor te zorgen. Investeren in structurele overheidssteun voor FAIRWORK Belgium is een win/win voor alle actoren die betrokken zijn in de werknemersbescherming van werknemers met een precair of zonder wettig verblijf.

Velen zijn het daar mee eens. Velen drukken hun appreciatie uit voor de impact van de werking.

We kijken uit naar het moment dat we niet alleen mondeling, maar ook effectief krediet krijgen om onze slagkracht nog te versterken.

Bedankt aan al wie ondertussen blijft steunen!

Met de steun van:





**FAIRWORK**  
Belgium

© FAIRWORK Belgium vzw - 2024

FAIRWORK Belgium vzw  
Gaucheretstraat 164  
1030 Brussel  
T +32 2 274 14 31  
[www.fairworkbelgium.be](http://www.fairworkbelgium.be)