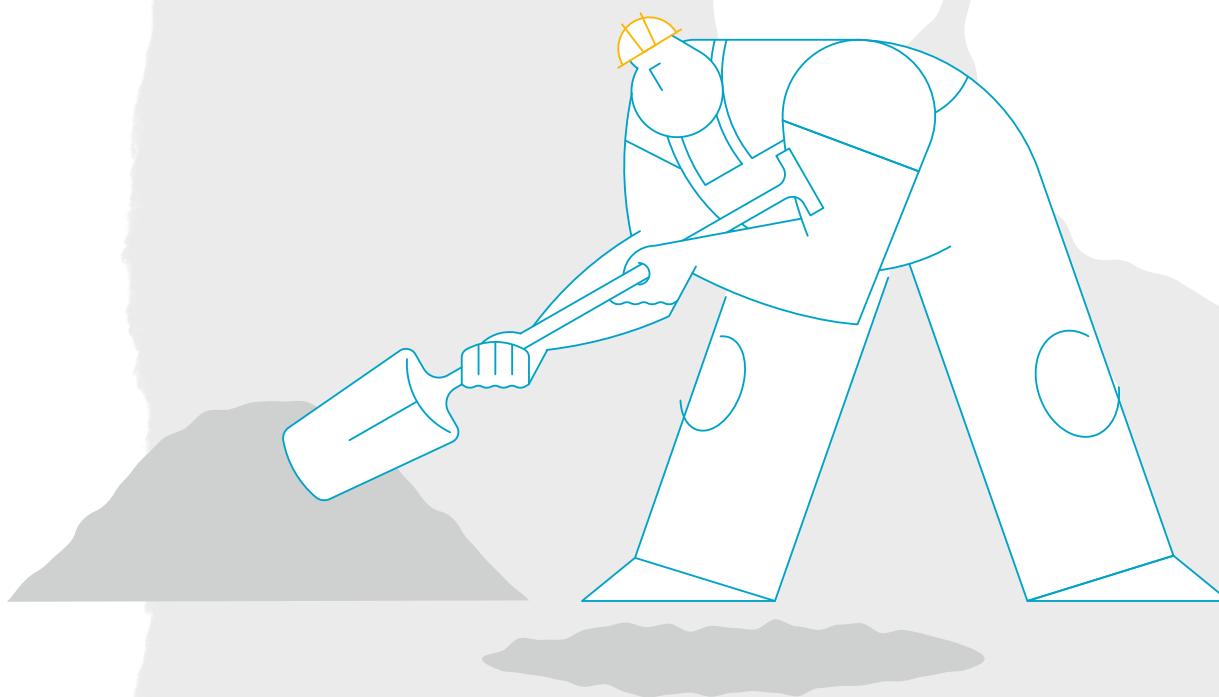


MEER FAIRWORK IN BELGIUM

Werkboek voor werknemersbescherming van
arbeidsmigranten met of zonder verblijfsrecht



FAIRWORK
Belgium





FAIRWORK Belgium wil de werksituatie van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht verbeteren. We willen dat zij niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk aanspraak kunnen maken op hun rechten. We geloven immers dat uitbuiting geen plaats mag hebben in onze welvaartsmaatschappij.

Met de steun van:



Om tot meer fair work in Belgium te komen doen we een heel aantal beleidsvoorstellen. U zal merken dat deze beleidsvoorstellen zich niet beperken tot één specifieke minister of staatssecretaris maar zijn gespreid over heel wat bevoegdheden en beleidsniveaus.

Om u door deze tekst te gidsen naar alle thema's die relevant zijn voor één specifieke minister of staatssecretaris helpen we u met een duidelijke index vanaf pagina 68. Per minister of staatssecretaris staan de relevante hoofdstukken aangeduid en met een klik op het betrokken thema komt u op de juiste pagina terecht.

Naar de index
→ pagina 68

01.

Alles over werknemers
in precair of onwettig verblijf

→ pagina 10

02.

Arbeidsongevallen bij
buitenlandse werknemers

→ pagina 26

03.

De huisarbeidsmarkt

→ pagina 32

04.

Arbeidsmigratiebeleid

→ pagina 44

INLEIDING

Sinds 2005 is FAIRWORK Belgium actief in het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder wettig verblijf. We zijn dan ook verheugd om in het Federale regeerakkoord te lezen dat de strijd tegen economische uitbuiting een absolute beleidsprioriteit is. Vanuit onze jarenlange ervaring brengen we in dit werkboek voorstellen aan om deze doelstelling te realiseren. Deze voorstellen zijn zowel gericht op de bescherming van de werknemers zelf, als op het realiseren van een eerlijke concurrentie tussen de werkgevers.

De voorstellen hebben betrekking op alle vormen van arbeidsmigratie, tewerkstelling van personen in precair of onwettig verblijf, de toegang tot de sociale zekerheid, het tegengaan van het ontwijken van de betaling van bijdragen en het oneigenlijk gebruik van statuten van zelfstandigheid of au pair.

Omdat de strijd tegen economische uitbuiting verschillende bevoegdheden omvat en een verdeelde aanpak in praktijk de uitbuiting eerder 'verplaatst' of zelfs kan aanwakkeren, is het belangrijk om tot een gecoördineerde aanpak te komen die door de verschillende departementen gedragen wordt, en op een coherente manier wordt uitgevoerd.

De voorstellen in dit document zijn zowel gericht op de bescherming van de werknemers zelf, als op het realiseren van een eerlijke concurrentie tussen de werkgevers.

Om in deze strijd effectief tot resultaten te komen die zowel de economie ten goede komen als de werknemers, is het nodig om gezamenlijk op drie fronten vooruitgang te boeken. Ten eerste moeten de drempels weggewerkt worden bij het afdwingen van de arbeidsrechten van werknemers in precair of in onwettig verblijf.

Om tot resultaten te komen die zowel de economie ten goede komen als de werknemers, is het nodig om gezamenlijk op drie fronten vooruitgang te boeken

Ten tweede moet in de wettige arbeidsmigratie van meet af aan een sluitende controle voorzien worden om de valkuilen tot uitbuiting te vermijden, en sociale dumping tegen te gaan. En ten derde is er een vervolgingsbeleid nodig dat tegelijkertijd de malafide werkgevers bestraft en rekening houdt met de betrokken werknemers.

Daarnaast gaat specifieke aandacht naar de huishoudsector (inclusief Au pairjongeren), waarvoor op dit

moment een heldere regeling ontbreekt, waardoor zelfs bonafide werkgevers niet de nodige informatie of tools krijgen om in een degelijke bescherming van de werknemers te voorzien.

Inhoudelijk is dit werkboek opgedeeld in vier delen. Eerst wordt ingegaan op het bestrijden van uitbuiting bij tewerkstelling van personen in precair of onwettig verblijf. Het gaat om tewerkstelling van asielzoekers, van personen bij wie een vaststelling van zwartwerk kan leiden tot een gedwongen terugkeer, en van personen in onwettig verblijf. Hierbij wordt in detail ingegaan op de regeling

inzake arbeidsongevallen, omdat de huidige regeling een performante aanpak in de weg staat.

Graag gaan we met u in gesprek om deze voorstellen te duiden en verder uit te werken.

Vervolgens wordt bekeken hoe de organisatie van de arbeidsmigratie op dit moment kan leiden tot economische uitbuiting, of op welke manier gegarandeerd kan worden dat eventuele uitbuiting in de procedure kan worden vastgesteld. Het vrijwaren van de rechten van het slachtoffer van de uitbuiting is hierbij zowel een instrinsiek doel, als een manier om de informatie te verkrijgen die nodig is voor een effectieve bestraffing.

In een apart hoofdstuk wordt nagegaan welke stappen noodzakelijk zijn om in België tot een werkbare regeling te komen wat betreft thuisarbeid. Daarbij is een onderzoek nodig om zicht te kunnen krijgen op de werkelijke vraag en aanbod in dit segment van de arbeidsmarkt, en dient het statuut van Au-pair te worden herzien.

Tenslotte staan we stil bij een aantal elementen op het kruispunt van migratie-, arbeids- en sociaalbeleid. We leggen uitdagingen en problemen bloot en geven een aanzet tot oplossingen.

Graag gaan we met u in gesprek om deze voorstellen te duiden en verder uit te werken.

INHOUD

INLEIDING	5
1. WERKNEMERS IN PRECAIR OF ONWETTIG VERBIJF	10
1.1 Inleiding	10
1.2 Veilig loket	12
1.3 Vermoeden van tewerkstelling bij controle van de arbeidsinspectie	14
1.4 Vermoeden van tewerkstelling tijdens de strafrechtprocedure	15
1.5 Werkwijze bij de sociale controle tenaanzien van de werknemer zonder papieren	16
1.6 Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat	18
1.7 Kosteloze rechtspleging	20
1.8 Recht op een bankrekening	22
1.9 Kennis en coördinatie in het kader van uitbuiting van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht	24
2. BESCHERMING BIJ ARBEIDSONGEVAL VOOR BUITENLANDSE WERKNEMERS	26
2.1 Inleiding	26
2.2 Ambtshalve onderzoek naar mensenhandel bij arbeidsongevallen	27
2.3 Oplossing voor het verblijf tijdens het onderzoek naar uitbuiting en erkenning arbeidsongeval	28
2.4 Inreisrecht en kostenvergoeding voor medische controle na het arbeidsongeval	30
3. DE HUISARBEIDSMARKT	32
3.1 Inleiding: een markt vol potentieel	32
3.2 Uitvoering van IAO Conventie 189 betreffende de waardigheid van thuisarbeid	33
3.3 Diplomatiek huispersoneel	36
3.4 Onderzoek naar de markt voor huisarbeid in België	38
3.5 Hervorming Au pair statuut	39
3.5.1 Theorie en praktijk van de Au pair	39
3.5.2 Een bron van uitbuiting	40
3.5.3 Wat leren we uit de onderzoeken van SERV, SARC en het Rekenhof?	41

4. ARBEIDSMIGRATIEBELEID	44
4.1 Inleiding: Arbeidsmigratiebeleid vanuit het oogpunt van de arbeidsmigrant	44
4.2 Informatieverplichting ten aanzien van arbeidsmigranten	47
4.3 Verantwoordelijke voor de kosten eigen aan arbeidsmigratie	48
4.4 Gecombineerde vergunning na klacht van een kwetsbare werknemer	49
4.5 Recht op het vinden van een nieuwe job	50
4.6 Toegang tot de werkloosheidsuitkering bij ontslag	51
4.7 Administratieve problemen voor het bekomen van de werkloosheidsuitkering	52
4.8 Afschaffen van Bijlage 49	53
5. BIJKOMENDE AANBEVELINGEN	
VOOR EEN GOED ARBEIDSMIGRATIEBELEID	55
5.1 Beperking van het recht op arbeid en verblijf voor Langdurig ingezetene	55
5.2 Asielzoekers en verplichte afdracht aan hun asielcentrum	56
5.3 Vreemdelingen met verblijf van meer dan 4 maanden zonder recht op werk	57
5.4 Stages door leerlingen zonder wettig verblijf	58
5.5 Rekrutering	59
5.6 Remittances	60
5.7 Overdraagbaarheid van de sociale zekerheid voor arbeidsmigranten	61
5.8 Aanpak schijnzelfstandigheid bij actieve vennoten: een systeem van eigen Belgische sociale dumping	62
BIJLAGE: ONDERZOEK NAAR HUISARBEID IN BELGIË	64
INDEX	68

1. WERKNEMERS IN PRECAIR OF ONWETTIG VERBIJF

1.1 INLEIDING

Op dit moment blijven malafide werkgevers er in slagen om hun oneerlijke concurrentie tegen bonafide werkgevers verder te zetten, en leidt zelfs een vaststelling van dit misbruik niet altijd tot een effectieve bestraffing. Anderzijds blijven kwetsbare werknemers slachtoffer van uitbuiting, en kunnen zij zelfs bij vaststelling van uitbuiting hun rechten vaak niet vrijwaren. Nochtans ligt de oplossing voor de hand.

Om er voor te zorgen dat malafide werkgevers een correcte sanctie krijgen, moeten kwetsbare werknemers gesterkt, gehoord en gerespecteerd worden in hun rol om malafide werkgevers een halt toe te roepen en hun arbeidsrechten af te dwingen.

De ervaring leert dat een effectieve bestraffing enkel voorkomt in dossiers waarin er een klacht van de betrokken werknemer aanwezig is. De medewerking van de werknemer is cruciaal in een efficiënte aanpak, en het afdwingbaar maken van de rechten van de werknemer en van een correcte uitbetaling van het loon is de beste garantie op die medewerking.

Om er voor te zorgen dat malafide werkgevers een correcte sanctie krijgen, moeten kwetsbare werknemers gesterkt, gehoord en gerespecteerd worden in hun rol om malafide werkgevers een halt toe te roepen en hun arbeidsrechten af te dwingen.

Om dit te realiseren moeten de verschillende parlementen, regeringen, arbeidsauditoraten, inspectiediensten, overheidsdiensten, ... de nodige maatregelen nemen om van de strijd tegen uitbuiting een prioriteit te maken. Het beleid moet deze werknemers sterken om in vertrouwen ervoor te kiezen om hun rechten af te dwingen.

De voorstellen in dit hoofdstuk zijn gericht op het identificeren, confronteren, vervolgen en bestraffen van de werkgevers die de spelregels van de eerlijke concurrentie niet respecteren, door de werknemers die er slachtoffer van zijn aan te moedigen zich er tegen te verzetten.

Op dit moment leidt de praktijk er eerder toe dat dit wordt ontmoedigd. De werknemers die slachtoffer zijn van deze malafide werkgevers hebben informatie die ze kunnen aanleveren, ze betrekken in een klachtprocedure en hen daarin ondersteunen is cruciaal. De werknemer in precair of onwettig verblijf is een makkelijk slachtoffer. Hij heeft angst voor de overheid; kent de weg niet naar de inspectie, vakbond en hulpverlening; is geheel afhankelijk van zijn werkgever om te overleven; krijgt de illusie voorgeschoteld hulp te krijgen om een wettelijk verblijf te krijgen. Een werknemer zonder wettig verblijf heeft ondersteuning nodig in het hele traject uit de illegale tewerkstelling. Dat begint met de toegang tot informatie en neemt pas een einde met de uitbetaling van het loon na een eventuele procedure.

Hieronder volgt een overzicht van de problemen die zich voordoen bij de procedure tot bestraffing van de malafide werkgever, van de start tot het einde van de procedure, vanuit de ervaring van FAIRWORK Belgium. Voor elk probleem wordt een voorstel tot oplossing geformuleerd.

De omzetting van deze voorstellen in concreet beleid zou meteen ook een grote stap zijn in het Belgische antwoord in het kader van doelstelling 6 artikel 22§J van het Global Compact on Migration (GCM).¹

“Facilitate fair and ethical recruitment and safeguard conditions that ensure decent work” Artikel 22 (j) stelt “ Ensure that migrants working in the informal economy have safe access to effective reporting, complaint and redress mechanisms in cases of exploitation, abuse or violations of their rights in the workplace, in a manner that does not exacerbate vulnerabilities of migrants who denounce such incidents and allows them to participate in respective legal proceedings whether in the country of origin or the country of destination;”

1 Global Compact on Migration https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/73/195

1.2 VEILIG LOKET

In België is er geen meldpunt waar slachtoffers van economische uitbuiting, die een precair of onwettig verblijf hebben, deze uitbuiting kunnen melden.

Uit de ervaring van FAIRWORK Belgium blijkt dat een slachtoffer van uitbuiting geen aangifte doet via de politie, de gemeente, de vakbond, bij de arbeidsinspectie en zelfs niet in geval van een controle op de werkvloer van die arbeidsinspectie.

Een veilig loket die deze werknemers onthaalt, informeert en begeleidt in het afdwingen van hun arbeidsrechten is broodnodig. Zij moeten onafhankelijk en vlot bereikbaar zijn via de klassieke kanalen maar ook via de nieuwe media. Een eerste contact moet vrijblijvend zijn, vertrouwen geven en de garantie van anonimiteit bieden. Werknemers die na het ontvangen van de nodige informatie verdere stappen willen zetten krijgen begeleiding in de procedure: het verzamelen van bewijzen, contact met inspectiediensten, Fedris, rechtbank, ...

De wettelijke basis voor het instellen van een dergelijk loket, specifiek voor werknemers zonder wettig verblijf, werd reeds voorzien in artikel 8 §4 van de wet van 11 februari 2013,² die een omzetting is van een Europese richtlijn.³ Deze richtlijn heeft als doelstelling het bestraffen van werkgevers van

werknemers zonder wettig verblijf. Ze voorziet echter ook in arbeidsrechten voor deze werknemers. Zo maakt ze duidelijk dat alle werknemers dezelfde arbeidsrechten hebben met of zonder wettig verblijf. Vier bijkomende opvallende kenmerken zijn het feit dat als wordt vastgesteld dat er sprake is van een arbeidsrelatie er een vermoeden werd ingevoerd van drie maanden tewerkstelling, een invoering van een sterke ketenverantwoordelijkheid, mogelijkheid om een verblijf toe te kennen na een klacht en het opzetten van een veilig loket. De wet van 11 februari 2013 zette ook deze elementen om. Verder in de tekst bespreken we de momenteel nog gebrekeige omzetting in de praktijk van deze wet.

FAIRWORK Belgium is in feite al meer dan 10 jaar dit veilig loket, maar is niet als zodang erkend. Een erkenning van FAIRWORK Belgium voor dit aanbod, zou het aantal aangiftes gevoelig kunnen doen stijgen. FAIRWORK Belgium kan dan naast de drie centra voor slachtoffers van mensenhandel - met wie er nu al een nauwe samenwerking is - als vierde speler fungeren die opkomt voor slachtoffers van economische uitbuiting die niet voldoen aan de criteria mensenhandel. Dossiers die startten als mensenhandel maar waar niet voldoende bewijskracht is voor het aspect mensenhandel krijgen nu al begeleiding van FAIRWORK Belgium.

2 Wet van [11 FEBRUARI 2013](#) tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen BS 22/02/2013

3 RICHTLIJN [2009/52/EG](#) van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

De wetgeving werd daartoe al aangepast in 2013, maar werd sindsdien nog steeds niet uitgevoerd. Uit het ILO rapport "Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of

labour exploitation in Belgium and the Netherlands"⁴ komt de duidelijke aanbeveling om FAIRWORK Belgium in de rol te erkennen.

VOORSTEL

De Federale Minister van werk vaardigt een koninklijk besluit uit ter uitvoering van artikel 8 §4 van de wet van 11 februari 2013 , waarbij een centrum voor begeleiding van sociale uitbuiting wordt erkend. (Dit centrum is onafhankelijk en geniet beroepsgeheim, heeft als opdracht werknemers met een precair of zonder wettig verblijf te informeren over hun arbeidsrechten en hen indien gewenst kosteloos bij te staan tot ze hun arbeidsrechten (loon, arbeidsongeval, ...) hebben kunnen afdwingen en een eventuele compensatie hebben ontvangen. Deze organisatie is belast met de bevordering en opvolging van het beleid ter bestrijding van economische uitbuiting, ziet toe op de samenwerking tussen de verschillende relevante partners en koppelt jaarlijks terug in haar jaarverslag. etc....)

Om deze taak te kunnen realiseren dient de erkenning van FAIRWORK Belgium als centrum voor begeleiding bij economische uitbuiting, gepaard te gaan met de nodige subsidiëring.

4 ILO. [Access to protection and remedy for victims of human trafficking for the purpose of labour exploitation in Belgium and the Netherlands](#). 29 april 2021.

1.3 VERMOEDEN VAN TEWERKSTELLING BIJ CONTROLE VAN DE ARBEIDSINSPECTIE

Als wordt vastgesteld dat een werkgever een werknemer zonder wettig verblijf in dienst heeft is het moeilijk om vast te stellen hoelang betrokkene er actief was. Om die reden voorziet de wetgever in een vermoeden van 3 maanden tewerkstelling.⁵ Het is aan de werkgever om te bewijzen dat betrokkene daar minder lang werkte, en aan de werknemer om te bewijzen dat hij er langer werkte. Op deze basis kan achterstallig loon en sociale zekerheidsbijdragen worden berekend. Hoewel dit in de wetgeving is opgenomen merken we dat dit niet door iedere dienst wordt toegepast. In bepaalde regio's past de inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten deze wetgeving strikt toe. Als er bij controle een

werknemer zonder wettig verblijf wordt aangetroffen, wordt de werkgever gevraagd om drie maanden loon te betalen. Indien de werkgever weigert over te gaan tot betaling, wordt dit opgenomen in de Pro Justitia naar het arbeidsauditoraat. In andere regio's wordt echter enkel vermeld dat er een werknemer zonder wettig verblijf aan de slag was.

Wat het verschil van aanpak verklaart, is niet meteen duidelijk. Is het onwetendheid over de mogelijkheden om de wet op deze manier toe te passen of speelt de houding van het lokale arbeidsauditoraat een rol?

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium stelt voor dat tijdens een Interministeriële conferentie inzake arbeidsmigratie overeengekomen wordt dat alle arbeidsinspectiediensten (zowel Regionaal als Federaal) in België de regularisatie van de drie maanden loon voorzien in artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 toepassen.

We vragen aan de Minister van Werk om alle directies van de inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten (TSW) de wet ten volle toe te passen zoals nu reeds in bepaalde regio's gebeurt. Daarnaast wordt via de Sociale Inlichtingen- en

Opsporingsdienst (SIOD)⁶ andere inspectiediensten geïnformeerd over deze manier van werken en gevraagd om dit ook toe te passen of TSW in een dossier te betrekken als het gaat om een werknemer zonder wettig verblijf.

5 Artikel 7 van de Wet van 11 FEBRUARI 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen BS 22/02/2013

6 De SIOD is een strategisch orgaan dat op basis van de kennis en inzichten van de betrokken diensten en wetenschappelijke ondersteuning een visie ontwikkelt op sociale fraudebestrijding en deze vertaalt in concrete strategieën.

1.4 VERMOEDEN VAN TEWERKSTELLING TIJDENS DE STRAFRECHTPROCEDURE

FAIRWORK Belgium heeft jammer genoeg moeten vast stellen dat tussen de arbeidsauditoraten discussie is ontstaan over de toepassing van het eerder aangehaalde artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 in strafzaken. Zo stellen ze dat dit artikel niet kan worden gebruikt in een strafrechtprocedure omdat het niet in het sociaal strafwetboek is opgenomen.

FAIRWORK Belgium ziet dit anders. Het arbeidsauditoraat kan bij zijn dagvaarding op basis van artikel 162 van het sociaal strafwetboek opnemen dat de werknemer niet is betaald. Welke periode de

werknemer werkte voor deze werkgever is niet altijd duidelijk te achterhalen. De arbeidsauditeur kan hiervoor beroep doen op het vermoeden van de 3 maanden tewerkstelling zoals voorzien in artikel 7 van de wet van 11 februari 2013. Deze wetgeving moet in strafzaken dus als volgt worden toegepast het is **artikel 162 (het niet betalen van loon) van het sociaal strafwetboek die een strafbaarstelling tot gevolg heeft. Artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 is aanvullend en schept mogelijkheid om de duur van de tewerkstelling in te vullen tot drie maanden.**

VOORSTEL

De Minister van Werk, de Minister van Justitie en de Minister van Fraudebestrijding verduidelijken in een omzendbrief naar de arbeidsauditoraten dat bij een strafbaarstelling op basis van artikel 162 van het sociaal strafwetboek bij het tewerkstellen van een werknemer zonder wettig verblijf het artikel 7 van de wet van 11 februari 2013 de mogelijkheid biedt om een wettelijk vermoeden van tewerkstelling gedurende drie maanden in te roepen. Indien nodig wordt de wet aangepast zodat ook arbeidsauditoraten beroep kunnen doen op dit artikel.

1.5 WERKWIJZE BIJ DE SOCIALE CONTROLE TEN AANZIEN VAN DE WERKNEMER ZONDER PAPIEREN

Bij het afdwingen van arbeidsrechten na een klacht is één van de problemen vaak bewijsgaring van de tewerkstelling. Op de informele arbeidsmarkt zijn er immers geen geschreven contracten of loonbrieven. Een betrapting op heterdaad door de arbeidsinspectie is de meest effectieve bewijsvoering.

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen bij een controle:

- Als het een gezamenlijke controle is met verschillende diensten is de politie vaak aanwezig. Dit om de veiligheid van de inspecteurs te verzekeren.
- Bij andere controles kan de inspecteur zich onveilig voelen en de politie vragen om assistentie.
- De inspecteur heeft als ambtenaar een meldingsplicht wanneer hij bij het uitoefenen van zijn functie kennis krijgt van misdrijven. Er zou dus geredeneerd kunnen worden dat als hij een werknemer zonder wettig verblijf aantreft, hij dit moet melden aan de politiediensten. Gezien het

echter gaat om een slachtoffer van uitbuiting kan de inspecteur beroep doen op zijn beroepsgeheim. In de praktijk wordt dit zeer verschillend toegepast.

Wanneer bij een controle van een werknemer zonder wettig verblijf de inspectiedienst de politie contacteert, neemt deze op haar beurt contact op met de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ). De werknemer riskeert bij zo'n controle meteen een bevel te krijgen om het land te verlaten en in een gesloten centrum te belanden. Vaak worden ze geboeid meegenomen van de werkplek naar het politiekantoor, wat een impact heeft op de medewerking van de werknemer die al slachtoffer is van uitbuiting. De werkgever wordt immers niet geboeid afgevoerd. Werknemers zijn in deze omstandigheden natuurlijk niet bereid om een controle op de werkvloer te vragen, en zo verliest de overheid een belangrijk bewijs van onwettige tewerkstelling.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium stelt voor dat de Minister van Justitie, de Minister van Werk, de Minister van fraudebestrijding en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie een omzendbrief publiceren aan de politie- inspectie- diensten en DVZ die stelt dat als arbeidsinspecteurs oordelen dat het gaat om een werknemer die slachtoffer is van uitbuiting, dit niet of op een andere manier moet worden gerapporteerd naar DVZ. Betrokkene moet niet worden meegenomen naar het politiekantoor. Er wordt in overleg met de betrokken diensten bepaald hoe de nodige inlichtingen worden uitgewisseld, wanneer de identiteit van betrokkene moet worden vastgesteld door DVZ.

Deze regelgeving zou op zijn minst moeten worden toegepast als de betrokken werknemer zelf vraagt om gecontroleerd te worden op de werkvloer. Op die manier zou DVZ nog voor de controle een document kunnen bezorgen aan de inspectiediensten die ze kan voorleggen aan de politie waardoor betrokkene niet zou worden meegenomen naar het politiekantoor.

De impact van deze maatregel op het terugkeerbeleid is in praktijk zeer gering; DVZ beschikt immers over andere instrumenten om migranten zonder verblijfsrecht te controleren.

1.6 VERVOLGINGSBELEID BIJ HET ARBEIDSAUDITORAAT

Op dit moment worden betrappingen van zwartwerk van minder dan drie werknemers bijna altijd geseponneerd.

Het College van Procureurs-Generaal bij de Hoven van Beroep vaardigden een omzendbrief uit met betrekking tot het strafrechtelijk beleid op het gebied van het sociaal strafrecht. Dit om een eenvormig opsporings- en vervolgingsbeleid te garanderen voor inbreuken op alle sociaalrechtelijke strafbepalingen. We steunen natuurlijk deze doelstelling maar merken dat de omzendbrief de precariteit van kwetsbare werknemers uit het oog is verloren. Bijkomend was de wet van 11 februari 2013 nog niet van kracht bij het opstellen van deze omzendbrief. Bij het herwerken van deze omzendbrief moet de precariteit van de werknemers in rekening worden gebracht en moet rekening worden gehouden met de wet van 11 februari 2013.

Als de inspectiediensten de werkgever niet kunnen overtuigen om op arbeidsrechtelijk vlak alles te regulariseren, kan de inspectiedienst beslissen om het dossier over te maken aan het arbeidsauditoraat. We stellen vast dat arbeidsauditeurs deze dossiers al te vaak klasseren zonder gevolg of doorverwijzen naar de dienst administratieve geldboetes. Zeker als de werkgever geen enkele medewerking verleent aan het dossier.

Het gaat natuurlijk om kleinere dossiers waarin slechts 1 werknemer betrokken is. Toch is het belangrijk in de strijd tegen zwartwerk ook deze dossiers voor de rechtbank te brengen. Vaak zijn deze malafide werkgevers immers seriële uitbuiters, die nadat ze na een periode van uitbuiting de ene werknemer aan de deur zetten en al vlug een volgende in dienst nemen in dezelfde omstandigheden. Administratieve geldboetes alleen schrikken onvoldoende af. De winst gemaakt tijdens de uitbuiting is hoger dan de boete. Het gevoel van straffeloosheid kan de uitbuiting verdiepen en leiden tot mensenhandel.

De huidige COL12/2012 is in deze context problematisch. Zo stelt punt 3.2. van Col 12/2012 dat men pas als 3 werknemers zonder verblijfsrecht betrokken zijn, de arbeidsauditeur moet overgegaan tot vervolging. In de praktijk betekent dit dat arbeidsauditeurs dossiers waarin niet minstens drie werknemers zijn betrokken klasseren.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit voor een herwerking van COL 12/2012 - de omzendbrief van het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep – en de volgende punten er deel van uitmaken:

- Bij het vaststellen van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht, wordt altijd een onderzoek en vervolging opgezet. Als het onderzoek gestart is vanuit initiatief van de werknemer of als hij een verklaring benadeelde persoon indient tijdens de procedure, wordt een dossier nooit geklasseerd wegens niet prioritair.
- Als het arbeidsauditoraat dit type dossier inleidt bij de rechtbank, wordt er altijd gevorderd voor het niet betalen van loon. Voor het bepalen van de periode van tewerkstelling wordt als referentie altijd minimum 3 maanden genomen verwijzend naar artikel 7 van de wet van 11 februari 2013. Zoals besproken op pagina 15
- Als de auditeur onderhandelt met de werkgever om tot een regularisatie te komen, wordt het regulariseren en uitbetalen van het loon altijd meegenomen in deze onderhandelingen en niet enkel de sociale zekerheidsbijdragen.
- Er wordt zo snel mogelijk overgaan tot het leggen van bewarend beslag, bij een eventuele verbeurdverklaring mogen deze middelen niet alleen naar de overheid gaan maar moet de werknemer zijn achterstallig loon kunnen bekomen.
- Bij arbeidsongevallen van werknemers zonder verblijfsrecht wordt altijd nagaan of, gezien de gebrekkige opvolging van de werkgever, de werknemer onder de procedure mensenhandel kan vallen en gevorderd voor het niet aangeven van het arbeidsongeval en - indien van toepassing - het niet hebben van een arbeidsongevallenverzekering. Meer duiding op pagina 26
- De connotatie sluikwerk wordt enkel gebruikt als er sterke aanwijzingen zijn van sluikwerk en niet enkel een vermoeden.

1.7 KOSTELOZE RECHTSPLEGING

Hoewel er een basisregeling bestaat voor het toekennen van een kosteloze rechtspleging, is deze voor slachtoffers van economische uitbuiting vaak niet toegankelijk.

Om als werknemer met een precair of zonder verblijfsrecht je arbeidsrechten te kunnen afdwingen, is de bijstand van een advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht noodzakelijk. Om een eventueel vonnis te kunnen afdwingen ten opzichte van de malafide werkgever, is soms de tussenkomst van een deurwaarder nodig. Wanneer de werknemer deze kosten niet kan dragen, heeft het geen zin om klacht in te dienen, en leidt dat tot straffeloosheid van de werkgever.

Een werknemer zonder verblijfsrecht moet beroep kunnen doen op het pro Deo systeem en op rechtsbijstand. De laatste jaren zijn er steeds meer voorwaarden om toegang te krijgen tot deze diensten. Voor werknemers zonder verblijfsrecht is het zeer moeilijk om de gevraagde bewijzen aan te leveren. Soms moet men oneigenlijk gebruik maken van het systeem voor dringend medische hulp om te kunnen aantonen dat betrokkene behoeftig is.

De kosteloze rechtspleging is geregeld door de artikelen 668 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek. Voor personen in onwettig verblijf werd echter geen rekening gehouden met de situatie waarin iemand zijn rechten in België dient te vrijwaren, zonder dat het de bedoeling is om er een verblijf te vestigen. Artikel 668 punt e) vereist bijvoorbeeld dat er een verzoek tot regularisatie van verblijf moet ingediend worden. Dat heeft tot gevolg dat er pro forma een verzoek ingediend wordt, terwijl dat in casu geen enkel nut heeft.

Deze regelgeving werd ingevoerd als antwoord op het arrest [Anakomba](#). In dit arrest van het Europees Hof van de rechten van de mens werd België veroordeeld omdat artikel 668 van het Gerechtelijk Wetboek dat kosteloze rechtsbijstand voor personen in onwettig verblijf in België uitsluit, een schending inhield van het recht op toegang tot een onafhankelijke en onpartijdige rechtbank (artikel 6 EVRM) en van het recht op gelijke behandeling (artikel 14 EVRM). (Bron: Unia)

Dat betekent dat de regeling inzake pro deo en kosteloze rechtspleging herzien moest worden om tegemoet te komen aan de vereisten van deze rechtspraak. De manier waarop de wetgeving werd aangepast in navolging van dit vonnis maakte toegang tot justitie echter nog moeilijker voor werknemers zonder wettig verblijf.

Ook het centrum voor de analyse van de migratiestromen Myria stelde in 2015 al voor dat punt e) zou worden geschrapt en in punt c) de woorden “op regelmatige wijze” zouden worden geschrapt. Dit volstaat om te voldoen aan het arrest [Anakomba](#);

VOORSTEL:

De Minister van Justitie maakt werk van een wetsontwerp waarin artikel 668 in overeenstemming gebracht wordt met het arrest Anacomba van 10 maart 2009 zonder de mogelijkheden om je rechten af te dwingen als persoon zonder wettig verblijf worden ingeperkt. De doelstelling moet zijn dat iedereen zijn rechten kan afdwingen en een vonnis moet kunnen laten uitvoeren.

1.8 RECHT OP EEN BANKREKENING

Eenmaal er een uitspraak van de rechtbank is of een regularisatie van achterstallig loon na tussenkomst van de inspectiediensten, moet het achterstallig loon nog bij de werknemer terecht komen. Werknemers zonder verblijfsrecht moeten daarvoor beroep kunnen doen op de bankdiensten. Bij wetwijziging in het kader van het omzetten van de vierde anti-witwasrichtlijn⁷ werden mensen zonder wettig verblijf expliciet uitgesloten van basisbankdiensten.⁸ Dit was echter niet vereist door de richtlijn. In de richtlijn werd een oplisting opgenomen van wie minimum toegang moest krijgen tot een basisbankdienst. België koos ervoor om deze lijst om te zetten en enkel de mensen opgenoemd in die lijst recht te geven op basisbankdiensten.

Wettelijk hebben mensen zonder wettig verblijf echter nog steeds het recht om een zichtrekening te openen. De anti-witwaswetgeving bepaald dat bij het openen van een zichtrekening de bank een risicoanalyse moet doen op het vlak van witwassen. We stellen vast dat de banken er alles aan doen om dit te gebruiken om te voorkomen dat ze een zichtrekening moeten openen voor iemand zonder wettig verblijf.

De risicoanalyse die de banken voeren bestaat uit het vragen van documenten van de klant. Er bestaat echter geen duidelijk lijst van documenten die

banken mogen vragen verschillende banken vragen dan ook verschillende documenten. Als de betrokken werknemer de gevraagde documenten voorlegt blijken deze niet te volstaan en moeten ze worden aangevuld met weer andere documenten. Telkens opnieuw volstaan de documenten zogenaamd niet en moet de betrokken werknemer nieuwe documenten voorleggen. Op die manier wordt de betrokkene vaak van het kastje naar de muur gestuurd tot hij uit frustratie ophoudt met zijn pogingen.

Hoewel dit verplicht is weigert de bank vaak om haar beslissing op papier te zetten wat het onmogelijk maakt om naar Ombudsfin te stappen. Als een gebruiker van bankdiensten vindt dat hij op een niet correcte manier werd behandeld door een financiële instelling kan hij aankloppen bij ombudsfin om klacht neer te leggen. Een beslissing van Ombudsfin is wat betreft het openen van een zichtrekening niet bindend wat ze wel is bij een beslissing over basisbankdiensten. Wat het nut van een procedure bij ombudsfin in vraag stelt. Toen werknemers zonder wettig verblijf wel nog beroep mochten doen op basisbankdiensten werd via een klacht bij Ombudsfin regelmatig bekomen dat een bank na een weigering toch verplicht werd om een basisbankdienst te leveren aan een werknemer zonder wettig verblijf.

⁷ [Richtlijn 2015/849 van 20 mei 2015 vierde anti-witwasrichtlijn.](#)

⁸ [Wetboek van economisch recht](#) Artikel VII.57 §2

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium stelt voor dat de Federale overheid in de twee banken waar ze een belangrijke participatie heeft (Belfius en Bpost bank) garandeert dat het openen van een zichtrekening mogelijk is voor mensen met een precair- of zonder verblijfsrecht. De Minister van Economie en wat betreft Bpost de Minister van overheidsbedrijven verplichten dat een duidelijke lijst van voor te leggen documenten wordt opgesteld en deze wordt publiek gemaakt.

Bijkomend moet het Wetboek van Economisch recht worden aangepast:

- Werknemers zonder wettig verblijf mogen niet worden uitgesloten van toegang tot basisbankdiensten.
- Er moet een duidelijk lijst komen van documenten die moeten volstaan voor openen van een zichtrekening en die banken moeten respecteren.
- Een beslissing van ombudsfin moet ook bindend worden voor het openen van een zichtrekening.
- Het recht op een basisbankdienst moet expliciet worden gegarandeerd.

1.9 KENNIS EN COÖRDINATIE IN HET KADER VAN UITBTUING VAN WERKNEMERS MET EEN PERCAIR OF ZONDER VERBLIJSRECHT

Uit het bovenstaande blijkt dat het afdwingen van arbeidsrechten van werknemers zonder verblijfsrecht bijzonder complex is. FAIRWORK Belgium stelt nog veel onwetendheid vast over de arbeidsrechten van deze werknemers op alle niveaus. Een betere afstemming tussen de verschillende diensten is nodig. Er is nu geen structureel overleg tussen alle partners.

De verschillende inspectiediensten Toezicht op de sociale wetten (TSW) met focus met het respecteren van de arbeidsrechten, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) met focus op respect sociaal zekerheidsrecht, Toezicht Welzijn op het Werk (TWW) met focus op veiligheid op de werkvloer, Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) beschermt het sociaal statuut van zelfstandige ondernemers, Regionale inspecties met focus op arbeidsmigratierecht, politie, arbeidsauditeurs, Myria, gespecialiseerde hulpverleners, ontmoeten elkaar nu ad hoc, maar nooit als betrokkenen in eenzelfde strategie.

De Sociale Inspectie en Opsporingsdienst (SIOD) werd opgericht in 2006 met als doelstelling om een visie te ontwikkelen op sociale fraudebestrijding en vertaalt deze in concrete strategieën om dit aan te pakken. Hierin zetelen vertegenwoordigers van onder andere de eerder vermelde inspectiediensten. De Ministers van Werk en de Minister van Sociale Zaken kunnen binnen SIOD een overlegcomité oprichten rond het uitbuiting werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium stelt voor om in de schoot van SIOD een ‘werk-groep economische uitbuiting werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht’ op te richten. De doelstelling moet er in bestaan om methodieken te ontwikkelen waarbij het slachtoffer zijn rechten kan vrijwaren en de malafide werkgever een correcte sanctionering krijgt. Dit onder andere door te onderzoeken welke acties het efficiëntst zijn om deze doelstellingen te realiseren.

2. BESCHERMING BIJ ARBEIDSONGEVAL VOOR BUITENLANDSE WERKNEMERS

2.1 INLEIDING

De wettelijke bescherming van werknemers bij een arbeidsongeval is in de Belgische regelgeving gelijk ongeacht hun verblijfsstatuut. Voor personen met een onwettig of precair verblijf, of met een verblijf dat afhankelijk is van tewerkstelling, zijn de drempels om van deze bescherming te kunnen genieten vaak te hoog.

De impact van een ernstig arbeidsongeval is zo fundamenteel voor de toekomst van de werknemer dat hij alle mogelijkheden moet krijgen om zijn rechten af te dwingen.

De impact van een ernstig arbeidsongeval is zo fundamenteel voor de toekomst van de werknemer dat hij alle mogelijkheden moet krijgen om zijn rechten af te dwingen. Naast de juridische procedure moet de betrokkene immers proberen te overleven of leren omgaan met een nieuwe fysieke of psychische beperking. In elk geval is de psychische kwetsbaarheid verhoogd van en al zeer precaire werknemer. Een lange procedure waarin betrokkene enkel kan beroep doen op dringende medische hulp schiet te kort en heeft een negatieve impact op de ontwikkeling van eventueel blijvende letsels.

2.2 AMBTSHALVE ONDERZOEK NAAR MENSENHANDEL BIJ ARBEIDSONGEVALLEN

Het vaststellen van een arbeidsongeval bevat meestal voldoende informatie om over te gaan tot een onderzoek naar economische uitbuiting of mensenhandel, maar we merken dat in praktijk die informatie weinig wordt benut.

Ook hier gaat een garantie op het afdwingen van de rechten van het slachtoffer dus hand in hand met het beëindigen van de straffeloosheid van de malafide werkgever. Veel malafide werkgevers doen er alles aan om én de arbeidsongevallen én

het slachtoffer weg te moffelen of zelfs letterlijk te verstoppert. Soms wordt de werknemer ergens gedumt langs de kant van de weg. Deze manier van handelen kan in combinatie met de omstandigheden waarop deze werknemer was tewerkgesteld wijzen op mensenhandel. In eerdere vonnissen werd de situatie van mensenhandel al vastgesteld. Het lijkt dan ook aangewezen om dit onderzoek systematisch te voeren.⁹

VOORSTEL:

FAIRWORK Belgium vraagt dat bij ieder ernstig arbeidsongeval van een werknemer met een precair- of zonder verblijfsrecht standaard te onderzoeken of een procedure mensenhandel van toepassing is. Alle betrokken diensten Toezicht Welzijn op het Werk, Fedris en de arbeidsauditeurs volgen het dossier in dat perspectief op.

De Minister van justitie richt een omzendbrief naar het College van Procureurs-Generaal bij de Hoven van Beroep om aan te dringen dat het Openbaar Ministerie in dergelijke dossiers telkens de piste mensenhandel onderzoekt.

De Minister van Werk en fraudebestrijding geeft een instructie naar alle arbeidsinspectiediensten dat indien ze geconfronteerd worden met een dergelijk dossier ze onderzoeken of men kan spreken van Mensehandel.

⁹ [Rechtbank van eerste aanleg / Nijvel - 18155 - 05-04-2016](#)

2.3 OPLOSSING VOOR HET VERBLIJF TIJDENS HET ONDERZOEK NAAR UITBUITING EN ERKENNING ARBEIDSONGEVAL

Niet ieder dossier zal aan de juridische voorwaarden van mensenhandel voldoen. Hoewel de procedure dan nog steeds door de arbeidsauditeur verder kan worden opgevolgd en eventueel voor de rechtbank kan worden gebracht heeft dit enorme impact voor de betrokken werknemer. Gezien hij zonder wettig verblijf is en mogelijks als gevolg van het arbeidsongeval geen inkomen kan genereren valt hij terug in een situatie van extreme precariteit. Hij heeft geen enkel recht op een uitkering tot de uitspraak van de rechter en moet dus omschakelen naar een overlevingsmodus om onderdak, eten en basis levensonderhoud te voorzien. Vaak moet men terugvallen op kennissen of vrienden of voelt men zich gedwongen om toch aan het werk te gaan ook al heeft dit blijvende impact op hun gezondheid.

Bijkomend is de aanwezigheid op het grondgebied van de betrokken werknemer vaak van groot belang is voor de bewijsgeving en het wederwoord aan de beweringen van de malafide werkgever. Dit kan enkel als de betrokken werknemer kan leven in een stabiele situatie.

In de situatie van een vaststelling van mensenhandel wordt dit probleem opgelost met een tijdelijk verblijfsrecht. Als in deze procedure het slachtoffer zich aanmeldt bij een gespecialiseerd onthaalcentrum, zal het centrum een voorlopig verblijfsdocument 'bijlage 15' aan bij de Dienst Vreemdelingenzaken aanvragen. De bijlage 15 vermeldt een

periode van 45 dagen. De periode van 45 dagen is bedoeld om tot rust te komen en heeft de kans aan het slachtoffer om een geïnformeerde beslissing te nemen of hij in de procedure stapt.

Als het slachtoffer medewerking verleent aan een gerechtelijk onderzoek, dan vraagt het onthaalcentrum aan de DVZ om een voorlopige verblijfsvergunning onder de vorm van attest van immatriculatie af te leveren. Het attest van immatriculatie (AI) is geldig voor 3 maanden als de procedure na deze termijn nog steeds loopt dan zal het AI eenmaal verlengd worden met drie maanden. Als de procedure nog steeds niet is afgerond en het onderzoek nog loopt krijgt het slachtoffer een Elektronische A kaart van 6 maanden die verlengd kan worden zolang de procedure loopt.

Daarom lijkt de meest eenvoudige oplossing ook hier tijdens de procedure de werknemer met een ernstig arbeidsongeval de mogelijkheid te geven om gedurende de procedure in België te verblijven. Dit aan de hand van een bijlage 15, gevolgd door een attest van immatriculatie gevolgd door een elektronische A kaart, met dezelfde rechten als een slachtoffer mensenhandel die verlengd wordt tot er een uitspraak is van de rechter of het dossier wordt gesloten door de arbeidsauditeur. Bijkomende zorgt dit ervoor dat toegang tot medische zorgen net na het ongeval vlot kan verlopen.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium wil een nieuwe procedure naar analogie met de eerste fase van de procedure mensenhandel. De staatsecretaris voor Asiel en Migratie moet deze mogelijkheid voorzien in de wetgeving. De Minister van justitie en de Minister van Werk communiceren deze nieuwe werkwijze naar de arbeidsauditoraten en inspectiediensten. Als de arbeidsauditeur (of een erkende organisatie) beslist bij het begin of in de loop van de procedure dat er sprake is of kan zijn van een ernstig arbeidsongeval maar die niet voldoet aan de criteria mensenhandel moet hij een erkende organisatie informeren die vervolgens Dienst Vreemdelingenzaken contacteert om een bijlage 15 te bezorgen.

Artikel 8 paragraaf 4 van de wet van 11 februari 2013¹⁰ voorziet een KB dat organisaties benoemt die werknemers zonder wettig verblijf kan begeleiden bij het afdwingen van hun arbeidsrechten. De KB werd nog niet omgezet maar zou ook kunnen dienen om de organisaties te benoemen die tussenkomen in de procedure zoals hier beschreven. Geef deze organisatie de bovenstaande bevoegheid en nodige middelen.

¹⁰ Wet van [11 FEBRUARI 2013](#) tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen BS 22/02/2013

2.4 INREISRECHT EN KOSTENVERGOEDING VOOR MEDISCHE CONTROLE NA HET ARBEIDSONGEVAL

Eenmaal een arbeidsongeval is erkend door de rechtbank of de verzekeringsmaatschappij bestaat de mogelijkheid dat de werknemer wordt opgeroepen door de arbeidsongevallenverzekering of Fedris om zich te melden bij hun controlearts. Een letsel kan in de loop van tijd immers evolueren wat kan betekenen dat de arbeidsongeschiktheid groter of kleiner wordt. Als de werknemer niet komt opdagen verliest hij zijn recht op vergoeding.

Als de werknemer is teruggekeerd naar zijn land van herkomst moet hij alle mogelijkheden krijgen om zijn rechten te vrijwaren. DVZ moet betrokkene dan toestemming geven om zich te melden bij de controlearts en hem toegang geven tot het grondgebied.

Het moet financieel mogelijk zijn voor betrokkene om naar België te komen. De wetgever heeft al een aantal bepalingen opgenomen in artikel. 36 van het K.B. van 21/12/1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet.¹¹ Dit artikel stelt dat het slachtoffer recht heeft op een vergoeding voor eventuele verplaatsingen die hij moet doen in het kader van zijn arbeidsongeval op vraag van onder andere de verzekeringsmaatschappij, Fedris, de rechter, ... Deze bepalingen leggen de reis en eventuele overnachtingskosten

bij de arbeidsongevallenverzekering. Deze regeling houdt echter geen rekening met een aantal evidente bijkomende kosten. Zoals de procedurekosten om naar België af te reizen en de eventuele tolkosten om een goed verloop van het medisch onderzoek te garanderen. Deze kosten moet de wetgever bijkomend opnemen in het voormelde KB.

Als de werknemer is teruggekeerd naar zijn land van herkomst moet hij alle mogelijkheden krijgen om zijn rechten te vrijwaren. DVZ moet betrokkene dan toestemming geven om zich te melden bij de controlearts en daarvoor toegang geven tot het grondgebied. Gezien de verzekeringsmaatschappij de reis- en verblijfskosten op zicht moet nemen moeten alle andere voorwaarden of een eventueel inreis verbod aan de kant worden geschoven. Enkel een duidelijk bedreiging voor de openbare orde mag een reden zijn om toegang tot het grondgebied te weigeren

¹¹ [KB van 21 december 1971](#) houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. BS, 28 december 1971

VOORSTEL:

FAIRWORK Belgium stelt voor dat de Staatsecretaris voor Asiel en Migratie een omzendbrief verstuurt die de Dienst Vreemdelingenzaken oplegt een visum kortverblijf af te leveren voor de periode waarin de betrokken werknemer zich moet melden bij de controlearts. Een eventueel inreisverbod wordt opgeschort.

FAIRWORK Belgium stelt aan de Minister van Sociale zaken en Minister van Werk volgende aanpassingen voor in artikel. 36 van het K.B. van 21/12/1971:

- De prijs per overnachting die in 2004 werd opgenomen in het KB (€28,50 met ontbijt) te indexeren en in de toekomst de consumptie index te volgen.
- De kost die gepaard gaat met de aanvraag van een visum en de betalingsmodaliteit te doen vergoeden door de verzekeringsmaatschappij of Fedris.
- De eventuele tolkkosten tijdens het medisch onderzoek te doen vergoeden door de arbeidsongevallenverzekering of Fedris.

3. DE HUISARBEIDSMARKT

3.1 INLEIDING: EEN MARKT VOL POTENTIEEL

De creatie van de dienstencheques heeft ervoor gezorgd dat een groot deel van de huisarbeidsector uit de informaliteit is getreden. De arbeidsomstandigheden van de werknemers zijn gegarandeerd en de gebruikers van dit systeem hebben een oplossing gevonden voor bepaalde huishoudelijke taken voor een betaalbare prijs en zonder administratieve overlast.

De realiteit is dat de huidige vraag naar andere huisarbeidsdiensten sterk blijft groeien en dienstencheques niet aan deze behoeften voldoen.

Dit is echter geen antwoord op alle noden op de huisarbeidsmarkt en heeft dus niet alle huisarbeid uit de informaliteit gehaald. De toegelaten taken die een werknemer met dienstencheques kan uitvoeren zijn: koken, wassen, afwassen, strijken, kleine naaiwerken, kleine boodschappen en het vervoer van mensen met beperkte mobiliteit. De realiteit is dat de huidige vraag naar andere huisarbeidsdiensten

sterk blijft groeien en dienstencheques niet aan deze behoeften voldoen. Zo is er vraag naar oppassers, nannys, verzorgend personeel, gouvernantes, chauffeurs, koks, butlers en ook tuinmannen en de klusjesmannen. Vaak wil de gebruiker liefst één persoon die meerdere functies combineert. Op deze noden biedt het dienstenchequesysteem geen antwoord en bovendien zijn de dienstencheques niet bedoeld om het huispersoneel voltijds te laten werken bij eenzelfde gebruiker. Afhankelijk van het profiel van de gebruiker, is er een aankooplimiet per kalenderjaar.

Als er geen structureel aanbod is om aan deze noden te voldoen, zoals dit nu het geval is, wordt deze leemte ingevuld door werknemers in de informele sector of wordt misbruik gemaakt van alternatieven die niet bedoeld zijn voor de aanwerving van huispersoneel (bijv. het au pair systeem). Dit leidt vaak tot uitbuiting en misbruik door malafide werkgevers. FAIRWORK Belgium stelt telkens opnieuw in haar jaarverslagen vast dat de huisarbeid de sector is waar we het meeste hulpvragen over krijgen. Vaak gaat het om werkneemsters zonder verblijfsrecht die hun loon niet ontvingen of om het niet respecteren van het au pairsysteem, ...

3.2 UITVOERING VAN IAO CONVENTIE 189 BETREFFENDE DE WAARDIGHEID VAN THUISARBEID

In juni 2016 werd de Conventie 189 betreffende waardig werk voor huispersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van kracht in België.

Volgens deze conventie 189 is **huisarbeid het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen**. De conventie bepaalt dat het huispersoneel elke mannelijke of vrouwelijke persoon is die huisarbeid verricht **in het kader van een arbeidsrelatie**.

Voor de conventie in werking trad had België effectieve maatregelen moeten nemen om een einde te maken aan de uitbuiting en het misbruik van duizenden huiswerknemers, hoofdzakelijk dienstboden. Dit gebeurde minimaal voor het huispersoneel die tussen de 8u en 24u per week werken. Voor hen moet nu sociale zekerheid worden betaald.¹² Er werd ook een KB over veiligheid op de werkvloer beloofd¹³ maar dit is er tot nu toe niet.

Vanuit een Belgisch perspectief, vallen niet alleen het bekende dienstenchequestatuut of het

arbeidsstatuut van dienstboden en diplomatiek huispersoneel onder de definitie van huisarbeid. Daarnaast zijn er ook andere werknemers die in aanmerking komen, zoals de eerder opgesomd, oppassers, nannys, verzorgend personeel, gouvernantes, chauffeurs, koks, butlers, tuinmanen en klusjesmannen. Ook au pair-jongeren kan men beschouwen als huispersoneel.

Huispersoneel kan dus werken via verschillende paritaire comités (323, 322.01, 337, 318.02, 145), met een Persoonlijk Assistentiebudget, in het kader van een occasionele babysit en sinds kort ook via onbelast bijverdienen (“plussen”), waarbij elk statuut of systeem zijn eigen regels heeft. Dit is echter geen keuzemenu waaruit de werkgever/gebruiker een antwoord op maat van zijn noden vindt of voor een werknemster om haar diensten kan aanbieden. Het is een verwarrend amalgaam waar enkel een specialist zijn weg in vindt. Dit zorgt voor oneigenlijk gebruik van het systeem of het leidt ertoe dat werkgevers en werknemers die verwarrende wetgeving dan maar naast zich neerleggen en in de

¹² [Koninklijk besluit van 13 juli 2014](#) tot opheffing van de artikelen 5 en 18 en tot wijziging van artikel 16 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. BS: 28/07/2014

¹³ [Wet van 15 mei 2014](#) tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de dienstboden en het huispersoneel betreft. BS: 18/06/2014

informaliteit aan de slag gaan. Hoewel de stappen die de afgelopen jaren werden gezet in het sociaal

overleg binnen het PC323 al voor enige opheldering zorgden, blijft er nog veel werk aan de winkel.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit voor:

- **Een vereenvoudigd systeem voor de tewerkstelling van huispersoneel.** Eén CAO die alle verschillende activiteiten groepeert en duidelijke afspraken omvat over de verloning en toegelaten vormen van tewerkstelling van huispersoneel.
- **Een derde partijsysteem waarbij de werknemer niet langer rechtsreeks door één gezin of één privéwerkgever wordt aangeworven, maar door een gespecialiseerd bedrijf.** Dit om de één op één relatie – die vaak de oorzaak is van veel problemen - tussen werkgever en werknemer te doorbreken. Dergelijk systeem zorgt ervoor dat de gebruiker van de dienstverlening kan genieten, zonder de administratieve rompslomp waar een werkgever aan moet voldoen. Bovendien brengt een derde partij een zekere afstandelijkheid en professionaliteit in de werkrelatie die de arbeidsrelaties ten goede komen.
- **Toegang tot de werkvloer van huispersoneel voor inspectiediensten, ook al is dat een privéwoning,** om een controle op het respecteren van de arbeidsrechten mogelijk te maken. Dit kan door een verplichte clause daartoe in de overeenkomst te laten opnemen, zoals nu reeds bestaat bij au paircontracten. Voor huispersoneel zonder contract zou het indienen van een klacht automatisch moeten leiden tot toestemming om de privé woning van de werkgever te laten betreden door de arbeidsinspectie.
- **Kwaliteitsvolle opvang voor huispersoneel dat hun onderdak verliest omdat ze problemen hebben bij de werkgever waar ze inwonen.** Dit voorkomt dat het indienen van een klacht onmiddellijk wordt vertaald in het verlies van onderdak.

- **Oprichten van een informatie- en ondersteuningspunt dat bekendgemaakt wordt bij werkgevers en werknemers actief in de huisarbeid.**
- **De erkenning van inwonend huispersoneel als knelpuntberoep (in arbeidsmigratiebeleid).** Zelfs als na onderzoek een nieuw beleid wordt ontwikkeld lijkt het weinig waarschijnlijk dat binnen de Belgische arbeidsmarkt werknemers bereid zijn om als inwonend huispersoneel te werken. In deze sector werken hoofdzakelijk werknemers van buitenlandse oorsprong. Ze werken nu vaak in de clandestiniteit. Een realistisch arbeidsmigratiebeleid zou hier moeten op inspelen. Huisarbeid is in de praktijk een knelpuntenberoep, maar is niet terug te vinden op de huidige lijsten van de knelpuntenberoepen. Deze lijsten worden immers opgesteld op basis van de gegevens van de arbeidsbemiddelingsdiensten en in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties. Het beroep van dienstbode of huisbediende wordt echter weinig gezocht via de kanalen van de arbeidsbemiddelingsdiensten. De functie “dienstbode” of “huisbediende” is zelfs geen zoekresultaat. Daarnaast zijn zowel de werkgevers als werknemers in deze sector weinig tot niet georganiseerd. Dit alles zorgt ervoor dat deze nood onbekend blijft.
- **De publicatie van een Koninklijk Besluit over veiligheid op de werkvloer voor huispersoneel.**
- **De hervorming van de praktijk voor het verblijf van diplomatiek huispersoneel, waarbij de dienst protocol een bijkomende verantwoordelijkheid opneemt bij het begeleiden van dit huispersoneel.**

3.3 DIPLOMATIEK HUISPERSONEEL

Diplomatiek huispersoneel bevindt zich in een specifieke positie. Zowel de werknemer als de werkgever komen in een land terecht waar men de rechten en plichten van de werknemer en werkgever niet kent.

Het is dan ook uiterst belangrijk dat zowel werkgever als werknemer eenduidig en correct worden geïnformeerd over hoe een tewerkstelling van huispersoneel moet gebeuren. De eerder aangehaalde complexiteit van de Belgische wetgeving rond het tewerkstellen van huispersoneel helpt hier natuurlijk niet bij. Bij deze tewerkstellingssituatie komt nog een extra moeilijkheid, namelijk dat ze vaak te onrecht tewerkgesteld zijn als dienstpersoneel ten dienste van de zendstaat. De aanstelling van huispersoneel moet eigenlijk verlopen via het statuut van particuliere bediende in dienst van het gezin of de persoon aan wie ze deze dienst levert.

De rol van Dienst protocol is uiterst belangrijk. Via hun informatiekkanalen moeten ze de correcte inlichtingen aanbieden aan de betrokken werknemers en werkgevers. Naast het informeren moet dienst protocol ook een controlerende rol opnemen. Een goed voorbeeld hiervan is het beleid waarbij huispersoneel hun S-kaart persoonlijk moet komen ophalen aan het loket van dienst protocol. Dit moment moet dan ook ten volle worden benut.

Als arbeidsrechten niet worden gerespecteerd, kan worden geopteerd voor **bemiddeling. De creatie van de commissie van goede diensten** zorgde dat overleg tussen werknemer en werkgever met begeleiding van externe partijen mogelijk werd. In een aantal dossiers volstaat dit en kan men tot een vergelijk komen.

Voor zaken waarin men niet tot een vergelijk komt is de enige optie om naar de rechtbank te stappen. Bij problemen binnen een arbeidsrelatie kan de werknemer ze voorgeleggen aan de rechtbank, maar de diplomatieke onschendbaarheid van de werkgever maakt het afdwingen van een vonnis onmogelijk. Hier moet onze overheid een duidelijk standpunt innemen ten opzichte van de zendstaat.

VOORSTEL

Het personeel van dienst protocol zou de nodige training en begeleiding moeten krijgen om de meest voorkomende misverstanden of misbruiken te herkennen. Deze opleiding moet geregeld herhaald worden. Een aantal elementen die moet worden opgenomen in deze opleiding zijn:

- **De controle of de betrokken werknemer in het juiste statuut tewerkgesteld is;**
- **De controle of het arbeidscontract aan de minimum voorwaarden voldoet;**
- **Het nazicht of het takenpakket en manier van tewerkstelling van de werknemer in overeenstemming is met de Belgische wetgeving.**

Bij het niet uitvoeren van een vonnis moeten zendstaten op hun verantwoordelijkheid worden gewezen ten opzichte van hun vertegenwoordiger. Als ook de zendstaat niet wil meewerken aan het uitvoeren van het vonnis moeten sancties worden genomen, zoals het niet langer afleveren van bepaalde diplomatieke verblijfsdocumenten.

Ook de verblijfsregeling voor diplomatiek huispersoneel is dringend aan herziening toe. Diplomatiek huispersoneel kan zelfs na 10 jaar verblijf in België met een S-kaart nog steeds niet makkelijk overstappen naar een ander verblijfsstatuut, en dit ondanks hun bijdrage aan onder andere de Belgische samenleving, het feit dat hun kinderen hier zijn opgegroeid, ze hier een leven hebben opgebouwd, etc, ...

3.4 ONDERZOEK NAAR DE MARKT VOOR HUISARBEID IN BELGIË

De sector van huisarbeid is een onbekende sector met een kluwen aan mogelijke tewerkstellingsvormen en onduidelijke arbeidsrechten. Er is nood aan

een grondige studie die de realiteit van de arbeidsmarkt van de huisarbeid en haar huispersoneel in België fijnmazig in beeld en in kaart brengt.

VOORSTEL

In opdracht van de regering wordt een kwalitatief en kwantitatief onderzoek uitgevoerd over de werkelijke vraag naar huisarbeid en over de tewerkstelling van huispersoneel.

Een uitgewerkt onderzoeksvoorstel wordt toegevoegd in bijlage (zie pagina 64).

3.5 HERVORMING AU PAIR STATUUT

3.5.1 Theorie en praktijk van de Au pair

Een Au pair is in principe iemand die naar België komt om er de taal en cultuur te leren, en om die reden inwoont bij een gezin. In ruil voor het verblijf bij het gezin, mag de Au pair gevraagd worden mee te helpen bij de huishoudelijke taken.

De praktijk leert echter dat een Au pair altijd wordt ingezet als oppas en hulp in het huishouden op de momenten dat de ouders er niet zijn, en wordt er nauwelijks aandacht besteedt aan het leren van de taal of cultuur.

FAIRWORK Belgium is niet alleen met haar vaststelling. Zo lazen we over au pairs in het **Jaarverslag Vlaamse Sociale Inspectie 2019**:

“In de meeste gezinnen zijn de ouders tweeverdieners en hebben ze drukke professionele bezigheden. Een au pair-jongere biedt hen een (goedkope) oplossing om op de kinderen te passen en voor hen te zorgen met alle huishoudelijke taken die daarbij komen kijken zoals boodschappen doen, eten maken, opruimen, etc. Dit is dan ook zonder twijfel de voornaamste reden waarom gezinnen kiezen voor een au pair. Aan het culturele aspect als hoofddoel wordt volledig voorbijgegaan. Daarom beveelt de Vlaamse Sociale Inspectie aan om een arbeidsrechtelijk statuut te creëren voor de au pair-jongere waarbinnen de huishoudelijke taken kunnen worden opgenomen. Enkel op die manier wordt de regelgeving gealigneerd met de realiteit.”¹⁴

Het gebruik van het au pairsysteem is overigens vooral populair in Vlaanderen.

Arbeidskaart B uitgereikt voor au pair plaatsing	2018	2019	2020
Vlaanderen	361	358	351
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	82	84	90
Wallonië	40	60	65
Duitstalige Gemeenschap	1	5	1
Totaal	484	507	507

De bovenstaande cijfers vertellen niet het hele verhaal EU jongeren moeten geen visum of arbeidskaart aanvragen. Zij worden nergens geregistreerd

en ontbreken in de cijfers. Ter verduidelijking, het verschil tussen de Visa D en het totaal aantal uitgereikte Arbeidskaarten B is geen verrassing. Niet elk

¹⁴ [Jaarverslag Vlaamse Sociale inspectie 2019 p.10](#)

land is visumplichtig en men kan de aanvraag doen vanuit België.

Uit deze gegevens blijkt dat 69% van de geregistreerde au pairs die naar België komen in

Vlaanderen actief zijn. Het feit dat er de afgelopen jaren deze thematiek vaker de aandacht trok in Vlaanderen dan in de andere gewesten is dan ook logisch.

3.5.2 Een bron van uitbuiting

Uitbuiting in het Au pair systeem is schering en inslag. FAIRWORK Belgium wordt zeer vaak geconfronteerd met au pair jongeren die slachtoffer zijn van uitbuiting door hun "gastgezin". De helpdesk van FAIRWORK Belgium werd gecontacteerd in dossiers van 369 au pairs waaronder ook Eu jongeren.

Op onze helpdesk maakte de regio geen verschil als het gaat over de meest voorkomende klachten. Deze klachten betroffen: overuren, andere taken dan bedoeld in het au pairsysteem en het niet correct betalen van het zakgeld. Een aantal au pair jongeren werd door het gastgezin aan de deur gezet en aan hun lot overgelaten. Hoewel er in zowat elk dossier problemen werden vastgesteld ging slechts een kleine minderheid van hen over tot het indienen van een klacht bij de regionale inspectiedienst.

Uit parlementaire vragen in het Vlaams parlement bleek dat bij controles van de inspectiediensten in meer dan een derde van de gevallen de regels niet werden gerespecteerd. Het gaat om teveel uren, taken die te zwaar zijn, het niet betalen van het zakgeld, ...¹⁵ Eerder gaven we al aan dat heel veel au pairs ondanks problemen geen klacht willen neerleggen. We mogen er dus vanuit gaan dat de problematiek nog groter is dan blijkt uit deze cijfers.

Bijkomend is er het probleem van EU jongeren die in het au pairsysteem stappen. Voor hen is er geen enkele registratie en controle. In de huidige wetgeving is er voor hen geen aandacht. Hoeveel EU jongeren in België actief zijn als "au pair" is voor iedereen onbekend.

FAIRWORK Belgium bracht dit fenomeen van uitbuiting onder de aandacht, en kreeg gehoor bij het Vlaams Parlement. Het parlement vroeg in een motie van raadpleging een advies aan de Strategische

¹⁵ Vlaams Parlement schriftelijke vraag nummer 339 van 24 februari 2016 van Jan Hofkens en schriftelijke vraag nummer 696 van 29 augustus 2017 van Emmily Talpe aan Philippe Muylers Vlaams minister van werk, economie, innovatie en sport.

Adviesraad voor cultuur, Jeugd, Sport en Media (SARC)¹⁶ en de Sociaal – Economische Raad van Vlaanderen (SERV)¹⁷ en een motie tot onderzoek aan het Rekenhof¹⁸ hun bevindingen over het au pairsysteem. Het advies van de SARC¹⁹, de SERV²⁰ en het verslag van het Rekenhof²¹ geven een overzicht van het huidige au pairsysteem en een analyse

van de problemen. Hun aanbevelingen vormen een goede start voor het verdere debat. Hoewel de vraag werd gesteld uit het Vlaamse parlement zijn de rapporten van de verschillende adviesraden relevant voor het hele Belgische grondgebied.

3.5.3 Wat leren we uit de onderzoeken van SERV, SARC en het Rekenhof?

Voor er aanpassingen kunnen gebeuren moet er een beslissing vallen over wie bevoegd is voor het au pair systeem. Dit werd immers niet opgelost bij de zesde staathervorming: behoort het tot cultuur en jeugd (een gemeenschapsbevoegdheid), tot de arbeidsmigratie (een Gewestelijke bevoegdheid) of behoort het als verblijfsstatuut tot de bevoegdheid van migratie (een federale bevoegdheid)?

Au pair binnen de bevoegdheid cultuur en jeugd?

Voor het onderbrengen van au pairjongeren bij Cultuur en jeugd blijkt er geen draagvlak en bijkomend

is er een institutioneel probleem. Om het Brussels Hoofdstedelijk Gewest deze bevoegdheid toe te kennen is een bijzondere wet noodzakelijk. Dit lijkt voor een beperkt systeem als au pairs buiten proportie. Bijkomend zou de administratie Cultuur en Jeugd een eigen inspectiedienst moeten opzetten en een nieuw manier van werken ontwikkelen. Opnieuw lijkt dit buiten proportie. Het cultuuraspect uitwerken binnen een arbeidsrelatie lijkt dan opportuener. Tijdens het corona jaar 2020 werd het record aantal au pairs van het jaar 2019 geëvenaard. Dit in een jaar waarin de culturele sector in haar breedste zin grotendeels gesloten was. Het is dan

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

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

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

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

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

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

ook onmogelijk om vol te houden dat het huidige au pairsysteem gaat om culturele uitwisseling.

Het au pairsysteem dan maar afschaffen?

En andere optie is eventueel de afschaffing van het au pairsysteem. Het Rekenhof merkte duidelijk op dat niets verhindert dat het au pairsysteem wordt afgeschaft.²² België of haar gewesten hebben geen enkele internationale of andere verplichting om een au pairsysteem te hebben. De culturele uitwisseling kan perfect worden opgevangen binnen het reeds bestaande cultuur- en jeugdbeleid. Bij een afschaffing van het au pairsysteem pleit FAIRWORK Belgium er wel voor dat jongeren uit de landen die nu vaak beroep doen op het au pairsysteem zeker toegang hebben tot deze culturele uitwisselingsprogramma's.

De huishoudelijke taken die au pairjongeren nu uitvoeren en waarvoor gastgezinnen in België hen nu inzetten zou men kunnen opvangen in het arbeidsmigratiebeleid. Niets weerhoudt de verschillende regio's om in hun arbeidsmigratiebeleid werkgevers de mogelijkheid te geven om een inwonende dienstboden aan te werven. Zo zou men de noden op de huidige arbeidsmarkt kunnen invullen.

Op deze manier wordt het ambigue systeem van culturele uitwisseling met het uitvoeren van taken

binnen een gastgezin stopgezet. Ondanks de stopzetting zal uitwisseling voor jongeren mogelijk blijven en zullen gezinnen die nood hebben aan ondersteuning en die niet vinden in de Belgische arbeidsmarkt beroep kunnen doen op inwonende dienstboden.

De afschaffing is een vrij eenvoudig te realiseren en biedt antwoord op alle vastgestelde problemen, maar is misschien ook wel een beetje het weggooien van het kind met het badwater. De kans bestaat ook dat andere systemen als au pair worden benoemd wat verwarring kan creëren.

Au pair als arbeidsmigratie?

Het advies van de SERV doet een duidelijk voorstel naar de toekomst. Het stelt voor om de au pairjongeren te beschouwen als au pair-dienstbode. De au pair-dienstbode zou dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden hebben als een inwonende dienstbode (PC323)²³. Het aantal werkuren zou wel beperkt blijven tot 20 of 25 uren en er blijft een verplicht cultureel programma.

De au pair-dienstbode zou niet het gastgezin hebben als juridische werkgever maar wel een uitzendbureau dat hiervoor een specifieke erkenning heeft bekomen.²⁴ Het enige nadeel van dit systeem is de kostprijs voor het gastgezin. Het moet dan immers

²² Rekenhof Verslag pg. 58

²³ SERV Advies pg. 13

²⁴ SERV Advies pg. 15

een loon, sociale zekerheidsbijdragen en bijdragen van de werkgever plus de kost van het uitzendbureau betalen. De SERV wijst op het feit dat dit geen onoverkomelijk probleem hoeft te zijn. De werkgever kan immers genieten van de Regionale sectorale bijdragevermindering voor dienstboden in Vlaanderen, Brussel en de Duitstalige gemeenschap.²⁵ En de

belastingvermindering voor de bezoldigingen voor een huisbediende²⁶ zou een uitbreiding kunnen kennen naar au pairdienstbode. Al deze elementen moeten de kostprijs voor het gastgezin temperen. Deze verminderingen moeten dan wel worden aangepast aan het derde partijsysteem.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit ervoor om het au pairsysteem om te vormen tot een arbeidsmigratiesysteem zoals de SERV voorstelde.

Er moet geen volledige aparte regeling uitgewerkt worden, want de arbeidswetgeving is van toepassing. Om de gastgezinnen niet met de administratieve last van een tewerkstelling op te zadelen, wordt de Au pair aangenomen via een derde partij.

Het omzetten naar een statuut van arbeidsmigratie is een haalbare oplossing die een antwoord biedt op alle vastgestelde problemen als men de juiste voorwaarden en controles in voert en voldoende mogelijkheden openhoudt voor de gastgezinnen en de au pairs.

²⁵ [Administratieve instructie RSZ-2021/3 De bijdrageverminderingen](#)

²⁶ Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 [art. 14](#)³⁴

4. ARBEIDSMIGRATIEBELEID

4.1 INLEIDING: ARBEIDSMIGRATIEBELEID VANUIT HET OOGPUNT VAN DE ARBEIDSMIGRANT

Vanaf 1 januari 2019 is het nieuwe arbeidsmigratiebeleid van kracht in de drie gewesten en de Duitstalige gemeenschap. Een aantal aanpassingen werden doorgevoerd om te voldoen aan de EU richtlijn over de gecombineerde vergunning.²⁷ Een verbetering is hierbij dat de landenlijst werd afgeschaft voor dewelke altijd een arbeidsmarktonderzoek nodig was om een arbeidskaart B te kunnen verkrijgen (behalve in de Duitstalige gemeenschap). Er kwam in het Vlaamse en Waalse Gewest ook een (weliswaar beperkte) lijst van knelpuntberoepen die openstaan voor burgers van alle landen. Voor hoogopgeleiden werd een gecombineerde vergunning ingevoerd die meteen geldig is voor drie jaar. Als je je werk verliest kan je een document aanvragen (bijlage 51) dat gedurende 3 maanden het recht geeft om werk te zoeken. Op dat moment moet wel een nieuwe gecombineerde vergunning worden aangevraagd, want het document zelf geeft geen recht op werk.

FAIRWORK Belgium erkent dat er stappen voorwaarts zijn gezet, maar ziet veel gemiste kansen. De basis van het beleid blijft immers hetzelfde. Hoogopgeleiden (grootverdieners) hebben makkelijk toegang tot de arbeidsmarkt. Voor alle anderen is

een arbeidsmarktonderzoek nodig, behalve als de job op de lijst van knelpuntberoepen staat. **Daarnaast wordt met de specifieke kwetsbaarheid van arbeidsmigranten geen rekening gehouden.** Natuurlijk worden velen tewerkgesteld bij een correcte werkgever. Jammer genoeg blijkt dat ook malafide werkgevers het systeem gebruiken en de regeling blijkt hen erg veel mogelijkheden te geven om de uitbuiting op de spits te drijven. In het kader hieronder vindt u een schrijnend voorbeeld.

Momenteel is er geen enkele specifieke aanpak voor arbeidsmigranten die slachtoffer worden van uitbuiting. Ze kunnen net als lokale werknemers klacht neerleggen bij een arbeidsinspectiedienst. Vaak zijn ze echter niet op de hoogte van hun arbeidsrechten of weten ze niet waar ze hierover klacht kunnen indienen. Zoals verder wordt geduïd, is de kans groot dat ze na de klacht hun werk verliezen en dit heeft op zijn beurt weer impact op hun verblijfsrecht. Het is dan ook noodzakelijk om met hun specifieke realiteit rekening te houden.

²⁷ Richtlijn [2011/98/EU](#) van het Europees parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

Case Exotische koks*

Een werkgever met een restaurant in België werft koks aan met een specifieke kennis van de keuken van hun land van herkomst. De werkgever vraagt de nodige vergunningen aan om die koks hier tewerk te stellen. De procedure gaat zijn normale gang en de koks krijgen de toestemming om in België met de correcte documenten te komen werken.

Aangekomen in België, wordt de kok de dag nadien ingezet. Hij moet 7 dagen op 7 werken, van 9 's morgens tot 1u30 's nachts, en in het weekend wordt er gewerkt tot 2u30 's nachts, met slechts 1 uur pauze. Hij overnacht boven het restaurant op een luchtmatras in een kamer waar af en toe ratten langskomen. Als de werknemer zijn loon vraagt, laat de werkgever weten dat hij maandelijks €200 zal betalen en dat de rest dient om de kosten voor de verblijfsaanvragen terug te betalen. Bij ieder contact met de buitenwereld wordt hij vergezeld door de werkgever of de familie van de werkgever: bij de gemeente, bij de bank,... Hij spreekt de taal niet en kan dus ook moeilijk om hulp of informatie vragen. De bankrekening waar het loon op wordt gestort staat op zijn naam, maar de bankkaart is in bezit van de werkgever.

In het begin werd hem beloofd dat alles tijdelijk was en er voor alles een oplossing ging komen; er kwam altijd een excuus en gezien de werknemer de gewoontes en rechten in België niet kende, hechte hij er lange tijd geloof aan. Toen duidelijk werd dat de werknemer niet langer akkoord ging met de gang van zaken werd hij opgesloten in zijn kamer en tenslotte naar de luchthaven gebracht om terug te keren naar zijn land van herkomst. De werkgever begeleidde hem zo ver hij kon in de luchthaven en sprak verschillende politieagenten aan wat de werknemer de indruk gaf dat hij deze kende. De werknemer moest geld lenen bij familie om zijn vliegtuigticket terug naar zijn thuisland te kunnen betalen.

Iets later kwam een nieuwe werknemer aan hij kreeg exact dezelfde behandeling tot ook hij weer werd afgezet in de luchthaven. Dit alles duurde van minstens 2011 tot 2018 toen de inspectie een onderzoek startte. De arbeidsmigranten hadden altijd de correcte procedure gevolgd en werkten met de nodige arbeidskaarten en vergunningen. Niets in het huidige arbeidsmigratiebeleid belet dat dit opnieuw kan gebeuren.

*Dit dossier is nog in onderzoek bij het arbeidsauditoraat we moeten dus beperkt blijven over de details die we kunnen vrijgeven om het onderzoek niet te belemmeren.

Iemand die de uitdaging aangaat om zijn land van herkomst te verlaten om aan de slag te gaan in een ander land is bereid om de nodige inspanningen te leveren om er het beste van te maken. In België staan er ten opzichte van dit engagement en inspanningen weinig garanties. Hoewel onze arbeidswetgeving veel bescherming voorziet voor werknemers verliest het arbeidsmigratiebeleid de specifieke kwetsbaarheid van de arbeidsmigrant uit het oog.

Het gaat immers bijna altijd om iemand die een andere moedertaal spreekt, geen netwerk heeft in België, de bestaande ondersteunende diensten niet kent, niet op de hoogte is van zijn arbeidsrechten, ... Hun enige ankerpunt in België is de werkgever die voor hem zijn gecombineerde vergunning heeft aangevraagd. Dit kan leiden tot een goede en sterke vertrouwensband, maar kan ook leiden tot een spiraal van uitbuiting en misbruik.

Het is aan de overheid om deze arbeidsmigranten die hun arbeidskracht komen inzetten in onze samenleving de nodige handvaten aan te reiken zodat ze gewapend zijn tegen malafide werkgevers. Niet alleen om de arbeidsrechten van de arbeidsmigrant te beschermen, maar ook om oneerlijke concurrentie tegen te gaan. Als duidelijk wordt dat arbeidsmigranten hun rechten kennen en effectief kunnen afdwingen, dan is de kans kleiner dat malafide werkgevers misbruik zullen maken van arbeidsmigranten. FAIRWORK Belgium legt enkele voorstellen voor.

4.2 INFORMATIEVERPLICHTING TEN AANZIEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN

Bij het ontwikkelen van het huidige inburgeringsbeleid wordt vaak verwezen naar de arbeidsmigratie van de jaren 50 en 60 waar er geen aandacht was voor inburgering. Het is dan ook opvallend dat net deze groep arbeidsmigranten vandaag uitgesloten wordt van het huidige inburgeringsbeleid en op geen enkele andere manier wordt geïnformeerd. De expertise die werd opgebouwd bij het ontwikkelen van het inburgeringsbeleid is ideaal om een informatie cursus voor arbeidsmigranten te ontwikkelen. De aangereikte informatie moet extra aandacht besteden aan de rechten en plichten op vlak van arbeids-, sociale zekerheids- en verblijfsrecht. Het zou hen ook de mogelijkheid bieden om een breder netwerk van mensen en organisaties in België te leren kennen, die ze kunnen contacteren in geval van nood.

Zoals we zagen in de casus van de exotische koks, isoleren malafide werkgevers hun werknemers van alle relevante informatie. Een verplichte informatie cursus met een focus op arbeidsrechten, alsook het bestaan van de arbeidsinspectiediensten en de vakbonden zou hieraan verhelpen. Daarnaast moeten ze de voorwaarden en mogelijkheden van hun verblijfsrecht kennen en de nodige info krijgen over de sociale rechten die ze opbouwen. Arbeidsmigranten die over deze info beschikken zijn niet langer interessant voor malafide werkgevers. De kans is immers veel groter dat de werknemer bij uitbuiting de weg zal vinden naar de betrokken inspectiediensten. Een cursus vermijdt ook dat de werkgever constant aanwezig is of informatie achterhoudt of in twijfel trekt, en garandeert een neutraal aanspreekpunt. Dit kan niet worden opgevangen door een brochure of een website.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit ervoor dat de regionale Ministers van Werk en de Ministers van inburgering een verplichte informatie cursus inricht voor arbeidsmigranten met informatie over hun arbeids-, sociale- en verblijfsrechten en plichten. Dit kan worden ontwikkeld vanuit de expertise die reeds werd opgebouwd binnen het inburgeringsbeleid.

4.3 VERANTWOORDELIJKE VOOR DE KOSTEN EIGEN AAN ARBEIDSMIGRATIE

Het arbeidsmigratiebeleid beidt momenteel geen duidelijkheid wie welke kosten moet betalen. Als een werkgever een hoogopgeleide IT medewerker moet verleiden om te komen werken in België dan is de kans groot dat hij de kosten op zich neemt. Wat gebeurt er echter met de slager uit de Vlaamse knelpuntberoepenlijst of de exotische kok?

Arbeidsmigratie heeft een kostprijs.

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

De huidige onduidelijkheid kan leiden tot afspraken tussen werknemer en werkgever die niet worden nagekomen of bewust worden gebruikt als vals voorwendsel. Er zijn werkgevers die de werknemer

beloven om de kosten terug te betalen eenmaal ze in België zijn maar dit nooit doen. Of het komt voor, zoals in het geval van de exotische koks, dat de werkgever de kosten die hij maakte afhoudt van het loon alhoewel dit niet was afgesproken. De werknemer heeft trouwens vaak geen enkel zicht op de werkelijke kostprijs.

Door de kostprijs bij de werkgever te leggen zal dit enerzijds zorgen voor duidelijkheid voor iedereen vanaf het begin en de werkgever kent op deze manier zijn verantwoordelijkheid. Anderzijds zal de hogere kostprijs de werkgever motiveren om pas over te gaan tot het aanwerven van een buitenlandse werknemer, als het echt nodig is.

Naast de kostprijs moet worden nagedacht over de huisvesting. Gezien de woningnood kan het voor een arbeidsmigrant moeilijk zijn om een woning te vinden. Welke rol mag of moet de werkgever hierin spelen?

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt de regionale Ministers van werk om alle kosten met betrekking tot de arbeidsmigratie bij de werkgever te leggen en het expliciet te verbieden om die kosten op één of andere manier terug te vorderen van de werknemer.

4.4 GECOMBINEERDE VERGUNNING NA KLACHT VAN EEN KWETSBARE WERKNEMER

Wie een klacht indient wegens uitbuiting, is daar in de huidige regeling zelf het eerste slachtoffer van. Als één van de exotische koks toch had kunnen ontsnappen en klacht neerleggen bij de bevoegde dienst dan was hij van één ding zeker. Hij neemt ontslag of wordt ontslagen en de werkgever zal de overheid informeren dat betrokkene er niet langer werkt, waarop de gecombineerde vergunning van beperkte duur wordt ingetrokken. Dit betekent dat de werknemer een bijlage 51 moet aanvragen en drie maanden de tijd heeft om een nieuwe job te vinden. Lukt dit niet, dan verliest hij zijn verblijf en moet hij het land verlaten.

Uitgebuite arbeidsmigranten mogen niet het slachtoffer worden van hun moed om klacht neer te leggen.

Daarom pleit FAIRWORK Belgium voor het invoeren van een gecombineerde vergunning voor kwetsbare werknemers naar het voorbeeld van het Canadese model.²⁸ Deze vergunning geeft hen na het indienen van de klacht een verblijf van één jaar waarmee kan worden gewerkt voor eender welke werkgever in eender welke functie. Gedurende dat jaar kunnen ze dan op zoek naar een nieuwe werkgever die hen kan tewerkstellen in het klassieke arbeidsmigratiesysteem. Dit kan op dezelfde manier ontwikkeld worden als het zoekjaar voor derdelands studenten.

VOORSTEL:

FAIRWORK Belgium pleit voor het invoeren van een gecombineerde vergunning voor kwetsbare werknemers. Werknemers die slachtoffer zijn van economische uitbuiting moeten tijd en ruimte krijgen om een nieuwe job te vinden. Dit kan door ze een zoekjaar toe te kennen zoals bij de derdelands studenten.

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

4.5 RECHT OP HET VINDEN VAN EEN NIEUWE JOB

De beslissing en morele investering om naar een ander land te gaan om te werken is voor niemand eenvoudig. Het is belangrijk dat de arbeidsmigrant en zijn gezin ten volle de vruchten van deze beslissing kan plukken. Het eventueel verlies van zijn job kan vele redenen hebben die buiten zijn wil omliggen. De werkgever gaat failliet, moet personeel ontslaan of is niet in orde met betalingen aan de sociale zekerheidsbijdragen en mag niet langer een derdelander tewerkstellen, etc...

In vergelijking met de morele investering die de betrokkene deed, biedt het huidige beleid te weinig kansen. Bij verlies van werk krijgt de arbeidsmigrant drie maanden tijd om een nieuwe job te vinden. Als de geldigheid van zijn verblijfskaart de drie maanden niet dekt kan hij een bijlage 51 aanvragen. Deze bijlage geeft echter niet het recht om te werken en geeft enkel recht op verblijf tot de drie maanden zijn verstreken. Betrokkene moet zijn weg vinden hoe hij in België mogelijke werkgevers kan bereiken.

En aangezien de nieuwe werkgever aan dezelfde voorwaarden moet voldoen alsof hij iemand zou aanwerven uit een derde land, zijn de werkgevers die in aanmerking komen zeer beperkt. Dit alles maakt het te complex om een eerlijke kans te hebben om een nieuwe job te vinden. Een termijn van een jaar met toegang tot dienstverlening van de arbeidsbemiddelingsdiensten om een nieuwe job te vinden die past binnen het arbeidsmigratiebeleid, lijkt ons redelijk. Men zou dezelfde regeling kunnen toepassen zoals bij derdelands studenten die na hun studies een zoekjaar krijgen. Ze krijgen een verblijf van 1 jaar om werk te vinden binnen het reguliere arbeidsmigratiesysteem en mogen gedurende dit jaar werken in eender welke job en eender welke werkgever tot ze een geschikt job vinden. Een gelijke behandeling voor werknemers die buiten hun wil om of omwille van een klacht tegen hun werkgever hun job verliezen zou een billijk antwoord zijn.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit voor een zoekjaar voor arbeidsmigranten als hun eerste contract wordt stopgezet buiten hun wil om. Dit zoekjaar biedt dezelfde kansen en mogelijkheden als voor derdelands studenten.

4.6 TOEGANG TOT DE WERKLOOSHEIDSUITKERING BIJ ONTSLAG

Arbeidsmigranten die jarenlang in België werken en bijdragen tot de sociale zekerheid, kunnen genieten van onze sociale zekerheid. Al is er voor hen wel een bizarre uitzondering. Als ze aan alle voorwaarden voldoen (bijvoorbeeld: voldoende dagen gewerkt in een referentie periode, ...) kunnen ze slechts 60 dagen beroep doen op een werkloosheidsuitkering.²⁹ Dit moet op zijn minst worden

gelijk getrokken met de tijd die ze krijgen om een nieuwe job te vinden in België. Binnen het huidige beleid is dat dus minstens drie maanden. In ons voorstel, waarbij voorzien wordt in een zoekjaar, wordt ook de periode van uitkering vastgelegd op een jaar.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt de Federale Minister van Werk om in het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in artikel 69 paragraaf 2 te schrappen. Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet om toegang te krijgen tot de werkloosheid en zijn verblijf behoudt, moet hij ook het recht op werkloosheidsuitkering behouden.

²⁹ [KB 25 november 1991](#) houdende de werkloosheidsreglementering artikel 69

4.7 ADMINISTRATIEVE PROBLEMEN VOOR HET BEKOMEN VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERING

Als je als arbeidsmigrant je job verliest, wordt je toestemming om arbeid te verrichten in België ingetrokken. Je verblijfskaart blijft echter geldig en na drie maanden moet je deze inleveren. Vervalt je verblijfskaart binnen de duur van deze drie maanden, dan kan je een bijlage 51 aanvragen die je toelaat om een nieuwe job te zoeken.

We stelden ondertussen twee administratieve problemen vast.

- Als de werkgever niet de juiste procedure volgt, wordt je als werknemer niet geïnformeerd dat je een bijlage 51 kan aanvragen. De werkgever moet het ontslag immers melden aan de regionale

overheid en aan dienst vreemdelingenzaken. Als dit niet gebeurt, krijgt de werknemer niet de nodige informatie om een bijlage 51 aan te vragen.

- Een tweede probleem is dat de RVA de werkloosheidsuitkering pas uitbetaalt als betrokkene een bijlage 51 heeft. Je moet echter geen bijlage 51 aanvragen als je verblijfskaart geldig blijft voor de komende drie maanden. In dat geval krijg je dus geen werkloosheidsuitkering. Een ander probleem is dat, als je niet op de hoogte was van je recht op een werkloosheidsuitkering en je de aanvraag niet indient gedurende de eerste twee maanden na je ontslag, je het recht op werkloosheidsuitkering verliest.

VOORSTEL:

FAIRWORK Belgium vraagt de Federale Minister van Werk om de huidige administratieve problemen bij de RVA aan te pakken dit in overleg met de de staatssecretaris voor Asiel en Migratie. Dit kan door standaard een bijlage 51 af te leveren aan de de betrokken werknemer als DVZ wordt geïnformeerd over een verlies van werk. Dit moet gepaard gaan met informatie in een taal die de werknemer begrijpt over hoe men op een correcte manier een werkloosheidsuitkering kan aanvragen of waar men de nodige informatie kan vinden.

4.8 AFSCHAFFEN VAN BIJLAGE 49

De bijlage 49 is een document dat afgegeven wordt in het kader van de verblijfsprocedure voor een arbeidsmigrant. Hieronder volgt een toelichting aan de hand van een voorbeeld.

Voor een IT specialist uit Marokko wordt een gecombineerde vergunning van bepaalde duur aangevraagd. Hij reist af naar België, met de opdracht zich aan te bieden op de gemeenten om een document van het type 'bijlage 49' af te halen. In België kan de werkgever hem niet tewerk stellen omdat de werknemer eerst een bijlage 49 moet bekomen van de gemeente, maar vraagt de gemeente voor de afgifte van deze bijlage een adres. De werknemer heeft nog niet de middelen om een woning te huren en om de bijlage 49 aan te vragen moet het om een privé-adres gaan. Het adres van het hotel waar hij verblijft volstaat niet. En zelfs wanneer een huurwoning is gevonden, is er nog het probleem dat de wachttijden bij de gemeente zeer lang kunnen oplopen. Enkele gespecialiseerd advocatenkantoren blijken wel voorrang te krijgen.

Tijdens de COVID pandemie kwam nog een andere problematiek aan het licht. Werknemers komen afgezakt naar België, maar eenmaal hier stelt de werkgever hen niet tewerk, omdat er geen werk meer is. Als de werknemer het arbeidscontract wil afdwingen dan haalt de werkgever immers aan dat hij de persoon niet kan tewerkstellen omdat de betrokken werknemer geen bijlage 49 heeft, en dus niet de juiste toestemming heeft om te mogen werken. De werknemer wordt trouwens niet geïnformeerd over het feit dat hij de bijlage 49 moet aanvragen. Dit zorgde ervoor dat de werkgever de tewerkstelling kon uitstellen en de werknemer geen beroep kon doen op de technische werkloosheid onder de Covid-19 maatregelen.

De bijlage 49 zorgt enkel voor administratieve problemen en is trouwens niet compatible met de Europese regelgeving (Single-permit Richtlijn). Het is immers een document waarmee je wel mag verblijven in de België maar niet mee mag werken. Het document (bijlage 46 en het visum b34) waarmee

de werknemer naar België afreist moet eigenlijk ook toestemming geven om onmiddellijk te beginnen werken in België. De vraag om je te laten registeren bij de gemeente kan op andere manieren worden afgedwongen.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit voor het afschaffen van de bijlage 49 en vraagt dat de bijlage 46 reeds de toestemming bevat om te werken in België, zoals voorzien in de Europese richtlijn.

5. BIJKOMENDE AANBEVELINGEN VOOR EEN GOED ARBEIDSMIGRATIEBELEID

5.1 BEPERKING VAN HET RECHT OP ARBEID EN VERBLIJF VOOR LANGDURIG INGEZETENE

De regelgeving voor het bekomen van een verblijfskaart voor langdurig ingezetene is geregeld in een Europese richtlijn.³⁰ Migranten die in een ander EU land het statuut van Langdurig ingezetene hebben ontvangen, hebben bewezen dat ze een goed integratietraject hebben doorlopen. Dit is immers een voorwaarde van de betreffende richtlijn. Als deze arbeidsmigranten in België de nood op de arbeidsmarkt willen komen invullen moeten ze dezelfde mogelijkheden krijgen als een EU-burger.

Het nieuwe Vlaamse en Waalse arbeidsmigratiebeleid houdt bij een eerste aanvraag hier helemaal geen rekening mee en behandelt betrokken werknemers als derdelanders. In de andere regio's is er een specifieke knelpuntberoepenlijst. Dit zorgt voor een grote drempel voor zowel de werkgever als de werknemer om naar België te komen werken. De Richtlijn voor Langdurig ingezetene maakt het mogelijk om hen opdezelfde manier te behandelen als EU-Burgers.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit ervoor dat de regionale Ministers van werk een zelfde behandeling toepassen voor Langdurig ingezetene die naar België willen komen werken, als voor EU-Burgers.

³⁰ Richtlijn [2003/109/EG](#) van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen

5.2 ASIELZOEKERS EN VERPLICHTE AFDRACHT AAN HUN ASIELCENTRUM

Een asielzoeker die vier maanden in procedure is, mag werken op de Belgische arbeidsmarkt. Als ze echter worden opgevangen in een asielcentrum kunnen ze verplicht worden om tot 75% van hun inkomsten af te dragen aan het asielcentrum.³¹ Dit wordt bepaald in het KB van 12 januari 2011. De achterliggende redenering is dat ze moeten bijdragen aan de kosten voor hun opvang, en de regeling heeft ook tot doel om hen te motiveren het asielcentrum te verlaten.

In de praktijk merken we dat centra niet kunnen weten of één van hun bewoners werkt. Sommige centra blijken hun bewoners actief te bevragen en eisen de afdracht op. Andere besteden er geen aandacht aan en vragen dan ook geen bijdrage ook al vermoeden ze tewerkstelling. We vernamen dat in Fedasil Noord het feit dat je inderdaad van je loon afdraagt een voorwaarde is om van asielcentrum te mogen veranderen.

Dit lijkt ons buiten proportie en een grote gemiste kans. Als de asielzoeker het statuut van vluchteling wordt toegekend, moeten ze op zoek naar een woning en moeten ze een groot bedrag aan huurwaarborg kunnen neerleggen, nog los van alle andere aankopen om je nieuwe leven te starten in België. Door het loon in te houden duurt het net langer voor ze het kapitaal hebben verzameld om het centrum te verlaten. Als betrokkenen geen erkenning krijgen en willen terugkeren naar hun land van herkomst, zouden de gespaarde middelen van pas kunnen komen voor de herintegratie.

Het zal niemand verbazen dat deze regelgeving velen stimuleert om aan de slag te gaan op de informele arbeidsmarkt. De eerste kennismaking is met de Belgische arbeidsmarkt is dan meteen de informele, met alle risico's van dien wat uitbuiting en misbruikt betreft.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt dat de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie de praktijk van verplichte afdracht van loon afgeschaft.

³¹ [KB van 12 januari 2011](#) betreffende de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die beroepsinkomsten hebben uit een activiteit als werknemer

5.3 VREEMDELINGEN MET VERBLIJF VAN MEER DAN 4 MAANDEN ZONDER RECHT OP WERK

In een aantal gevallen kunnen personen een tijdelijk verblijf bekomen in België van meer dan 4 maanden of volgt de ene verlenging na de andere zodat de 4 maanden worden overstegen. In veel gevallen

krijgen ze echter geen recht om te werken. Zo kunnen ouders van kinderen die tijdelijk verblijf krijgen gedurende de aanvraag op basis van 9ter (regularisatie om medische redenen) niet werken in België.

Een gezin bestaand uit een man, vrouw en drie minderjarige kinderen uit de Maghreb dienen in 2010 een aanvraag op grond van artikel 9ter in voor één van de kinderen met een medische problematiek. Vanaf dan start een lange juridische strijd, waarbij DVZ telkens opnieuw de aanvraag afwijst en de beroepsinstantie RvV zich hiermee niet akkoord verklaart. Deze juridische strijd binnen dezelfde procedure duurt tien jaar en loopt nog steeds voort. Gedurende deze 10 jaar mochten de ouders niet werken omdat hun statuut dat niet toeliet. In de afgelopen 10 jaar waren er periodes dat ze recht hadden op een Attest van Immatriculatie (AI) en dus wel steun van het OCMW kregen, maar nog steeds niet mochten werken. Dit tot grote frustratie van de vader, die wil werken om voor zijn gezin te kunnen zorgen en een toekomst uit te bouwen. Een schorsend beroep en de mogelijkheid om te werken met een AI in het kader van de 9ter procedure, zoals dat wel kan in de asielprocedure, had ervoor gezorgd dat de ouders zelfs de hele periode van 2011 tot nu wel hadden mogen werken.

De COVID pandemie legde nog andere noden bloot. Een student reist door Europa voor hij het arbeidsleven instapt. Hij kan echter niet terug naar zijn land van herkomst bijvoorbeeld door de COVID pandemie. Hij krijg van DVZ verlenging van zijn visum maar zijn gespaard geld voor de reis is op. Hij heeft geen toegang tot de arbeidsmarkt of enige

financiële steun. Een inkomen genereren lijkt enkel mogelijk op de informele arbeidsmarkt, met al zijn gevaren. Bij een verlenging van een visum zou men onder bepaalde voorwaarden een toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk moeten maken.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt aan de Federale Minister van Werk en de staatssecretaris voor Asiel en Migratie dat iedere persoon die een verblijf of een verlengd verblijf bekommt van meer dan 4 maanden, toegang krijgt tot de Belgische arbeidsmarkt en dat beperkt tot de duur van het tijdelijk verblijf.

5.4 STAGES DOOR LEERLINGEN ZONDER WETTIG VERBLIJF

Jongeren zonder wettig verblijf hebben natuurlijk het recht om middelbaar onderwijs te volgen, en mogen in het kader van dit onderwijs een stage volgen. We hebben echter moeten vaststellen dat bij een toevallige controle op de stageplaats door de arbeidsinspectiediensten deze jongeren door de politie geboeid worden weggevoerd, omdat hun verblijfsrecht niet in orde is. Dit is traumatiserend voor de jongere en ook voor de stageplaats en de onderwijsinstelling. Daardoor zijn stageplaatsen en onderwijsinstellingen terughoudend om deze

jongeren de kans te geven om stage te volgen, terwijl ze er wel recht op hebben.

Er moet een regeling worden ontwikkeld waarbij het voor inspectiediensten duidelijk is dat ze in deze situaties de politie niet moeten contacteren. Bij eventuele gezamenlijke controles met de politie moet het voor de politie mogelijk zijn om ter plaatse te controleren of de informatie klopt zonder over te gaan tot het meenemen van de jongeren.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit voor garanties dat jongeren die hun stage doen in het kader van hun opleiding niet worden gearresteerd. We vragen de Staatsecretaris voor Asiel en Migratie om een document te ontwikkelen dat jongeren die een stage volgen kunnen bijhouden. Deze nieuwe bijlage moet de inspectiediensten en eventueel politie duidelijk maken dat deze jongere mag werken voor deze werkgever gedurende zijn stage. Deze bijlage kan worden aangevraagd door de onderwijsinstelling waar de jongere school loopt.

5.5 REKRUTERING

Nu het arbeidsmigratiesysteem iets toegankelijker is geworden, bestaat de kans dat rekruteringsbureau's actiever zullen worden op deze markt. Werkgevers zullen op zoek gaan naar werknemers maar niet de middelen of ervaring hebben om dit zelf te doen. Daarom zullen ze beroep willen doen op derde partijen. Dit zouden de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten kunnen zijn. Als deze echter geen aanbod op dit vlak ontwikkelen, zal gekeken worden naar prive partners. Deze zullen in derde landen dan op zoek gaan naar werknemers die gematched kunnen worden met wergevers in België.

In elk ander land waar dit gebeurde ging het gepaard met heel wat problemen. Arbeidsmigranten die helemaal niet voldoen aan het profiel en al vlug op straat worden gezet na aankomst in het land van tewerkstelling, arbeidsmigranten die deze bureaus betalen maar eenmaal in het nieuwe land aankomen vaststellen dat er helemaal geen job is voor hen, valse contracten, onduidelijke kostenstructuren, voorafbetalingen, ... Laat ons leren uit deze ervaringen en meteen een duidelijk beleid ontwikkelen, rekening houdend met ervaringen uit andere landen en het werk dat de ILO al deed op dit vlak.³²

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt de Regionale ministers van Werk om duidelijke regelgeving te ontwikkelen met betrekking tot rekruteringsbureau's. Rekruteringsbureaus die in hun regio actief willen zijn moeten minimumvoorwaarden opgelegd krijgen. De regionale inspectiediensten moeten de middelen krijgen om te controleren of aan deze voorwaarden wordt voldaan.

Minimum voorwaarden kunnen zijn:

- Duidelijke kostenstructuur voor werkgever en werknemer, waarbij de kosten bij de werkgever worden gelegd
- Geen verplichtingen ten opzichte van het rekruteringsbureau voor de werknemer
- Informatieplicht over rechten van de werknemer en wat hij kan verwachten in België.
- ...

32 <https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang-en/index.htm>

5.6 REMITTANCES

In heel wat studies is aangetoond dat de geldstroom van arbeidsmigranten naar hun familie in het land van herkomst een belangrijke impact heeft op de ontwikkeling in de landen van herkomst. Dat van deze sommen grote percentages worden afgeroomd enkel en alleen om het geld bij de bestemming te laten aankomen is onrechtvaardig. De 10^{de} doelstelling van de Sustainable Development Goals (SDG)³³ van de Verenigde Naties vermeldt een expliciete

doelstelling: *“10.c Tegen 2030 de transactiekosten van overschrijvingen van migranten reduceren tot minder dan 3% en transfers vanuit landen met kosten hoger dan 5% elimineren.”* Ieder coherent arbeidsmigratiebeleid die de regio's willen invoeren moet hier werk van maken. In het Global compact on migration wordt deze noodzaak uitgebreid behandeld in doelstelling 20.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium pleit ervoor dat België een voortrekkersrol speelt in het verlagen van de kosten bij het doorsturen van Remittances. Ze vraagt de Staatsecretaris voor Asiel en Migratie en de Minister van Economie om hierin initiatief te nemen. Dit door beleid te ontwikkelen die transferbedrijven en bankinstellingen een maximumtarief voor geldtransfers op legt.

33 Verenigde Naties. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. 25 September 2015. [A/RES/70/1](#)

5.7 OVERDRAAGBAARHEID VAN DE SOCIALE ZEKERHEID VOOR ARBEIDSMIGRANTEN

België heeft met verschillende landen akkoorden over sociale zekerheidsbijdragen. Welke bijdragen in rekening worden gehouden in het land van herkomst wordt hierin bepaald. Gezien we arbeidsmigranten hebben van steeds meer landen moet een duidelijk beleid worden gecreëerd voor het overdragen van sociale zekerheid. Iedere arbeidsmigrant

zou vanaf het begin een duidelijk zicht moeten hebben op deze mogelijkheden en op een gelijke manier moeten kunnen genieten van de sociale bijdragen die hij afdraagt door zijn arbeid, ook al is er geen akkoord met zijn land. Een onderzoek naar hoe dit op een rechtvaardige manier kan gebeuren moet leiden tot een nieuw beleid.

VOORSTEL

Onderzoek hoe arbeidsmigranten ook na vertrek naar het thuisland kunnen genieten van hun bijdrage aan onze sociale zekerheid.

5.8 AANPAK SCHIJNZELFSTANDIGHEID BIJ ACTIEVE VENNOTEN: EEN SYSTEEM VAN EIGEN BELGISCHE SOCIALE DUMPING

De schijnzelfstandige of hoe je als werkgever aan je verantwoordelijkheid kan ontsnappen.

Toen Bulgarije en Roemenië toetraden tot de EU kregen de werknemers uit die landen extra voorwaarden opgelegd om in België aan de slag te gaan. Als zelfstandige waren deze voorwaarden niet van toepassing. Veel werkgevers ontweken deze extra voorwaarden door de werknemers aan te werven als actieve vennoot of zelfstandig helper. Dit is een oneigenlijk gebruik van dit statuut; de aard van de tewerkstelling is in de realiteit duidelijk dat van een werknemer en niet van een zelfstandige.

Het voordeel voor de werkgever is dat de “actieve vennoot” geen recht heeft op het minimumloon, de sociale zekerheidsbijdragen zelf moet betalen, zelf een arbeidsongevallenverzekering moet afsluiten, ... De werkgever ontsnapt aan zijn verplichtingen als werkgever en de bijhorende kostprijs. Veel actieve vennoten zijn zich niet bewust van het feit dat ze in een zelfstandige statuut stappen of hebben geen idee van de gevolgen. Werkgevers die hen willen aanwerven willen hen enkel in dit statuut tewerkstellen. Als ze nadien willen ingrijpen om van statuut te veranderen blijkt dit zeer complex, zo niet onmogelijk. Velen van hen bouwen grote schulden op bij de Sociale Zekerheid. Ze zijn immers verplicht om ieder trimester minstens €700 aan het sociaal verzekeringsfonds te betalen als bijdrage voor hun sociale zekerheid. Ze zijn hier vaak niet van op de hoogte.

Alle communicatie is immers in een taal die ze niet begrijpen, of de werkgever heeft hen beloofd om deze betaling voor zijn rekening te nemen. Eenmaal het voor hen duidelijk is hoe de vork aan de steel zit, kunnen de schulden al opgelopen zijn tot in de tienduizenden euro.

Momenteel wordt wie een aandeel heeft in een bedrijf bijgehouden in een fysiek aandelenboek dat bij de onderneming ligt. Dit archaïsch systeem moet dringend worden aangepast.

Dit moet het mogelijk maken om als “actieve vennoot”, sociaalzekerheidsfonds en inspectiedienst een overzicht te krijgen van de actieve vennoten. Inspectiediensten kunnen dan op basis van data-mining verdachte bedrijven vlugger identificeren en controleren. Inspecties en arbeidsauditoraten moeten de middelen krijgen om op basis van die gegevens een vervolgingsbeleid op te zetten.

De Federatie van het Notariaat (Fednot) en het Instituut van Accountants en Belastingconsulenten (IAB) lanceerden in kader van het UBO regelgeving een elektronisch aandelenregister. Dit zou als inspiratie kunnen dienen of kunnen worden opgelegd door de overheid.

Als slachtoffer je rechten afdwingen

Vaak zijn “Actieve vennoten” zich niet bewust van het feit dat ze zijn ingeschreven als zelfstandige.

Dit omdat men iets tekende zonder goed te weten wat het inhield. Soms zelfs zonder dat ze ooit iets hebben getekend maar de werkgever hen via hun boekhoudkantoor de “schijnzelfstandige” inschreef als actieve vennoot.

Andere zijn op de hoogte dat ze als zelfstandige zijn ingeschreven maar begrijpen niet het verschil met een werknemers statuut en het feit dat dit verantwoordelijkheden met zich meebrengt. Werkgevers spiegelen hen voor dat ze “alles in orde zullen

brengen” maar op het einde van de rit is de rekening voor de onwetende schijnzelfstandige.

Klacht neerleggen of deze situatie aanklagen resulteert zelden tot nooit tot een resultaat. Op papier staat immers dat je als zelfstandige bent ingeschreven. Het blijkt aartsmoelijk om bewijzen te verzamelen dat je wel degelijk als werknemer aan het werk was. Er zijn beleidsmaatregelen nodig die er voor zorgen dat betrokkene de nodige informatie krijgt voor hij zich inschrijft. Deze informatie moet beschikbaar zijn in een taal die hij begrijpt. Verder is onderzoek nodig hoe men kan voorkomen dat het systeem op deze manier wordt misbruikt en hoe het slachtoffer zijn rechten kan afdwingen.

VOORSTEL

FAIRWORK Belgium vraagt aan de Minister van Zelfstandigen het invoeren van een elektronisch aandelenboek. Bijkomend vragen we de Minister van Werk en Minister van fraudebestrijding een studie te laten uitvoeren om de drempels die het afdwingen van arbeidsrechten voor slachtoffers van deze vorm van sociale dumping in kaart brengt. Niet enkel vanuit het perspectief van de overheid maar ook voor de werknemer. Deze studie moet de nodige beleidsaanpassingen identificeren en voorleggen.

BIJLAGE: ONDERZOEK NAAR HUISARBEID IN BELGIË

DE AANLEIDING: IMPLEMENTATIE ILO CONVENTIE 189

In juni 2016 werd de Conventie 189 betreffende waardig werk voor huishoudpersoneel van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van kracht in België. Volgens de conventie 189 is huishoudelijk werk het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen. De conventie bepaalt dat het huispersoneel elke mannelijke of vrouwelijke persoon is die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie.

Vanuit een Belgisch perspectief, vallen onder deze ruime definitie niet alleen het bekende dienstenchequestatuut maar ook de arbeidsstatuten van dienstboden en diplomatiek huishoudpersoneel. Naast deze, zijn er ook andere werknemers die in aanmerking komen, zoals oppassers, nannies; verzorgende, gouvernante, chauffeur, kok, butler en zelfs de tuinman en de klusjesman. De au pair-jongeren ook beschouwd worden als huispersoneel.

De implementatie van de conventie is van bijzonder belang voor dienstboden en het andere (minder bekend) huispersoneel, maar de correcte implementatie van de conventie kan alleen gegarandeerd worden als wij de realiteit van de huishoudelijke sector in België goed kennen. Is er een arbeidsmarkt voor deze sector in ons land? Ongetwijfeld. Maar de toestand op deze arbeidsmarkt is momenteel onbekend. Er zou een kwalitatief en kwantitatief onderzoek gevoerd moeten worden over deze

huisarbeidssector en de tewerkstelling van het huishoudpersoneel.

Onderzoek over de arbeidsmarkt van de huisarbeid

De Federale en Regionale Ministers van werk en de Minister van Sociale zaken moeten om de realiteit van dit stuk van de arbeidsmarkt in kaart te brengen een onderzoeksoopdracht uitschrijven. Dit onderzoek kan zich concentreren op twee hoofdvragen:

A) De betrokken partijen, de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt en de noden aan huishoudelijke diensten

1. Wat zijn de noden van werkgevers (gebruikers) die beroep doen op de huispersoneel?
 - » Qua taken:
 - Poetsen/ strijken/ wassen/ ...
 - Koken (als bijkomende taak of als hoofdtaak)
 - Babysitter / nanny/ gouvernante
 - Zorg voor ouderen
 - Zorg voor mensen met een beperking (Persoonlijk assistentie budget)
 - Klusjes in het huis (kleine herstellingen, schilderen, ...)
 - Tuinman
 - Butler
 - Chauffeur
 - ...

- » Qua werkplaats:
 - Buiten de woning? (Tuin, chauffeur, ...)
 - Binnen de woning?
 - Inwonend? Niet-inwonend?
 - » Qua arbeidstijd:
 - Deeltijds/voltijds
 - Seizoenarbeid
 - Nachtarbeid
2. Profiel van de werkgever (leeftijd, nationaliteit, gezinsvorm, expats, twee verdieners, senioren, mensen met een beperking, enz..)
 3. Profiel van de huishoud-st-er (geslacht, leeftijd, nationaliteit, gezinsvorm en kinderaantal (verblijven de kinderen in België of nog in land van herkomst), verblijfsstatuut, werknemersstatuut, syndicalisatiegraad, loopbaan profiel (hoelang blijft men in de sector, hoelang voltijds/halftijds, ..)
 4. Hoe en waar vinden werkgevers en werknemers elkaar?
 5. Waar vinden werkgevers en werknemers informatie over de reglementering over hun statuut? Is deze informatie makkelijk te vinden en toegankelijk?
 6. Hoeveel huishoudpersoneel is actief op de informele arbeidsmarkt?
 7. Hoeveel werknemers zijn aangeworven als privé tuinmannen, chauffeurs, koks, butlers, gouvernante, enzovoort

8. Naast de diensten aangeboden via dienstencheques, wat zijn de meest voorkomende huishoudelijke diensten gevraagd door de (potentiële) werkgevers?
9. Aantal mensen die als inwonend huishoudpersoneel werken (via welk statuut, gaat het om witwerk of zwartwerk)
10. Waarom voldoet het aanbod van de bestaande organisaties niet aan de vraag van de gebruikers? Kan het aanbod van deze organisaties aangepast worden?

B) Welke statuten worden nu gebruikt worden om huishoudpersoneel in dienst te nemen?

1. Naast de statuten van dienstencheques (PC 322.01), dienstboden en diplomatiek huispersoneel (PC 323) of huisbediende (PC 337), zijn er momenteel andere arbeidsstatuten waarmee het huishoudpersoneel in dienst kan genomen worden? Zoals: oppasser, nanny, verzorgende, gouvernante, chauffeur, butler. Als men kijkt naar deze drie PC zijn de verschillen dan zo doorslaggevend dat deze drie of meer verschillende systemen moeten worden aangehouden?
2. Als ze privé in dienst genomen worden zijn de kok, de tuinman en de klusjesman ook huispersoneel. Bestaat er een specifiek statuut voor deze werknemers? Of in welk statuut passen ze?

3. Voldoen de statuten van dienstboden en huisbediende aan de bepalingen van de Conventie C189? Is de wetgeving ivm welzijn op het werk en arbeidsduur van toepassing op dit statuut?
4. Wat zijn in het bijzonder de arbeidsvoorwaarden van het statuut van de huisbedienden (PC 337) Welk soort huishoudpersoneel behoort tot dit statuut?
5. Hoeveel huishoudelijke werknemers worden momenteel tewerkgesteld via een PWA-overeenkomst?
6. De werkgever kan genieten van de Regionale sectorale bijdragevermindering voor dienstboden in Vlaanderen, Brussel en de Duitstalige gemeenschap.³⁴ En de belastingvermindering voor de bezoldigingen voor een huisbediende.³⁵ Hoeveel mensen doen hier beroep op? Wat is de kostprijs voor de samenleving
7. Welke mogelijke toegang hebben de inspectiediensten tot de werkvloer van deze werknemers?
8. Gezien de noden die geuit zijn in onderzoeksvraag A, zijn er dan nu werknemersstatuten die duidelijk aan de vraag kunnen beantwoorden?
9. Hoe wordt het persoonlijk assistentie budget van mensen met een beperking ingezet? Kan hiermee de nood aan zorg aan huis worden ingevuld?
10. Hoe is nachtarbeid gereguleerd voor nannies, verzorgend personeel, ... die moet kunnen blijven overnachten.
11. Voor welke zorgtaken is welk opleidingsniveau vereist? Welk effect heeft dit op de huishoudarbeidsmarkt?
12. Hoeveel aanvragen voor een gecombineerde vergunning (of arbeidskaarten "B") werden ingediend voor een job als huishoudpersoneel in België gedurende de laatste 10 jaren (dienstboden, dienstencheques, huisbedienden, privé chauffeurs, butlers, nanny, gouvernantes), aantal toegekende arbeidskaarten, aantal geweigerde aanvragen.
13. Welk aanbod wordt ontwikkeld via online platformen? Welke rechten hebben de werknemers die diensten leveren?
14. Het au pair systeem is juridisch gezien geen arbeidsstatuut maar in de praktijk worden de au pairs jongeren ingezet als goedkope arbeidskracht:
 - » Hoeveel aanvragen voor arbeidskaarten "B" als au pair werden ingediend in België gedurende de laatste 10 jaren.
 - » Hoeveel controles werden uitgevoerd in het kader van het au pair system?
 - » Hoeveel inbreuken werden geregistreerd bij deze controles?

³⁴ [Administratieve instructie RSZ-2021/3 De bijdrageverminderingen](#)

³⁵ [Wetboek van de inkomstenbelastingen1992 art. 145](#)³⁴

Uit deze twee onderzoeksvragen zou het onderzoek ook al een aantal eventuele oplossingen moeten afdtoetsen.

- Is er de mogelijkheid om een vereenvoudigd CAO te maken die alle verschillende activiteiten groepeerd met duidelijke afspraken. Is er nog een arbeidersstatuut (dienstbode) en een bediendenstatuut (huisbediende) nodig of kan dit in één statuut gebundeld worden?
- Wat zou de impact zijn als men een derde partijstelsel zou toepassen op de hele huisarbeidsmarkt? Wat zijn de voordelen voor de gebruiker, werknemer en de nieuwe werkgeversvorm? Wat zijn de eventuele risico's?
- Zijn er voldoende potentiële werknemers op de Belgische arbeidsmarkt om de vraag naar huishoudpersoneel in te vullen? Wat zijn drempels waarom men niet in het beroep stapt?

De vraag naar dit onderzoek is groot.

FAIRWORK Belgium sprak de afgelopen jaren al met verschillende organisaties over het idee van dit onderzoek. De vraag lijkt groot te zijn. Op basis van eerdere gesprekken kunnen we stellen dat onder andere volgende organisaties interesse zouden tonen voor dit onderzoek:

- SF323 (sociaal fonds van de vastgoed sector waar dienstboden toe behoren)
- ABVV-FGTB
- ACV-CSC
- Nederlandstalige vrouwenraad

INDEX

Staatsecretaris van Asiel en Migratie

1.2	Veilig loket _____	12
1.6	Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat _____	18
2.2	Ambtshalve onderzoek naar mensenhandel bij arbeidsongevallen _____	27
2.3	Oplossing voor het verblijf tijdens het onderzoek naar uitbuiting en erkenning arbeidsongeval _____	28
2.4	Inreisrecht en kostenvergoeding voor medische controle na het arbeidsongeval _____	30
3.2	Uitvoering van IAO Conventie 189 betreffende de waardigheid van thuisarbeid _____	33
3.3	Diplomatiek huispersoneel _____	36
3.5	Hervorming Au pair statuut _____	39
4.2	Informatieverplichting ten aanzien van arbeidsmigranten _____	47
4.3	Verantwoordelijke voor de kosten eigen aan arbeidsmigratie _____	48
4.4	Gecombineerde vergunning na klacht van een kwetsbare werknemer _____	49
4.5	Recht op het vinden van een nieuwe job _____	50
4.6	Toegang tot de werkloosheidsuitkering bij ontslag _____	51
4.7	Administratieve problemen voor het bekomen van de werkloosheidsuitkering _____	52
4.8	Afschaffen van Bijlage 49 _____	53
5.1	Beperking van het recht op arbeid en verblijf voor Langdurig ingezetene _____	55
5.2	Asielzoekers en verplichte afdracht aan hun asielcentrum _____	56
5.3	Vreemdelingen met verblijf van meer dan 4 maanden zonder recht op werk _____	57
5.4	Stages door leerlingen zonder wettig verblijf _____	58
5.5	Rekrutering _____	59

Federale minister van werk

1.2	Veilig loket _____	12
1.3	Vermoeden van tewerkstelling bij controle van de arbeidsinspectie _____	14
1.4	Vermoeden van tewerkstelling tijdens de strafrechtprocedure _____	15
1.5	Werkwijze bij de sociale controle ten aanzien van de werknemer zonder papieren _____	16
1.6	Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat _____	18
1.9	Kennis en coördinatie in het kader van uitbuiting van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht _____	24
2.2	Ambtshalve onderzoek naar mensenhandel bij arbeidsongevallen _____	27
2.3	Oplossing voor het verblijf tijdens het onderzoek naar uitbuiting en erkenning arbeidsongeval _____	28
2.4	Inreisrecht en kostenvergoeding voor medische controle na het arbeidsongeval _____	30
3.1	Inleiding: een markt vol potentieel _____	32
3.2	Uitvoering van IAO Conventie 189 betreffende de waardigheid van thuisarbeid _____	33
3.4	Onderzoek naar de markt voor huisarbeid in België _____	38
3.5	Hervorming Au pair statuut _____	39
4.2	Informatieverplichting ten aanzien van arbeidsmigranten _____	47
4.6	Toegang tot de werkloosheidsuitkering bij ontslag _____	51
4.7	Administratieve problemen voor het bekomen van de werkloosheidsuitkering _____	52
5.3	Vreemdelingen met verblijf van meer dan 4 maanden zonder recht op werk _____	57

5.7	Overdraagbaarheid van de sociale zekerheid voor arbeidsmigranten _____	61
5.8	Aanpak schijnzelfstandigheid bij actieve vennoten: een systeem van eigen Belgische sociale dumping _____	62

Regionale ministers van werk

1.3	Vermoeden van tewerkstelling bij controle van de arbeidsinspectie _____	14
1.9	Kennis en coördinatie in het kader van uitbuiting van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht _____	24
3.1	Inleiding: een markt vol potentieel _____	32
3.4	Onderzoek naar de markt voor huisarbeid in België _____	38
3.5	Hervorming Au pair statuut _____	39
4.3	Verantwoordelijke voor de kosten eigen aan arbeidsmigratie _____	48
4.5	Recht op het vinden van een nieuwe job _____	50
4.8	Afschaffen van Bijlage 49 _____	53
5.1	Beperking van het recht op arbeid en verblijf voor Langdurig ingezetene _____	55
5.5	Rekrutering _____	59
5.7	Overdraagbaarheid van de sociale zekerheid voor arbeidsmigranten _____	61

Minister van fraudebestrijding

1.2	Veilig loket _____	12
1.3	Vermoeden van tewerkstelling bij controle van de arbeidsinspectie _____	14
1.4	Vermoeden van tewerkstelling tijdens de strafrechtprocedure _____	15
1.6	Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat _____	18
1.9	Kennis en coördinatie in het kader van uitbuiting van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht _____	24
3.4	Onderzoek naar de markt voor huisarbeid in België _____	38
4.4	Gecombineerde vergunning na klacht van een kwetsbare werknemer _____	49
5.1	Beperking van het recht op arbeid en verblijf voor Langdurig ingezetene _____	55
5.2	Asielzoekers en verplichte afdracht aan hun asielcentrum _____	56
5.3	Vreemdelingen met verblijf van meer dan 4 maanden zonder recht op werk _____	57
5.8	Aanpak schijnzelfstandigheid bij actieve vennoten: een systeem van eigen Belgische sociale dumping _____	62

Minister van Sociale zaken

1.9	Kennis en coördinatie in het kader van uitbuiting van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht _____	24
2.4	Inreisrecht en kostenvergoeding voor medische controle na het arbeidsongeval _____	30
3.4	Onderzoek naar de markt voor huisarbeid in België _____	38
4.6	Toegang tot de werkloosheidsuitkering bij ontslag _____	51
4.7	Administratieve problemen voor het bekomen van de werkloosheidsuitkering _____	52
5.7	Overdraagbaarheid van de sociale zekerheid voor arbeidsmigranten _____	61

Minister van Justitie

1.4	Vermoeden van tewerkstelling tijdens de strafrechtprocedure	15
1.6	Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat	18
1.7	Kosteloze rechtspleging	20
2.2	Ambtshalve onderzoek naar mensenhandel bij arbeidsongevallen	27
2.3	Oplossing voor het verblijf tijdens het onderzoek naar uitbuiting en erkenning arbeidsongeval	28

Minister van Economie

1.8	Recht op een bankrekening	22
5.6	Remittances	60

Minister van Buitenlandse zaken

3.2	Uitvoering van IAO Conventie 189 betreffende de waardigheid van thuisarbeid	35
3.3	Diplomatiek huispersoneel	36

Ministers van Welzijn

3.2	Uitvoering van IAO Conventie 189 betreffende de waardigheid van thuisarbeid	34
-----	---	----

Ministers van inburgering

4.2	Informatieverplichting ten aanzien van arbeidsmigranten	47
-----	---	----

Ministers van onderwijs

5.4	Stages door leerlingen zonder wettig verblijf	58
-----	---	----

Minister van ontwikkelingssamenwerking

5.6	Remittances	60
-----	-------------	----

Minister van zelfstandigen

5.8	Aanpak schijnzelfstandigheid bij actieve vennoten: een systeem van eigen Belgische sociale dumping	62
-----	--	----

Minister van overheidsbedrijven

1.8	Recht op een bankrekening	22
-----	---------------------------	----

Met de steun van:



© FAIRWORK Belgium vzw - 2021



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