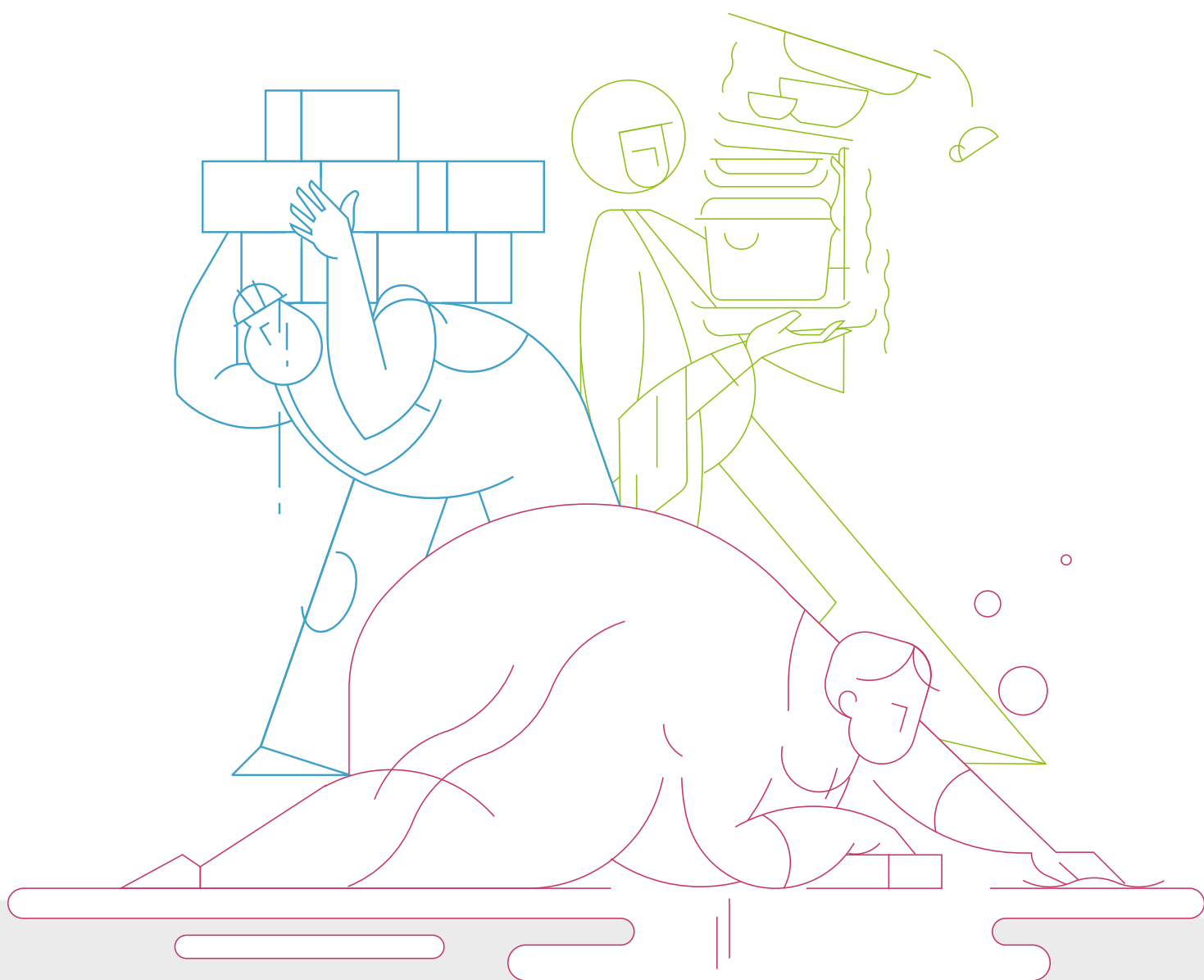
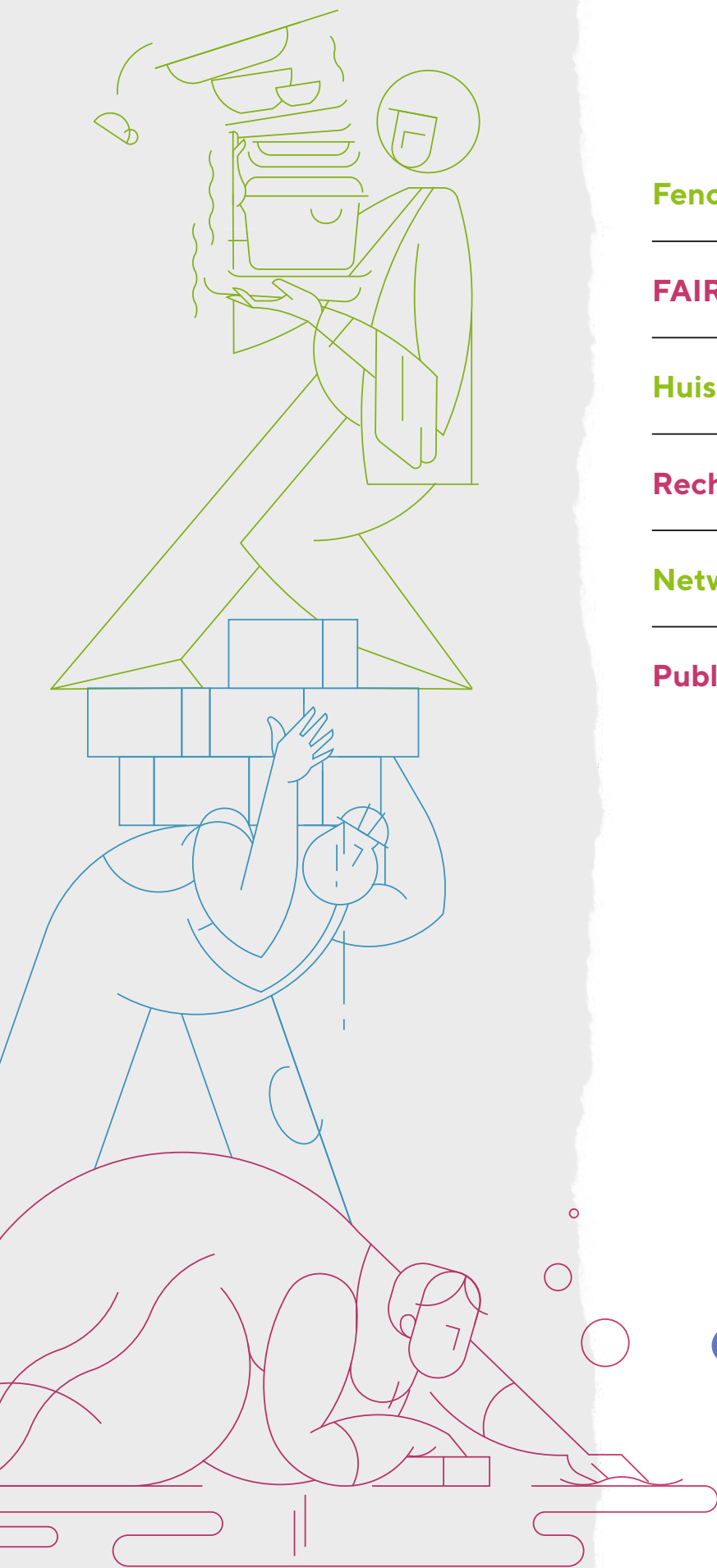


# WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2022



FAIRWORK  
Belgium



<b>Fenomeenanalyse</b> . . . . .	<b>8</b>
<b>FAIRWORK Belgium loket</b> . . . . .	<b>17</b>
<b>Huishoudpersoneel &amp; au pairs</b> . . . . .	<b>24</b>
<b>Rechtspraak</b> . . . . .	<b>38</b>
<b>Netwerk</b> . . . . .	<b>48</b>
<b>Publicaties</b> . . . . .	<b>56</b>

Met de steun van:



## INLEIDING

Het Jaarverslag 2022 van FAIRWORK Belgium is niet alleen het verslag van initiatieven, dossiers en fenomenen. Het is ook het verslag van de impact die we hebben als niet-gouvernementele organisatie die werkt in het belang van een groep werknemers in de schaduw van de werkvloer. Impact voor de betrokken werknemers met precair of zonder wettig verblijf. Impact op de structurele organisatie van

werknemersbescherming. Impact op toekomstige beslissingen in het kader van het federaal en regionaal arbeidsmigratiebeleid.

Dit is ook het verslag van de impact die we met onze organisatie hebben in het belang van een groep werknemers in de schaduw van de werkvloer.

Ons team pakte de handschoen op van veel oude en nieuwe uitdagingen. De gekende – vaak onmenselijke – kwesties van loondiefstallen en arbeidsongevallen zijn daar deel van. Maar ook de verhoogde aankomst van mensen uit Oekraïne, die meteen ook

mogen werken in alle beroepen. De collectieve uitbuitingsverhalen van meerdere werknemers tegelijk. De samenwerking met andere instanties die van groot belang zijn om recht te laten geschieden. De specifieke aandacht om de noden van de au pair jongeren en het huishoudpersoneel - preventief en curatief - aan te pakken. De nieuwe doelgroep kwetsbare werknemers die tijdens hun asielprocedure aan het werk zijn, maar niet volwaardig kennis konden maken met het sterke arbeidsrecht in onze rechtsstaat.

Bedankt dat u nu tijd maakt om kennis te maken met onze aanpak.

Didier Vanderslycke – voorzitter

# INHOUD

<b>INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>ERKENNING VAN FAIRWORK BELGIUM VIA HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 14 JULI 2022</b> .....	<b>6</b>
<b>FENOMEENANALYSE</b> .....	<b>8</b>
1. De complexiteit van het systeem speelt in het voordeel van oneerlijke werkgevers .....	8
1.1 Gecombineerde vergunning: obstakels op het traject om rechten te krijgen .....	9
1.2 Onbeperkte gecombineerde vergunning: gebrek aan proactieve informatie voor de optimalisering van het statuut .....	11
1.3 Nog meer afhankelijkheid en kwetsbaarheid in de informele economie .....	13
<b>HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET</b> .....	<b>17</b>
1. Vertalen van de inhoudelijke pagina's van onze website .....	17
2. Het profiel van de hulpvragers .....	17
3. Vastgestelde aanmelding en ingediende klachten over loondiefstal .....	18
<b>HUISHOUDPERSONEEL &amp; AU PAIRS</b> .....	<b>24</b>
1. Het empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers .....	24
2. Zondagse activiteiten .....	32
3. Outreaching .....	35
4. De toekomst: FAIRWORK Belgium for Domestic Workers 2.0 .....	36
<b>ANALYSE VAN DE RECHTSPRAAK IN DOSSIERS BEGELEID DOOR FAIRWORK BELGIUM IN 2022</b> .....	<b>38</b>
1. Enkele cijfers .....	38
2. Wat leren we uit deze rechtspraak?	
Een diepgaande analyse van enkele vonnissen en arresten .....	40
2.1 Een morele schadevergoeding voor niet betaald loon voor werknemers die we niet kunnen bereiken .....	40
2.2 Een poging tot ketenaansprakelijkheid .....	42
<b>FAIRWORK BELGIUM EN EEN NIEUW STRATEGISCH KADER</b> .....	<b>47</b>
<b>FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK</b> .....	<b>48</b>

<b>FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK</b> .....	<b>49</b>
1. Studie naar arbeidsrechten van arbeidsmigranten in Vlaanderen .....	49
2. Interministeriële conferentie activering en arbeidsmigratie (IMC) .....	51
3. Het KB cumul .....	51
4. Commissie Mensenhandel .....	52
<b>FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA</b> .....	<b>53</b>
<b>FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE</b> .....	<b>54</b>
1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers .....	54
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering .....	55
3. Financiën .....	55
<b>DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING</b> .....	<b>56</b>
<b>TOT SLOT</b> .....	<b>58</b>

## Lijst afkortingen:

<b>AA:</b>	arbeidsauditeur/ arbeidsauditoraat
<b>EMPL:</b>	commissie: Commissie werkgelegenheid en sociale zaken van het EU parlement
<b>Fedris:</b>	het Federaal agentschap voor beroepsrisico's
<b>GFMD:</b>	Global Forum on Migration and Development
<b>IAO:</b>	Internationale Arbeidsorganisatie
<b>LIBE commissie:</b>	Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken van het EU parlement.
<b>N =:</b>	Geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd.
<b>PC323:</b>	Paritair comité voor de vastgoedsector en dienstboden
<b>PICUM:</b>	Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants

**Veilig FAIRWORK Belgium loket:** het door FAIRWORK Belgium ingericht loket of infopunt waar werknemers zonder wettig verblijf zich in vertrouwen toe kunnen richten om zich te informeren over hun arbeidsrechten.

## ERKENNING VAN FAIRWORK BELGIUM VIA HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 14 JULI 2022

Bij de omzetting van de Europese sanctierichtlijn<sup>1</sup> in Belgische wetgeving door de wet van 11 februari 2013<sup>2</sup>, werd bepaald dat via Koninklijk Besluit organisaties konden worden aangeduid om de arbeidsrechten van de werknemers zonder wettig verblijf te helpen afdwingen. Meer dan tien jaar na de publicatie van de wet, werd op 21 september 2022 het bedoelde KB in het Belgisch staatsblad van 14 juli 2022 gepubliceerd. FAIRWORK Belgium werd aangeduid als één van de organisaties die dit mandaat krijgt.

Artikel 1 van dit KB luidt als volgt:

"Artikel 1. Kunnen, overeenkomstig artikel 8, eerste lid, 4° van de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de in België illegaal verblijvende onderdaan van een derde land die er tewerkgesteld is of was:

- Ciré vzw - Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers;
- -Regionaal Integratiecentrum Foyer Brussel vzw;
- Fairwork Belgium vzw."

Om te begrijpen wat dit precies betekent, citeren we artikel 8 eerste lid, 4° van de wet van 11 februari 2013:

"Artikel 8: Kunnen in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten van de in België illegaal verblijvende onderdaan van een derde land die er tewerkgesteld is of was : ...

4° het federaal Centrum voor de analyse van de migratiestromen, de bescherming van de grondrechten van de vreemdelingen en de strijd tegen de mensenhandel, alsook elke andere door de Koning bepaalde instelling van openbaar nut en vereniging die op de dag van de feiten tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit en zich statutair tot doel stelt de belangen van de onderdanen van een derde land te verdedigen.

*Het optreden van deze organisaties, instellingen van openbaar nut en verenigingen laat het recht van de illegaal verblijvende onderdaan van een derde land onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen."*

Dit betekent dat FAIRWORK Belgium zich vanaf nu in ieder dossier waarin er sprake is van loondiefstal van een werknemer zonder wettig verblijf burgerlijke partij kan stellen in plaats van deze persoon. En dat ook als we geen contact meer hebben of nooit hadden met betrokken werknemer. Het loon van deze werknemer zal bij een positieve beslissing van de rechtbank worden gestort op de deposito- en consignatiekas. De werknemer kan het daar opvragen. Het bedrag blijft er 30 jaar staan. Als de werknemer het niet is komen opeisen, gaat het naar de Belgische overheid.

Op pagina 41 van dit jaarverslag zal u lezen hoe het federaal migratiecentrum Myria voor het eerste deze bevoegdheid gebruikte in een dossier dat door FAIRWORK Belgium werd aangebracht. Het potentieel van dit KB wordt er meteen duidelijk mee.

Jammer genoeg ging deze erkenning van FAIRWORK Belgium tot op heden niet gepaard met extra structurele middelen voor onze werking. Dat heeft nare gevolgen. Een werknemer zonder wettig verblijf kan beroep doen op een pro Deo advocaat. Een organisatie die opkomt voor deze werknemer moet de advocaat effectief betalen. FAIRWORK Belgium heeft daarvoor geen budget ter beschikking. Voor de arbeidsrechtbank zou FAIRWORK Belgium de werknemer eventueel zelf kunnen verdedigen, maar dit gaat de expertise maar vooral de capaciteit van onze organisatie te boven. We zijn ondertussen genoodzaakt onze nieuwe bevoegdheid enkel te gebruiken in precedentzaken of in zaken waarin de werknemer extreem kwetsbaar is. We blijven ons inzetten om extra middelen te verwerven, zodat we onze capaciteit en expertise kunnen uitbreiden en ten volle gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van dit KB.

<sup>1</sup> Richtlijn [2009/52/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

<sup>2</sup> Wet [11 februari 2013](#) tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

# FENOMEENANALYSE

Feiten en cijfers kunnen een indicatie zijn voor een fenomeen. Ze worden relevant als ze – samen met ervaring en beleving – de basis vormen voor een grondige analyse. Elk jaar doen we deze oefening. Ook dit jaar brengen we een aantal fenomenen in kaart. Ze zijn problematisch of revelerend in het kader van het afdwingen van arbeidsrechten. Alle namen van bedrijven of betrokkenen zijn aliassen om de privacy van iedereen te garanderen.

## 1. DE COMPLEXITEIT VAN HET SYSTEEM SPELT IN HET VOORDEEL VAN ONEERLIJKE WERKGEVERS

In het kader van de economische migratie worden de investeringen die werknemers doen vaak onderschat. Toch wagen zij een grote sprong naar een nieuw land, een nieuw continent, een nieuwe cultuur, een nieuwe job. Ze laten hun familie achter of een deel van hun familie reist mee, met alle gevolgen van dien: ontworteling, verlies van sociale contacten, nieuwe school, enz. In een dergelijke context kunnen werknemers niet anders dan vertrouwen op hun werkgever. Hij/zij is vaak de eerste of zelfs de enige gesprekspartner die

de werknemer heeft in België en hij/zij fungeert als tussenpersoon voor tal van administratieve handelingen: afspraak bij het bevolkingsloket van de gemeente, vertaling van wettelijke documenten, enz. Wanneer er dus dingen anders lopen dan voorzien, staat de werknemer voor een dubbele moeilijkheid: de werkgever in twijfel trekken en op zoek gaan waar hij/zij terecht kan om zijn arbeidsrechten te laten gelden. Welke rechten zijn dat trouwens in dit nieuwe land?

### 1.1

#### Gecombineerde vergunning: obstakels op het traject om rechten te krijgen

In de praktijk merken we jammer genoeg dat de bevoegde diensten niet alleen geen rekening houden met de kwetsbaarheid van de gemigreerde

werknemer, maar dat deze werknemer daarnaast te maken krijgt met vooroordelen, bovenop de moeilijkheid om zijn situatie van misbruik te bewijzen.

Miguel woonde in Mexico toen hij door een Belgisch bedrijf via LinkedIn gecontacteerd werd met een jobaanbieding in België. De werkgever stelde hem voor om onmiddellijk naar België te komen om hier dan de verdere stappen te ondernemen. Gelukkig had Miguel eerdere ervaring met internationale mobiliteit en heeft hij de werkgever gevraagd om een aanvraag in te dienen voor een werk- en verblijfsvergunning, ook al bevond hij zich nog in het buitenland. Hij gaf aan dat hij pas wou komen zodra hij de visums had voor zichzelf, zijn vrouw en hun drie kinderen. Toen de visums in orde waren, zijn Miguel en zijn familie naar België gekomen. Miguel vervulde alle verplichtingen bij het bevolkingsloket van de gemeente, maar ondervond toch moeilijkheden om een bankrekening te openen. Dat er geen Belgische bankrekening was, diende als uitvlucht voor de werkgever, die geen enkele intentie had om de werknemer te betalen. Na een aantal weken in België vroeg de werkgever hem om in Nederland te gaan werken, maar bij controle van de voorwaarden, zag Miguel dat hij niet de nodige toelatingen had om daar te werken. Dat heeft hij dus geweigerd. De relatie met zijn werkgever zijn verslechterd en hij heeft nooit zijn loon ontvangen.

Na drie maanden onbetaald werk nam Miguel contact op met FAIRWORK Belgium. De werkgever had een deel van zijn huur betaald voor het appartement waar hij woonde, de woning was eigendom van een kennis van de werkgever. Zonder loon had Miguel geen geld om in België in het onderhoud van zijn gezin te voorzien. We hebben Miguel geholpen om klacht neer te leggen. Bij de stukken die hij ons heeft voorgelegd zat ook een kopie van zijn arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst voldeed niet aan de vereisten van de Belgische wet en in het kader van zijn klacht heeft Miguel ontdekt dat het een ander contract was dan het contract dat de werkgever had ingediend bij de Belgische autoriteiten voor de aanvraag van de gecombineerde vergunning. Hij ontdekte ook dat de werkgever geen

Dimona of DmfA had opgemaakt voor zijn tewerkstelling. Jammer genoeg vonden de inspectiediensten de verklaring van de werkgever, namelijk dat de werknemer hem gebruikt zou hebben om een verblijfsvergunning in Europa te krijgen zonder te werken, de meest logische. We begrijpen dat de situatie vragen oproept. Want inderdaad “wie zou nu aanvaarden om drie maanden te blijven werken zonder betaald te worden?” Als we die vraag beantwoorden zonder rekening te houden met het standpunt van de arbeidsmigrant leidt dat onvermijdelijk tot een scheve interpretatie van de situatie. Miguel heeft al enorm veel geld geïnvesteerd om naar België te komen en als de arbeidssituatie niet correct is, weet hij niet waar hij dat kan aanklagen. Hij kan niet zomaar veranderen van werkgever, zijn familie opnieuw laten verhuizen, enz. Bovendien is het in werkelijkheid moeilijk voor Miguel om zijn effectieve arbeidssituatie te bewijzen. Niettemin hebben zowel de werkgever als de werknemer in elke werkrelatie hun rechten en plichten, en als een werknemer zijn/haar arbeidsovereenkomst niet nakomt, moet de werkgever ook stappen ondernemen. Het volstaat niet dat hij/zij gewoon beweert dat de persoon in kwestie nooit aanwezig was die uitleg zou niet voldoende mogen zijn om het dossier eenvoudigweg te klasseren. Bovendien zijn er nog andere vragen die men zich kan stellen, zoals 'wie betaalt iemands huur zonder tegenprestatie?' en 'wie dient een aanvraag voor een gecombineerde vergunning in met een vervalst contract?' Die elementen alleen al roepen vragen op over de goede intenties van de werkgever.

Ten slotte werd de gecombineerde vergunning voor Miguel toegekend voor een knelpuntberoep, iets wat hij niet wist. Miguel had immers een aanbod en het profiel voor een gecombineerde vergunning voor hoogopgeleid werk. Wanneer de werkrelatie met zijn werkgever verslechtert en Miguel van werkgever wil veranderen, moet hij dus een job zoeken in dat knelpuntberoep dat dus niet overeenkomt met zijn profiel.

De situatie van Miguel had vermeden kunnen worden. Ten eerste, als hij had geweten welke documenten er waren ingediend voor de aanvraag van de gecombineerde vergunning, zou hij gezien hebben dat de informatie niet overeenstemde: het loon was niet hetzelfde, de functie was niet hetzelfde en de

datums van tewerkstelling waren niet correct. Pas toen hij zijn verblijfsvergunning in België had ontvangen (dus meerdere weken na aankomst, in het beste geval) merkte hij dat er slechts een vergunning voor zes maanden was goedgekeurd. Als de werknemer echter een kopie had ontvangen van de toelating tot

tewerkstelling die was afgeleverd door het Gewest, zoals in veel gevallen die wij al hebben gezien, dan had de werknemer al kunnen opmerken dat de informatie niet overeenkwam met de aangeboden functie en de voorwaarden waarvoor de vergunning werd afgeleverd. Daarnaast vinden wij ook dat de werknemer een kopie zou moeten ontvangen van alle documenten die zijn ingediend voor de aanvraag van de

gecombineerde vergunning en toegang zou moeten hebben tot het online platform waarop hij/zij de evolutie van zijn/haar dossier rechtstreeks kan volgen.

Verder zou betrokkenen de basisinformatie over arbeidsrechten en de contactgegevens van de bevoegde diensten waar ze hun rechten kunnen laten gelden, moeten ontvangen in een taal die ze begrijpen.

## 1.2

### Onbeperkte gecombineerde vergunning: gebrek aan proactieve informatie voor de optimalisering van het statuut

De arbeidsmigranten in het systeem van de gecombineerde vergunning zijn zeer sterk afhankelijk van hun werkgever. Door die afhankelijkheid zijn ze bang om opdrachten, illegale en discriminerende praktijken aan te kaarten en staan ze huiverachtig tegenover het idee klacht neer te leggen om die praktijken aan te klagen. Na een bepaalde periode, gaande van 12 maanden tot meerdere jaren, kan de werknemer echter voldoen aan de voorwaarden voor een gecombineerde vergunning van onbepaalde duur. Die voorwaarden variëren afhankelijk van het gewest waar de werknemer woont, zijn/haar nationaliteit en zijn/haar persoonlijke en familiale situatie. Voor mensen die in een andere lidstaat van de Europese Unie het statuut van langdurig

ingezetene -EU genieten, is deze periode in een knelpuntberoep zelfs beperkt tot 12 maanden arbeid. De werknemers zelf - die op de Belgische arbeidsmarkt in een complex systeem van arbeidsmigratie terechtkomen zonder ook maar enige informatie over hun rechten - weten echter zelden dat ze een dergelijke vergunning kunnen aanvragen. Met de gecombineerde vergunning van onbepaalde duur kan men om het even welke functie uitvoeren voor gelijk welke werkgever in België, wat de werknemer dus bijna dezelfde flexibiliteit biedt om van werkgever te veranderen als om het even welke andere werknemer op de Belgische arbeidsmarkt.



Roger is vrachtwagenchauffeur en heeft een aantal jaren geleden het statuut van langdurig ingezetene-EU verworven in Italië. In 2015 heeft hij in België werk gevonden in deze sector waar een tekort is aan arbeidskrachten. Zijn werkgever heeft de nodige stappen ondernomen om voor hem een werkvergunning te krijgen en heeft die in de loop der jaren steeds vernieuwd. Maar zijn werkgever hield zich niet aan het arbeidsrecht en na een controle was het niet meer mogelijk om een arbeidskaart aan te vragen. Na deze controle in 2018 is Roger zijn arbeids- en verblijfsvergunning en zijn werk verloren. Hoewel Roger het slachtoffer was van misbruik door zijn werkgever en niet correct betaald werd, was hij uiteindelijk degene die de gevolgen van de controle moest dragen. Bovendien had Roger al na 12 maanden een arbeidskaart type A kunnen krijgen (voorganger van de gecombineerde vergunning onbeperkte duur). Als hij correct geïnformeerd was geweest, had hij jaren terug al kunnen ontsnappen aan deze situatie van afhankelijkheid en uitbuiting. Aangezien hij niet langer wettelijk in België verbleef, is hij terug naar Italië vertrokken. Door contacten te onderhouden met België heeft hij een nieuwe werkgever gevonden die voor hem een gecombineerde vergunning van bepaalde duur heeft aangevraagd in zijn arbeidssector. Na 12 maanden gewerkt te hebben in die knelpuntsector heeft hij een aanvraag kunnen indienen voor een gecombineerde vergunning onbeperkte duur en heeft hij die vergunning ook gekregen. Zou dit een verhaal zijn dat goed afloopt? Vanuit het standpunt van de werknemer helaas niet. Niet alleen werd hij tijdens de 12 maanden in zijn nieuwe job opnieuw het slachtoffer van misbruik, bovendien was er een onderbreking in de continuïteit van zijn verblijf en tewerkstelling in België. De teller om een recht op duurzaam verblijf in België te krijgen, staat terug op nul en hij zal pas in 2026 een aanvraag kunnen indienen voor een verblijfsvergunning type B (onbepaalde duur).

Wanneer iemand voldoet aan de voorwaarden om deze gecombineerde vergunning onbepaalde duur te krijgen, zou men die persoon via de gemeente proactief moeten informeren. Wanneer een arbeidsmigrant

het slachtoffer wordt van misbruik door zijn werkgever en hiertegen klacht indient, zou betrokkene bovendien de mogelijkheid moeten krijgen om legaal verder te kunnen verblijven en werken in België.

### 1.3 Nog meer afhankelijkheid en kwetsbaarheid in de informele economie

Het feit dat het huidige systeem opgezet is rond de werkgever zorgt dus in de praktijk al voor problemen bij reguliere economische migratie. In de informele economie vertrouwen werknemers echter ook op hun werkgever, en dat heeft een rechtstreekse impact op het respect voor hun rechten. FAIRWORK Belgium stelt dagelijks vast dat werknemers zonder verblijfsrechten hier de prijs voor betalen en dat we er moeten blijven op wijzen dat deze groep extra kwetsbaar is.

Hoewel een grotere pakkans en efficiëntere sancties strategisch prioritaire doelstellingen<sup>3</sup> van het Strategisch Plan 2022 – 2025 voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping, lijkt de werknemer in deze strategie niet centraal te staan. Onze ervaring is dat wanneer we de informatie omtrent arbeidsrecht toegankelijk maken voor deze groep, de verschillende inspectiediensten meer kans zouden hebben om frauduleuze praktijken vast te stellen. Dat kan door het vertrouwen van de werknemers te winnen die dan zonder risico's de probleemzones zouden aangeven.

In juli 2020 vroegen Artur en Fernando aan FAIRWORK Belgium om contact op te nemen met de inspectiediensten om hen een controle te laten organiseren op hun werkplek en hen tijdens het werk aan te treffen. Dat deden ze ondanks het feit dat ze nog steeds in dienst waren bij hun werkgever. In september 2020 vond de controle plaats. Artur en Fernando werden geboeid meegenomen in de achterzijde van de politiecombi en werden gedurende lange tijd ondervraagd. Zoals overeengekomen met de dienst Vreemdelingenzaken krijgen ze een bevel om het grondgebied te verlaten binnen de 30 dagen, en dit zonder verwijderingsmaatregelen. Die dag raakten Artur en Fernando hun verblijfplaats en hun werk kwijt. Ze waren daarvan op de hoogte, want we hadden hen dit voor de controle allemaal uitgelegd. Wat hen echter verbaasde, was dat hun werkgever niet werd meegenomen naar het commissariaat en gewoon verder kon met zijn dag. Het is voor Artur en Fernando dan ook moeilijk te begrijpen dat ze echt als slachtoffers worden beschouwd.

<sup>3</sup> <https://news.belgium.be/nl/strategisch-plan-voor-de-strijd-tegen-sociale-fraude-en-sociale-dumping-2022-2025>

Artur en Fernando hadden via ons al klacht kunnen indienen en de volledige waarheid kunnen vertellen aan de inspecteurs. Ze werden geïnformeerd over hun rechten, maar deze ervaring gaf hen geen vertrouwen voor het verdere verloop van hun klacht en ze hebben hun dossier dus niet verder opgevolgd. In 2020 waren er meer aanvragen van werknemers om een controle te organiseren, zodat ze onomstotelijk bewijs zouden hebben van hun werk. Om allerlei redenen konden niet alle aanvragen behandeld worden: ontslag van de werknemer in de tussentijd, lockdown, onhoudbare arbeidsomstandigheden voor de werknemer, die daarom is moeten stoppen met werken, enz. De organisatie van een controle kan helaas een aantal weken in beslag nemen. Toch hebben we in 2020, in samenwerking met de inspectiediensten en de dienst Vreemdelingenzaken, twee controles kunnen uitvoeren. Net zoals bij Artur en Fernando kregen deze werknemers bij de controles een bevel om het grondgebied te verlaten binnen de 30 dagen, en dit zonder verwijderingsmaatregelen. Het idee achter die 30 dagen is dat er voldoende tijd wordt gelaten om de werknemer de kans te geven om zijn/haar klacht af te ronden en zijn/haar rechten te recupereren voordat hij/zij het grondgebied verlaat. Twee jaar later kunnen we niet anders dan vaststellen dat de dossiers bij het Arbeidsauditoraat zich nog steeds in de onderzoeksfase bevinden. Het betreft hier uiteraard complexe dossiers en ondanks de vaststelling op de werkvloer en de vraag van de inspectiediensten om de lonen uit te betalen, zullen oneerlijke werkgevers niet ingaan op deze vraag.

Op dit moment is het enige gevolg van een dergelijke controle dat werknemers zonder verblijfsrecht kennen, het risico dat ze in een gesloten centrum worden geplaatst. Het gebeurt vaak dat werkgevers de werknemers zonder verblijfsrecht hadden gewaarschuwd dat ze in geval van controle moesten vluchten, liegen, zich verstoppen. Dat schaadt niet alleen de veiligheid van de werknemer, maar ook het respect voor zijn/haar rechten. En dat terwijl het feit aangetroffen te worden op de werkplek voor de werknemer het absolute bewijs is van tewerkstelling, waardoor men achterstallig loon kan opeisen. Omdat de werknemers in gesloten centra worden geplaatst en van het grondgebied worden verwijderd, wordt jammer genoeg de angst voor de inspectiediensten bij werknemers onderhouden en aangewakkerd, en wordt de straffeloosheid van oneerlijke werkgevers dus verder versterkt. Het is echter wel zo dat, hoewel tijdens de looptijd van het onderzoek de medewerking en aanwezigheid van de werknemer op het grondgebied cruciaal zijn, de werknemer uiteindelijk verdwijnt, niet meer bereikbaar is en niet de kans heeft om alle bewijzen te leveren.

Ten slotte maakt de aanwezigheid van een werknemer in een gesloten centrum ook erg kwetsbaar. Na een controle gebeurt het dat de werkgever probeert het contact met de werknemer te onderhouden om deze een document te laten ondertekenen waarin staat dat er geen achterstallig loon is. Som wordt de werknemer door de werkgever gevraagd om het loon dat de werkgever stortte na een controle terug te storten, of de werkgever vraagt de werknemer om geld te

geven onder het voorwendsel dat de som die door de inspectie gevraagd wordt een gezamenlijke boete is die de werknemer ook moet vereffenen. Bepaalde werkgevers schrikken er niet voor terug om werknemers te bezoeken in het gesloten centrum om hen te beïnvloeden om zich te proberen in te dekken. De werknemer is dan overgeleverd aan de grillen van de werkgever. De aanwezigheid in het gesloten centrum maakt de communicatie met organisaties zoals FAIRWORK Belgium heel lastig.

Het risico is dus nog groter dat de werknemer het land wordt uitgezet en het Belgisch grondgebied verlaat zonder ooit het achterstallige loon te ontvangen.

Zelfs wanneer hij/zij wel op het grondgebied blijft, wordt de werknemer trouwens niet altijd op de hoogte gebracht van het feit dat er na de controle een regularisatie van zijn loon mogelijk is.

**In juni 2021 neemt Selim contact met ons op na een controle op zijn werkplaats in mei 2021. Tijdens deze controle werd hij bang en heeft hij niet de waarheid verteld over zijn tewerkstelling. We hebben hem voorgesteld om contact op te nemen met de inspectiediensten om zijn verklaring te herzien. Hij aanvaardt dit en we spelen zijn verklaring en alle bewijsstukken door aan de arbeidsinspectiedienst. De arbeidsinspectie had al een pro justitia opgemaakt tegen de werkgever en het dossier is doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat. Er werd een onderzoek gestart dat meerdere maanden heeft geduurd. In juli 2022, toen het dossier bij het arbeidsauditoraat geklasseerd was, hebben we er een kopie van kunnen ontvangen. Tussen de verschillende elementen van het dossier, stelden we vast dat de werkgever voor Selim een betaling van drie maandsalarissen had gedaan aan de Deposito- en Consignatiekas. Hijzelf noch FAIRWORK Belgium was hier echter van op de hoogte gebracht. Gelukkig blijft dit geld beschikbaar tot het wordt opgeëist door de begunstigde (voor een periode van 30 jaar). Met onze hulp heeft Selim in oktober 2022 dit loon kunnen ontvangen.**



In november 2022 neemt Moshin contact op met FAIRWORK Belgium. Hij vertelt ons dat hij voor dezelfde werkgever heeft gewerkt als Selim en dat hij had gehoord dat al zijn ex-collega's die bij de controle aanwezig waren hun achterstallige loon hadden ontvangen. Hij had echter niks ontvangen. We bekijken de kopie van het dossier en stellen vast dat er wel degelijk een loonregularisatie is gebeurd, maar op naam van 'Moshinne' en niet op naam van 'Moshin'. We stellen ook vast dat er tijdens de controle verwarring was bij de identificatie van Moshin en dat er naast de foute schrijfwijze van zijn naam ook een andere geboortedatum voor hem is genoteerd. Aangezien Moshin nog bewijzen had van zijn tewerkstelling en het loon aan de Deposito- en Consignatiekas was gestort, hebben we hem kunnen helpen om zijn rechtmatige loon te ontvangen. We kunnen niet anders dan nogmaals vaststellen dat er na de controle tussen de inspectiediensten en de werknemer geen enkel contact is onderhouden dat hem in staat stelde de vorderingen in het dossier op te volgen.

Dit is slechts een fractie van de verhalen en moeilijkheden waarmee wij elke dag geconfronteerd worden. Uit deze vaststelling trekken wij meerdere lessen: 1) er moet meer aandacht komen voor de kwetsbaarheid van werknemers zonder verblijfsrecht in hun contacten met de overheid 2) er moet een echt beschermingssysteem worden opgezet voor de slachtoffers van uitbuiting door arbeid, zodat ze in België kunnen verblijven en werken en datgene waar ze recht op hebben vergoed kunnen krijgen. Op die manier kan er een klimaat van vertrouwen gecreëerd worden en kan het contact met de werknemer behouden blijven om hem/haar te informeren over de vorderingen in het dossier. Hij/zij zal ook meer geneigd zijn om mee te werken met het onderzoek. In de huidige situatie

is een werknemer na een controle in het beste geval zijn werk kwijt en moet hij zijn plan trekken om ander werk te vinden waar hij net zo goed misbruikt wordt. Hoe kunnen we in zo een geval, met lange en vervelende onderzoeken en procedures, een werknemer informeren dat er voor hem/haar een loon is gestort bij de Deposito- en Consignatiekas? Hoe kunnen we hem/haar helpen om dat geld ook effectief te ontvangen? Hoe vermijden dat een tussenpersoon met slechte bedoelingen hiervan profiteert? Dit zijn allemaal vragen waarover FAIRWORK Belgium graag wil praten met alle bevoegde autoriteiten om samen tot oplossingen te komen waar arbeidsmigranten baat bij hebben.

## HET VEILIG FAIRWORK BELGIUM LOKET

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

Een belangrijk deel van de FAIRWORK Belgium website is gericht naar de werknemers. We willen hen immers informeren over hun arbeidsrechten. Tot voor kort konden we dat enkel in het Nederlands en Frans. Dankzij de steun van Safe.Brussels hebben we die

info nu ook beschikbaar in het Spaans en Engels. In de toekomst volgt nog een uitbreiding naar het Braziliaans-Portugees, Oekraïens en Arabisch. Info in eigen taal heeft immers meer impact.

### 2. HET PROFIEL VAN DE HULPVRAGERS

2022 is - na 'de corona jaren' - het eerste jaar waarin de helpdesk opnieuw alle functies hernam. Het veilig FAIRWORK Belgium loket is telefonisch bereikbaar op het gratis nummer 0800/12019 tijdens de permanentie-uren op maandag en woensdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur.

Hulpverleners of andere actoren kunnen ons tijdens dezelfde permanentie-uren bereiken op het nummer 02/274 14 31. Naast de telefonische permanentie kunnen hulpvragers bij ons terecht via e-mail en Facebook. Voor het huispersoneel is er een WhatsApp contactpunt.

De helpdesk kreeg **435 hulpvragen**. Een stijging in verhouding tot 2021, wat kan wijzen op een herstel naar de normale situatie. Het profiel van hulpvragers is ieder jaar gelijkaardig. Het betreft voornamelijk de

werknemer zelf (61%), zijn familie (13%) of een hulpverlener (18%) die ons contacteert. Van 435 hulpvragen van wie we de gegevens konden verzamelen waren er **213 (62%) mannen en 128 (38%) vrouwen**. Tijdens de pandemie hadden we vastgesteld dat we veel minder vrouwen bereikten. Nu is er opnieuw een betere man-vrouw verhouding.

De werknemers die ons contacteerden zijn afkomstig uit **61 landen**. De grootste groepen zijn Marokkanen (54) en Brazilianen (37), gevolgd door Filipijnen (11) en Colombianen (10).

De **sectoren** waar onze cliënten zijn tewerkgesteld blijven de bouw, huishoudpersoneel, horeca en schoonmaak. In totaal waren de betrokken werknemers actief in **27 verschillende sectoren**.

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

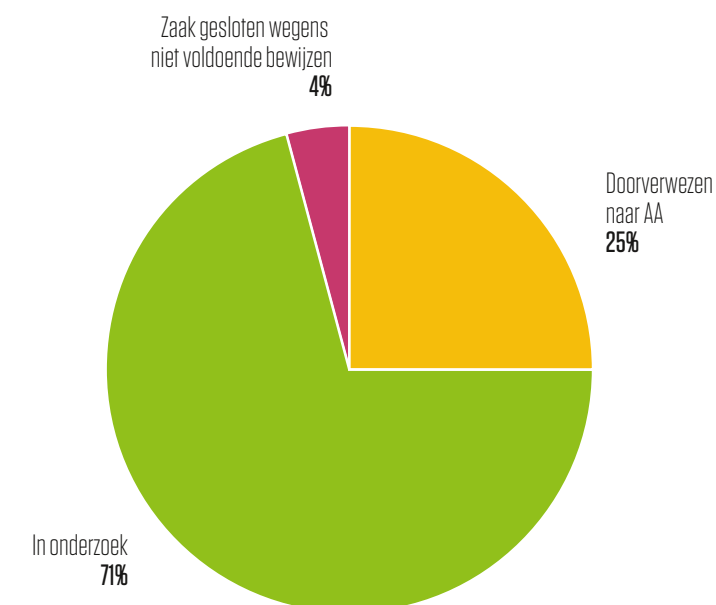
Tijdens het intakegesprek vragen we de hulpvragers wat het loon is dat ze nog moeten ontvangen van hun werkgever. Het betreft dan het 'afgesproken loon' met de werkgever. Dat ligt meestal veel lager dan het wettelijk minimumloon. Dit jaar werd er **in 26 dossiers een totale loondiefstal van €81.604 gerapporteerd**. Door de tussenkomst van de inspectiedienst, door bemiddeling of omdat de werknemer de werkgever meedeelde met ons contact te hebben, werd uiteindelijk in 3 dossiers voor een totaal van €1.875 (of 2,30%) uitbetaald. Dit kan een onderschatting zijn. Niet iedere klant informeert ons na bemiddeling dat de werkgever effectief overging tot betaling.

In 2022 was FAIRWORK Belgium betrokken bij de indiening van **33 klachten** door werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht bij diverse inspectiediensten. Enkele rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat. Deze klachten werden vaak met onze ondersteuning ingediend. Soms ging de werknemer zelf naar de inspectie en werden we pas later gecontacteerd.

Een overzicht:

- 2 klachten bij de regionale inspectie. Dit zijn dossiers van au pair jongeren. Het zijn immers de regionale inspecties die specifiek voor deze groep bevoegd zijn. Naast deze twee klachten waren er nog twee dossiers waarin de werknemer klacht neerlegde bij TSW maar waar de uitbuiting kadert binnen de gecombineerde vergunning. Gezien de regionale inspectie bevoegd is voor de controle van de werkgever in deze materie, legden we het dossier ook aan hen voor. Zo kunnen deze werkgevers uitgesloten worden van het systeem van gecombineerde vergunningen in de toekomst.
- 3 klachten bij de inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Meestal zijn dit dossiers die gestart zijn na een controle op de werkvloer, of door een cliënt die zelf al klacht indiende of als het dossier eerst als mensenhandel werd beschouwd. Als de tenlastelegging mensenhandel niet wordt weerhouden, kan het dossier verder behandeld worden voor het niet betalen van loon of andere sociaal-rechterlijke misdrijven. Voor verdere opvolging sturen Payoke en PAG-ASA deze dossiers door naar FAIRWORK Belgium.

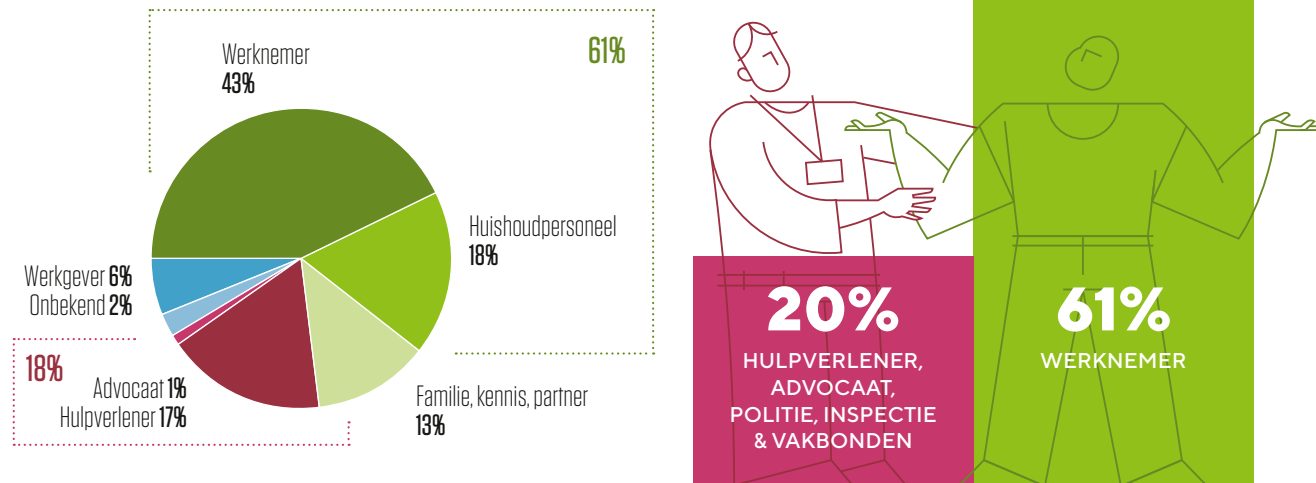
#### GRAFIEK: OPVOLGING VAN KLACHT DOOR INSPECTIE (N=24)



- 19 klachten over loondiefstal bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten. De focus van deze inspectiedienst ligt op de controle op het respect voor de arbeidsrechten.
- 9 klachten rechtstreeks bij het arbeidsauditoraat.
  - In 4 dossiers gaat het om een arbeidsongeval. Bij een arbeidsongeval adviseren we de cliënt altijd om de klacht rechtstreeks in te dienen bij het arbeidsauditoraat.
  - In 2 dossiers bleek na het beluisteren van het verhaal van de klant dat er al een dossier bij ons liep tegen dezelfde werkgever voor gelijkaardige feiten. Als dat eerder dossier al in onderzoek is bij een arbeidsauditeur, richten we de klacht meteen aan de arbeidsauditeur zodat het kan worden toegevoegd.
  - In 1 dossier was er een extra complexiteit. De werknemer werkte met de identiteit van een ander persoon. In dergelijke dossiers adviseren we cliënt om zich rechtstreeks tot het arbeidsauditoraat te wenden.
  - 2 dossiers werden opgestart in het kader van een procedure mensenhandel. Maar de tenlastelegging ten opzichte van de werkgever werd niet te weerhouden. Wel blijft het onderzoek lopen voor sociaal-strafrechtelijke inbreuken, zoals het niet betalen van het loon. De begeleiding stopt dus bij de centra mensenhandel en wordt naar ons doorverwezen.

# IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS

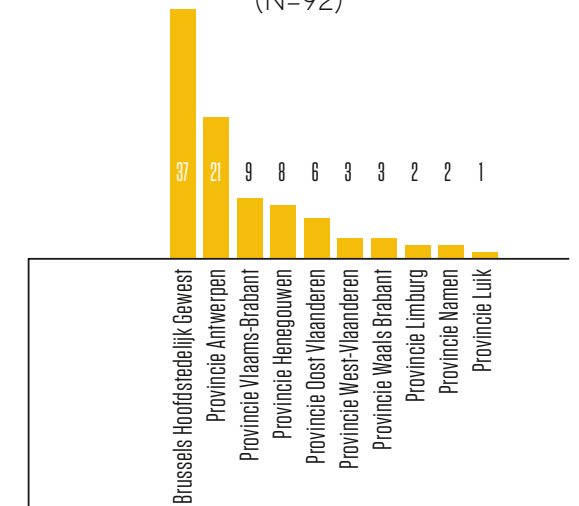
DE IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS (N=416)



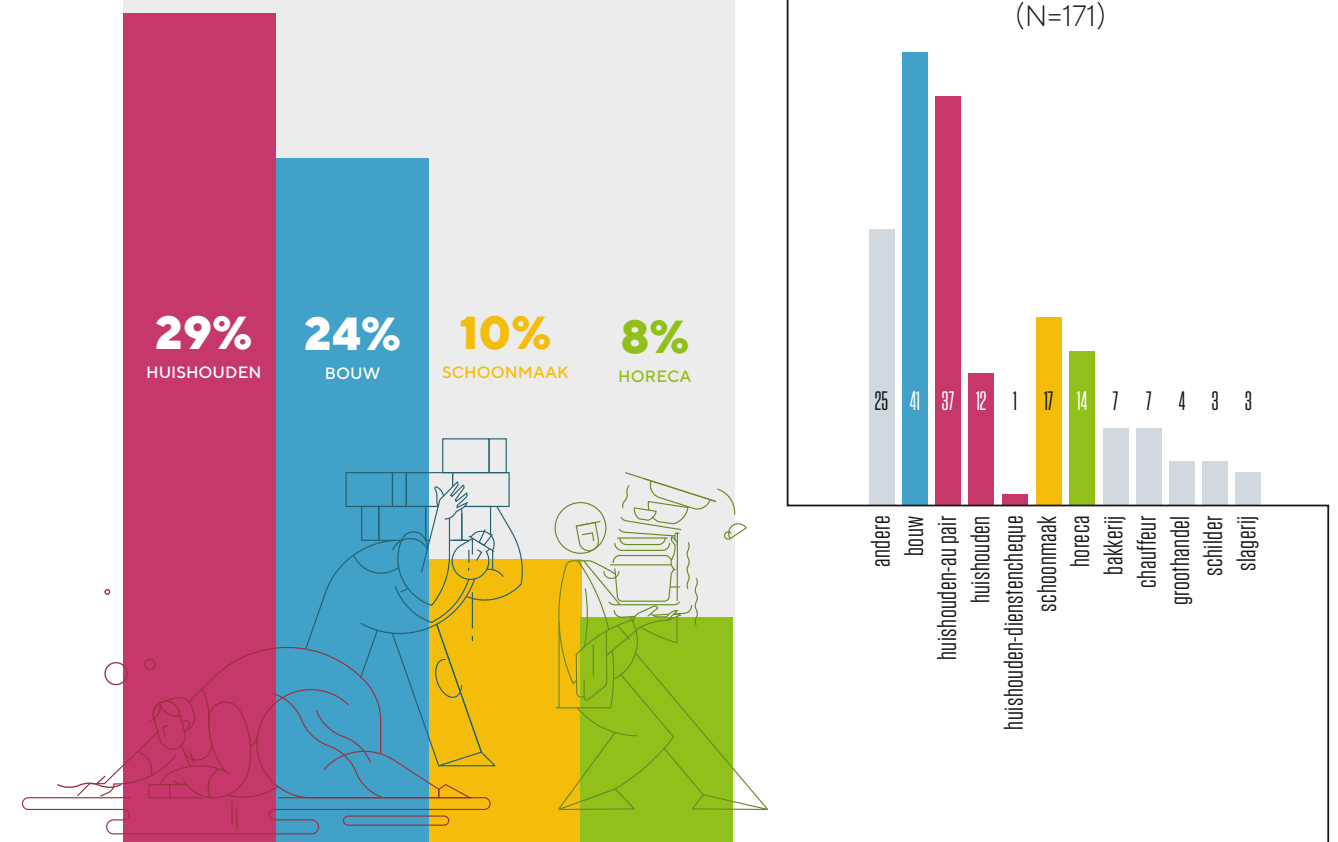
# AARD VAN TEWERKSTELLING

De top 4 van de sectoren van tewerkstelling blijven jaar na jaar hetzelfde: **huishoudpersoneel, bouw, schoonmaak en horeca.**

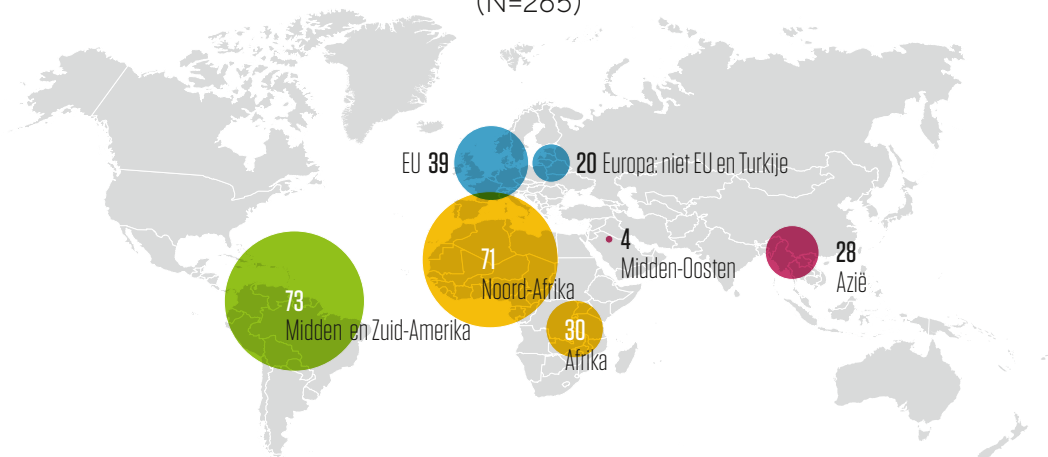
PLAATS VAN TEWERKSTELLING (N=92)



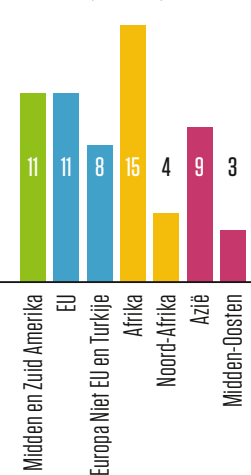
SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=171)



HERKOMST (N=265)



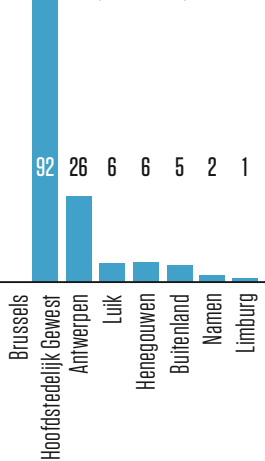
AANTAL LANDEN (N=61)



LEEFTIJD (N=72)



VERBLIJFPLAATS (N=139)



# HULPVRAGEN

## THEMA VAN DE HULPVRAAG

Loondiefstal	157
Andere	82
Problemen in een legale arbeidssituatie	43
Mogelijkheid om legaal te werken	36
Algemene vraag naar rechten	31
Arbeidsongeval	18
Problemen bij schijnzelfstandigheid	11
Onduidelijke vraag	11
Vraag naar werk	9
Administratieve problemen met werkvergunning	8
Vragen in verband met zelfstandig werk	5
Sociale zekerheidsrechten	4
Mensenhandel	4
Wit werk zonder verblijfsdocumenten	3
Ontslag	3
Problemen met regularisatie	2
Misbruik niet gespecificeerd	2
Risico's clandestien werk en zwartwerk (werkgever)	1
Valse documenten	1
Controles door politie en inspectie	1
Vraag over het buitenland	1

## BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG

Informatie bezorgd	200
Doorverwezen	67
Klant stopt het dossier	58
Klachtneerlegging	37
Klant niet meer bereikbaar	28
In behandeling	27
Klant komt niet naar afspraak	7
Werkgever betaalt na onze tussenkomst	3
Klant op wachtlijst maar neemt geen contact	3
Bemiddeling/opvolging	1
Mensenhandel	1

82 hulpvragen werden gekwalificeerd in de rubriek "Andere". Waarover gaat dat?

- Werkgevers of gastgezinnen voor au pairs die vragen hebben over hoe ze iemand (legaal) kunnen aanwerven.
- Vragen over de mogelijkheid om te migreren naar België of verblijfsrecht te krijgen als familielid van een werknemer of omdat iemand eerder al werkte in België.
- Mensen zonder wettig verblijf die vragen hebben over toegang tot gezondheidszorg, toegang tot onderwijs voor hun kinderen of de mogelijkheid om zelf een opleiding te volgen, problemen met bankrekeningen en basisbankdiensten, mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen, problemen met huisvesting, ...
- Vragen over arbeidsrechten van mensen die niet in België maar in een andere EU-lidstaat werken.
- ...

Een zeer diverse vragenlijst dus gelinkt aan migratie, arbeidsrecht of de realiteit van mensen zonder wettig verblijf. We gaan op deze vragen in maar - als het onze expertise te boven gaat - gaan we op zoek naar een andere dienst voor doorverwijzing.

Een ander opvallend cijfer bij de hulpvragen zijn de 4 dossiers **mensenhandel**. Het zal u niet verbazen dat FAIRWORK Belgium via de helpdesk wordt gecontacteerd over situaties die later als mensenhandel worden gekwalificeerd. In dossiers van ernstige economische uitbuiting - met indicaties mensenhandel - nemen we contact op met één van de gespecialiseerde centra Pag-asa, Payoke of Sürya. Het is immers niet eenvoudig om de inschatting te maken of een dossier nu wel of niet voldoet aan de elementen om tot een vervolging omwille van mensenhandel te komen. We geven hen alle informatie door. Nadat een centrum het dossier eventueel heeft afgetoetst bij het arbeidsauditoraat, wordt door beslist of het verder wordt opgevolgd als mensenhandel en zal het worden opgenomen door het desbetreffende centrum. Zo niet zet FAIRWORK Belgium de begeleiding verder.

# HUISHOUDPERSONEEL & AU PAIRS

## 1. HET EMPOWERMENTPROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS

Ons empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers & Au Pairs bestaat uit een veilig loket voor sociaaljuridische oriëntatie voor individuen en een zondagse collectieve werking met de doelgroep (taallessen, infosessies, sociaal-culturele activiteiten, enz.). De activiteiten op zondag worden apart georganiseerd voor huishoudpersoneel en voor au pair jongeren.

Het empowermentsproject werd hard getroffen tijdens de coronacrisis. De gevolgen waren begin 2022 nog voelbaar. Hoewel we onze ontmoetingen op zondag volledig hervatten, waren we tijdens het voorjaar verplicht om het aantal deelnemers beperkt te houden. Na een pauze tijdens de zomer, konden we in het najaar onze ontmoetingen op volle kracht hernemen. Het is ons gelukt om hetzelfde aantal deelnemers te bereiken van voor de corona periode. 2022 was - wat aantal deelnemers betreft - trouwens één van de beste in jaren. Een bewijs dat onze dienstverlening nog altijd broodnodig is voor deze doelgroep.

### 1.1 Veilig loket

Via ons veilig loket bieden we individuele oriëntatie aan het huishoudpersoneel (dienstboden, dienstcheques werknemers, diplomatiek huispersoneel) en au pair jongeren. We zijn voor hen bereikbaar via email, telefoon, Facebook, Instagram en Whatsapp. Voor eenvoudige vragen, bezorgen we de gevraagde informatie via bericht/email. Bij meer ingewikkelde vragen of bij dossiers die langere begeleiding nodig hebben, nemen we contact met de klant via telefoon of maken we een afspraak op kantoor. Klanten die hun vragen stellen via Facebook of Instagram helpen we verder via WhatsApp-nummer.

In eerste instantie worden onze klanten geïnformeerd over hun specifieke arbeidsrechten en arbeidsvoorwaarden (afhankelijk van hun arbeidsstatuut) en de manier waarop ze deze rechten kunnen afdwingen. Als ze beslissen om een klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie, helpen we ze bij het indienen van de klacht bij de correcte inspectiedienst. In 2022 hebben we een totaal van **94 dossiers** behandeld:

#### A. Huishoudpersoneel:

Dienstboden: Dit arbeidsstatuut is van toepassing op al het huishoudpersoneel (met of zonder wettig verblijf) dat een rechtstreekse en privé arbeidsrelatie heeft met de werkgever. Tot dit statuut behoren "de klassieke" domestic workers (inwonend of niet-inwonend), nannies & babysitters en het diplomatiek huispersoneel dat naar België komt werken in de privé dienst van een ambassadeur of consul.

De arbeidsomstandigheden van deze werknemers worden bepaald door het *Paritair Comité PC323 voor de vastgoedsector en dienstboden*. Hoewel dit een oud statuut is, zijn de arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers sterk verbeterd in de laatste jaren. Ze genieten een minimumloon en dezelfde arbeidsrechten zoals andere werknemers. Hun registratie bij de sociale zekerheid is verplicht.

De verbetering van de arbeidsvoorwaarden binnen dit statuut brengt echter vaak geen verandering in de praktijk. Hoewel de vraag naar privé huishoudpersoneel en privé nannies/babysitters elk jaar sterk groeit, blijft de informele tewerkstelling de regel. In 2022 hebben we via ons empowermentproject **53 dienstboden** bereikt **waarvan amper 4 die correct aangegeven** waren bij de sociale zekerheid.



De grote informaliteit binnen deze groep wordt veroorzaakt door verschillende factoren:

- Informele tewerkstelling is zeer sterk ingeburgerd in België. Als werkgevers de kans hebben om geld te besparen in ruil voor dezelfde diensten, kiezen ze voor de informaliteit of voor het misbruiken van andere statuten die niet bedoeld zijn om huispersoneel in dienst te nemen (au pair plaatsing of gebruik van dienstencheques voor kinderopvang).
- Van huis uit Belgische werknemers kiezen niet meer voor deze jobs. Derlanders met wettig verblijf die vrije toegang hebben tot de arbeidsmarkt kiezen voor andere sectoren indien ze de mogelijkheid krijgen. Indien er toch gekozen wordt voor de huishoudelijke sector, is dat eerder voor een job bij een dienstencheques bedrijf waar ze wel aangegeven worden bij de sociale zekerheid.
- Het strenge en beperkte arbeidsmigratiebeleid in België maakt het virtueel onmogelijk om voor deze functies een arbeidsvergunning te krijgen voor een derdelander. Een groot stuk van de sector wordt ingevuld door arbeidsmigranten zonder wettig verblijf.

- Werkgevers hebben in de au pair plaatsing een manier gevonden om – hoewel niet toegelaten - een goedkope dienstbode in dienst te nemen.

In 2022 hebben we **meer hulpvragen** ontvangen van **privé nannies & babysitters**. Bijna allemaal werkten ze zonder aangifte. Het ging niet alleen over mensen zonder wettig verblijf. Een van de meest voorkomende vragen bij werknemers met wettig verblijf was de mogelijkheid om legaal te werken als dienstbode kinderopvang (de officiële benaming voor nannies/babysitters). De meeste werkgevers willen hun nannies/babysitters niet aangeven aan de sociale zekerheid omdat ze de grote kosten die hiermee gepaard gaan willen vermijden.

We constateerden via ons veilig loket dat nannies, vaak opzettelijk, verkeerde informatie krijgen in verband met hun recht van hun werkgevers. Zelfs diegenen die toch legaal werken, worden verkeerd geïnformeerd door de werkgever en het sociaal secretariaat. Vaak worden deze werknemers aangegeven bij een verkeerd paritair comité. Sinds 2020 worden



nannies & babysitters (officieel dienstboden kinderopvang genoemd) opgenomen in het dienstbodenstatuut (PC. 323). Maar we zien dat het sociaal secretariaat de werkgever nog altijd adviseert om het oude paritair comité 337<sup>4</sup> te gebruiken voor de tewerkstelling van hun werknemers, omdat er dan minder loon moet betaald worden dan in het PC323.

We constateerden dat **dienstboden vaker de taken van zorgverstreker** overnemen. Vaak werken ze voor oudere mensen en switchen hun traditionele schoonmaaktaken naar zorgtaken. Voor ons is niet helemaal duidelijk wat voor arbeidsstatuut van toepassing is op privé verstrekkers. Zorgtaken worden niet opgenomen in de functiebeschrijving binnen het dienstbodestaatut en het juridische kader van zorgverstreker bij officiële instellingen is in principe ook niet van toepassing.

Het wordt steeds duidelijker dat onze **dienstverlening nodig is voor babysitters/nannies en huispersoneel met zorgtaken**. FAIRWORK Belgium wil deze doelgroepen in 2023 actiever bereiken. Al in 2020 waren we van plan om hen te bereiken en te betrekken in onze activiteiten. De coronacrisis stak daar een stokje voor.

De meest voorkomende problemen die ons door dienstboden werden gemeld zijn:

- Lagere lonen dan het legale minimumloon
- Werkuren van 40 uren per week (en meer)
- Onwettige betalingen in natura voor inwonende werknemers
- Willekeurige ontslag zonder het achterstallige loon te ontvangen
- Verplaatsingskosten worden niet terugbetaald

4 Het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector (PC 337) bepaalt de arbeidsvoorwaarden (onder andere werknemers) van het huishoudpersoneel anders dan dienstboden in het dienst van particulieren. Voor 2020 werden privé nannies & babysitters genomen in dit PC.







Dienstencheques werknemers: Ook in 2022 bleven we veel vragen ontvangen van deze groep. Hoewel deze werknemers in principe geholpen moeten worden door de vakbond waarvan ze lid zijn, nemen ze toch contact met ons op. Ze worden geïnformeerd over hun arbeidsrechten in het algemeen en ze worden doorverwezen naar de vakbond.

De meest voorkomende vragen in 2022 bij deze groep zijn de volgende:

- Helpdesk van de vakbonden niet toegankelijk. Loket bij de vakbond was niet open en ze waren alleen bereikbaar via mail.
- Dienstencheques werknemers van buitenlandse oorsprong worden niet geholpen door de taalbarrière. Spaanstalige en Oekraïense leden van de vakbond hebben ons gebeld voor hulp omdat het personeel aan het loket van de vakbond hen niet kon helpen in hun taal.
- Vertragingen met de betalingen van de uitkering door economische werkloosheid wegens corona.
- Loonverlies als de klanten de diensten niet vragen (vooral tijdens de vakantieperiodes). Dit is een gekend probleem. De dienstencheques bedrijven laten de werknemer een document tekenen waardoor ze zogenaamd onbetaald verlof vragen voor

de dagen waarop de klant de diensten niet vraagt. Jammer genoeg werd hier nog geen oplossing voor gevonden.

- Klanten vragen naar niet-toegelaten taken, vooral kinderopvang of zorgtaken voor ouderen

Diplomatiek huishoudpersoneel: In 2022 was er maar 1 hulpvraag van diplomatiek personeel. Dat is heel bijzonder in een internationaal Brussels Gewest met een hoog aantal diplomaten. Toch zijn we niet verbaasd. De afgelopen jaren constateerden we dat diplomaten meer en meer andere statuten gebruiken om aan hun verantwoordelijkheden als werkgever te ontsnappen. We vernamen dat deze daling ook opgemerkt werd door de Directe Protocol.

Diplomatiek huispersoneel (officieel particuliere bedienden genoemd), zijn mensen die in België in privédienst komen werken als dienstboden van een diplomaat en voor zijn familie. Ze zijn geen personeel van de diplomatieke missie. Hun tewerkstelling moet goedgekeurd worden op basis van een model arbeidsovereenkomst gebaseerd op de Belgische wetgeving.



Omdat in de laatste jaren de arbeidsvoorwaarden van de dienstboden verbeterd zijn, vermoeden we dat het "duurder" is geworden voor de diplomaten en dat ze hun huishoudpersoneel niet meer laten komen naar België als particuliere bedienden maar als dienstpersoneel. Dit was het geval bij het dossier dat we dit jaar behandeld hebben.

Onder dienstpersoneel wordt verstaan: de leden van het personeel tewerkgesteld bij de huishoudelijke dienst van de diplomatieke missie, en niet in de privé dienst van de diplomaat. Een lid van het dienstpersoneel is dus een ambtenaar van de zendstaat de Belgische arbeidswetgeving is daarom op hen niet van toepassing.

De vrouw die ons contacteerde, werd niet correct betaald op basis van het officiële barema voor dienstboden en werd ontslaan zonder een opzegvergoeding. Mevrouw was houder van een bijzondere identiteitskaart type "S" toegekend door Directie Protocol maar

officieel was ze geen particuliere bediende. In plaats van een Belgische arbeidsovereenkomst, kreeg ze een benoeming van de overheid van de zendstaat om te komen werken in haar diplomatieke missie in België. In de praktijk was ze geen personeel van de ambassade, ze werkte al privé huispersoneel in de woning van de diplomaat.

Dankzij deze manier van werken, kan de werkgever de goedkeuringsprocedure voor een particuliere bediende vermijden. Omdat het dienstpersoneel een medewerker van de zendstaat is, moet de Directie Protocol de tewerkstelling niet goedkeuren. Zo wordt de tewerkstelling van de dienstbode niet onderworpen aan de Belgische arbeidsvoorwaarden.

In dit dossier konden we weinig doen omdat ze in theorie een ambtenaar was van de zendstaat en ze bovendien geen bewijzen had om te kunnen aantonen dat ze in de praktijk als huispersoneel voor het gezin van de ambassadeur had gewerkt.



### B. Au pair jongeren

In 2022 hebben we **65 dossiers** van au pair jongeren behandeld. Door het behandelen van deze dossiers en door het contact met de au pairs tijdens onze zondagse activiteiten, hebben we opnieuw moeten constateren dat au pairs nog altijd een van de meest uitgebuite en kwetsbare groepen zijn. Formeel zijn ze geen werknemers geen deel van de huishoudelijke sector, maar in de praktijk worden ze uitgebuit als goedkope dienstboden.

De au pair plaatsing is geen culturele uitwisselingsprogramma meer. Gastgezinnen in België ontvangen geen au pair uit altruïsme. Ze zoeken een oplossing voor de huishoudelijke taken en voor de opvang van hun kinderen. De culturele ervaring van de au pairs is absoluut geen prioriteit voor de gastgezinnen.

Au pairs zijn zeer gemakkelijke slachtoffers van uitbuiting. Ze hebben meestal geen kennis van de officiële landstalen. Ze worden opzettelijk fout geïnformeerd door de werkgevers en de au pair bureaus. En dus is de machtsverhouding ten opzichte van de gastgezinnen volledig ongelijk. Ze kunnen op elk moment aan de deur gezet worden. Met uiteraard het verlies van hun onderdak en inkomsten als gevolg. Ze kunnen klacht indienen bij de arbeidsinspectie, maar bij noodgeval biedt het huidige toezichtmechanisme geen onmiddellijke oplossing.

De meest voorkomende problemen bij au pairs zijn:

- Werkuren van 30-38 uur (of meer) per week (het maximum toegelaten is van 20u per week)
- Het niet betalen van het minimum zakgeld (450€)
- Au pairs die prompt aan de deur worden gezet
- Intimidatie en emotioneel geweld door gastgezinnen en au pair bureaus
- Au pair bureaus die mogen handelen zonder enige vorm van goedkeuring of controle
- Opstellen van (illegale) contracten en overeenkomsten door au pair bureaus met extralegale verplichtingen aan het adres van de au pairs
- Allround werk en taken die niet uitgevoerd mogen worden door een au pair
- Vervoer van kinderen met de auto, wat geen taak is voor een au pair en een hoog risico voor zowel de au pairs en de kinderen.
- Afhandig maken van persoonlijke officiële documenten door gezinnen en au pair bureaus.
- Organiseren van "Schijn-au pairs", of jongeren uit de Europese Unie die "au pairs" genoemd worden door de gastgezinnen terwijl ze niet geregistreerd worden als officiële au pairs. In de praktijk werken ze als informeel huispersoneel/nannies zonder een minimumloon.

FAIRWORK Belgium pleit permanent en duidelijk voor het omzetten van de au pairstatuut naar een werknemersstatuut. Au pairs zijn in de praktijk authentieke werknemers en moeten kunnen genieten van een volwaardig statuut als werknemer. De uitbuiting van au pairs is systematisch en kan alleen met een systemische verandering een halt worden toegevoerd.





## 2. ZONDAGSE ACTIVITEITEN

Gedurende de coronacrisis in 2020 en 2021 werden we gedwongen om het grootste deel van deze activiteiten af te gelasten. De deelname was zeer beperkt<sup>5</sup>. Onze focus voor 2022 was om opnieuw evenveel deelnemers te bereiken als voor corona. We zijn daar beter in geslaagd dan verwacht. Het werd zelfs het tweede meest succesvolle jaar qua aantal individuele deelnemers sinds het begin van het project 12 jaar geleden<sup>6</sup>.

In 2022 bereikten we een totaal van **167 deelnemers** bereikt Dit aantal is anders dan de cijfers van ons veilig loket. Niet iedereen die beroep doet op ons veilig loket komt ook naar de werking en vice versa.

Via de zondagse activiteiten van FAIRWORK Belgium for Domestic Workers bereikten wij mensen van meer van **20 verschillende nationaliteiten** (van binnen en buiten de Europese Unie). De activiteiten binnen ons empowermentsproject zijn in twee parallelle werkingen verdeeld.

### A. Huishoudpersoneel

Dit zijn dienstboden, dienstencheques werknemers en diplomatiek huishoudpersoneel met of zonder verblijfsrecht. Zij komen elke zondag samen om taallessen en infosessies over arbeidsrechten te volgen en deel te nemen aan sociaal-culturele activiteiten.

In het voorjaar en door de maatregelen die toen nog van toepassing waren, hebben we de hele groep in twee kleinere groepen van 15 deelnemers opgedeeld. Elke zondag kwam een andere groep om deelnemen. Voor bezoeken naar musea of rondleidingen konden we tot 20 deelnemers samenbrengen. Na de zomer waren er geen beperkingen meer. In het najaar bereikten we gemiddeld 25 à 30 deelnemers per zondag.

<sup>5</sup> Totaal deelnemers in 2020 (89) en in 2021 (62)

<sup>6</sup> In 2018 hebben we 176 deelnemers bereikt

### B. Au pair jongeren

Ook au pairs vonden hun weg terug naar onze activiteiten. Voor deze groep organiseren we één activiteit per maand. Met uitzondering van de activiteiten van het voorjaar - die beperkt waren tot 15-20 deelnemers - bereikten we opnieuw gemiddeld 25 au pairs bij elke activiteit.

Opvallend is dat dit jaar het groot aantal Europese au pairs. Van de 70 kwamen er 31 uit een EU-lidstaat, vooral uit Italië (12). We denken dat de arbeidsonzekerheid door de coronacrisis de oorzaak is dat veel jonge Italianen de au pair plaatsing in België als een alternatief zien. Bij besprekingen tijdens onze activiteiten met de Italiaanse deelnemers, merkten we een authentieke bezorgdheid voor hun economische toekomst in eigen land Bij sommige Italiaanse au pairs

is deze bezorgdheid zelfs wanhoop geworden. Iets wat we vaak zien bij arbeidsmigranten van buiten de Europese Unie.

Hoewel een groot deel van deze Europese deelnemers "au pairs" genoemd worden door de "gastgezinnen" zijn ze in de meeste gevallen geen officiële au pairs maar huispersoneel dat informeel wordt tewerkgesteld. Dat komt omdat de au pair plaatsing in België niet bedacht werd voor Unieburgers en omdat ze geen visum of arbeidskaart moeten aanvragen. Ze komen naar België om te werken bij gezinnen zonder aan bepaalde formaliteiten te voldoen. Ze worden nergens geregistreerd. Ze verdienen enkel €450 voor wat in feite een voltijdse tewerkstelling is met recht op een minimumloon als dienstboden kinderopvang (nannies).

### Aantal deelnemers per statuut in 2022

<b>Totaal HP zonder wettig verblijf</b>	<b>51</b>
Dienstboden	49
Andere (werkzoekende, andere sector)	2
<b>Totaal HP met wettig verblijf</b>	<b>109</b>
Geregistreerde dienstboden	4
Dienstencheques werknemers	34
Diplomatiek HP	0
Au Pair	70
Andere (werkzoekende, andere sector)	1
<b>Onbekend (geen gegevens)</b>	<b>7</b>
<b>Algemeen Totaal</b>	<b>167</b>

**Aantal deelnemers per nationaliteit in 2022**

<b>Derdelanders</b>	<b>132</b>
Latijns-Amerika (Spaanstalig) - waarvan met Spaanse nationaliteit: 13 - waarvan met Belgische nationaliteit: 1	96
Brazilië	13
Filipijnen	9
Zuid-Afrika	7
Thailand	3
Indonesië	2
Noorwegen (Europese Economische gemeenschap)	1
Verenigd Koninkrijk	1
<b>Uniburgers</b>	<b>32</b>
Italië	12
Spanje	5
Zweden	4
Duitsland	3
Finland	2
Oostenrijk	2
Frankrijk	1
Ierland	1
Hongarije	1
Roemenië	1
<b>Onbekend</b>	<b>3</b>
<b>Algemeen Totaal</b>	<b>167</b>

### 3. OUTREACHING

Meer en meer organisaties en bedrijven bieden hun hulpverlening aan via de sociale media. FAIRWORK Belgium was pionier in op dat vlak in België. Ons veilig loket is reeds 12 jaar zichtbaar op Facebook, 10 jaar te contacteren via in WhatsApp en sinds de coronacrisis langs Instagram. Hoewel de doelgroep en hun hulpverleners ons kunnen contacteren via de traditionele kanalen (telefoon en email), worden we in de meeste gevallen gecontacteerd via deze sociale media.

Voor een grote groep werknemers zonder wettig verblijf, werken wij nog altijd nauw samen met zelforganisaties en religieuze gemeenschappen om informatie over hun rechten en onze diensten te verspreiden. Sinds corona zijn onze bezoeken aan bijv. de kerken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sterk gedaald.

Via Facebook komen wij gemakkelijker in contact met de doelgroep. Voordeel is dat wij zo informatie kunnen verspreiden in verschillende talen tegelijk. Wij zijn lid van verschillende Facebookgroepen, waar we relevante informatie en infographics posten.

Via WhatsApp blijven wij in contact met onze doelgroep op individuele en op collectieve manier. Via WhatsAppgroepen verspreiden we bovendien alle praktische informatie in verband met onze zondagse activiteiten. Momenteel beheren we een Whatsappgroep voor au pairs in Engels en twee groepen voor het huishoudpersoneel (één in Engels en nog één in het Spaans).

FAIRWORK Belgium is nog altijd een kleine organisatie en de outreaching naar het huishoudpersoneel en au pairs wordt gerealiseerd door de stafmedewerker huispersoneel. Zelfs met deze beperkte middelen lukt het ons om afgelopen 12 jaar honderden mensen van deze doelgroep te bereiken. We horen vaak van partnerorganisaties dat deze doelgroep extreem moeilijk (bijna onmogelijk) te bereiken zou zijn. Het is inderdaad niet eenvoudig maar met door onze innovatieve manier van werken slagen we er met beperkte middelen toch in. Sociale media zijn ideaal om verborgen en geïsoleerde werknemers te contacteren. We willen daarom nog een stap verder zetten in ons gebruik van sociale media. We willen meer content in groter aantal en met hogere kwaliteit voor de applicaties die we nu al gebruiken maar ook voor nieuwe sociale platforms, zoals TikTok. Onze doelgroep telt immers meer jongeren. Zij beschikken allemaal over een smartphone. Voor veel geïsoleerd huishoudpersoneel is een smartphone zelfs de enige link met de externe wereld.

## 4. DE TOEKOMST: FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS 2.0

Hoewel we tot vandaag een kleine organisatie zijn met beperkte middelen en personeel en een vrijwilligersteam hebben we een duurzame en gestructureerde werking kunnen uitbouwen.

Door de duurzaamheid van de werking beschikt de organisatie over veel expertise in de sector. Op dit ogenblik hebben we het potentieel om onze expertise te delen met een grotere doelgroep en in een groter gebied in België. We zijn een referent geworden met een sterke reputatie en geloofwaardigheid. Door de jaren ervaring en met de nodige middelen zouden we onze expertise en manier van werken kunnen

aanbieden aan andere relevante arbeidsstatuten binnen de sector.

In 2022 deed FAIRWORK Belgium een beroep op "Strategies and Leaders" om een toekomstplan uit te werken. Om de uitbuiting van huispersoneel een halt toe te roepen moeten we een groter bereik hebben. Daarom willen we de doelgroep wat betreft regio, nationaliteit en jobinhoud binnen de huishoudarbeidsmarkt verbreden. Er zijn gesprekken om daar ook de nodige middelen voor te verwerven.

### Wie willen we (nog beter) bereiken?

#### Per sector:

Naast de werknemers die de organisatie al actief bereikt, wil FAIRWORK Belgium nog twee belangrijke groepen werknemers binnen de huishoudelijke sector bereiken:

Babysitters/nannies: In 2020 werden de functieclassificaties binnen het PC323 hervormd. Deze nieuwe functieclassificaties geven uitzicht op duidelijkere (en voordeligere) arbeidsrechten aan bijvoorbeeld de kinderopas die vroeger behoorde tot het PC 337.

We kwamen vroeger al in contact met mensen die als nannies/babysitters werkten, maar het was niet altijd mogelijk hen duidelijke advies te geven aangezien het PC 337 over weinige bijzondere CAO's beschikte. Met de nieuwe functieclassificatie kunnen we eindelijk een aangepaste en volwaardige begeleiding aanbieden aan de dienstboden kinderopas.

Deze groep hebben we al geïdentificeerd en we zijn al bekend in het milieu. We zijn lid van verschillende Facebookgroepen van nannies/babysitters in België waar we informatie verspreiden. We ontvangen al hulpvragen van deze doelgroep, maar we bereiken ze nog niet actief door de hoge werklast en het beperkte personeel.

Huispersoneel met zorgtaken: Ook dit is een nieuwe doelgroep die we momenteel nog niet actief bereiken. We stellen vast dat de aanvraag tot privé (inwonende) zorgverlening groeit. Veel van deelnemers aan onze activiteiten op zondag laten ons weten dat ze naast de gewone taken als dienstbode meer en meer zorgtaken moeten opnemen. Ook via onze helpdesk krijgen we oproepen van werknemers die als dienstbode met zorgtaken moeten werken voor de (ouders van de) werkgevers.

De traditionele zorgverlening via gespecialiseerde instellingen voldoet niet altijd aan de behoeften of vereisten van de patiënten. Zij gaan op zoek naar een aangepaste (en goedkope) oplossing. Vaak zijn arbeidsmigranten (van binnen en buiten de Europese Unie) die de job als inwonende zorgverstrekker op zich nemen. Het is niet duidelijk welk arbeidsstatuut van toepassing is als het gaat over privé zorgverlening en niet over de traditionele diensten via zorginstellingen.

In de mate van de huidige mogelijkheden, probeert FAIRWORK Belgium te onderzoeken wat het juridische kader is dat van toepassing is op dienstboden met zorgtaken. De organisatie wil ook meer werknemers bereiken die als dienstbode vooral zorgtaken uitvoeren.

#### Per regio:

Ons veilig loket en onze activiteiten op zondag staan in principe open voor al het huishoudpersoneel actief in België, maar omdat onze activiteiten vooral in Brussel plaatsvinden, bereiken wij vooral werknemers uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Om onze aanwezigheid te versterken in andere regio's en om meer huishoudpersoneel effectief te kunnen bereiken, willen we ook regelmatig activiteiten opzetten in andere grote steden zoals Antwerpen, Gent of Luik. We zouden hiervoor onze banden met regionale partners (zelforganisaties, andere vzw's) sterker en nauwer aanhalen.

#### Per taal:

Momenteel bereiken we werknemers van meer dan 20 nationaliteiten en vooral Engels- en Spaanstaligen. Door de taalbarrière zijn er andere werknemers die we momenteel niet kunnen bereiken.

FAIRWORK Belgium wil een bredere groep bereiken en een groter gebied dekken zonder de huidige doelgroep te verliezen. We willen verder gaan met de strategieën die al succesvol blijken te zijn (zoals sociale media, samenwerking met andere partners en het organiseren van socio-culturele activiteiten), maar we willen ook experimenteren om onze werking uit te breiden.

# ANALYSE VAN DE RECHTSPRAAK IN DOSSIERS BEGELEID DOOR FAIRWORK BELGIUM IN 2022

## 1. ENKELE CIJFERS

In 2022 hebben we - in dossiers opgestart door FAIRWORK Belgium - **vijf rechterlijke uitspraken** bekomen. Het gaat over vijf vonnissen en arresten van de correctionele rechtbank als gevolg van een dagvaarding van het arbeidsauditoraat. **Vier van de vijf uitspraken hadden betrekking op het niet (correct) betalen van het loon.** In drie van de vier dossiers werd de werkgever strafrechtelijk veroordeeld voor het niet betalen van het loon van de werknemer(s) zonder wettig verblijf. Het lukte de slachtoffers om daarvoor een schadevergoeding te bekomen. Eén betrof een arbeidsongeval (verzet). Twee uitspraken werden gedaan door de rechtbank van Gent, een van Antwerpen, een van Mechelen en een van Brussel. **Tegen drie van de vijf uitspraken is beroep aangetekend.**

Alvorens enkele uitspraken iets meer in detail te bespreken, geven we graag een kleine verduidelijking bij deze cijfers. In 2022 hadden we met vijf vonnissen en arresten opvallend minder gerechtelijke uitspraken dan de voorbije jaren (negen in 2021, tien in 2020). Bovendien zijn het allemaal uitspraken van de correctionele rechtbank.

In 2022 heeft FAIRWORK Belgium geen enkele uitspraak bekomen in een burgerlijke procedure voor de arbeidsrechtbank, ingeleid door de werknemer zelf. Dit heeft verschillende oorzaken.

In de eerste plaats is het belangrijk te onderlijnen dat we zeer tevreden zijn **met vijf dossiers ingeleid door het Arbeidsauditoraat voor de correctionele rechtbank.** FAIRWORK Belgium is steeds voorstander van de strafprocedure om de arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf te vrijwaren, aangezien dit minder risico voor de slachtoffers inhoudt. In een burgerlijke procedure ligt de volledige bewijslast bij de eisende partij (in casu de werknemer) en bestaat er bovendien het risico tot betaling van de rechtsplegingsvergoeding door de verliezende partij. In een strafprocedure ligt de bewijslast bij het arbeidsauditoraat en moeten slachtoffers enkel hun schade bewijzen. De laatste jaren merken we een positieve evolutie in het aantal dagvaardingen door de Arbeidsauditeurs. Het stemt ons hoopvol dat de economische uitbuiting van werknemers zonder wettig verblijf meer serieus wordt genomen. Een interessante kanttekening, is

dat er in nog twee andere dossiers gedagvaard werd door het Arbeidsauditoraat. We waren, omwille van de lange duur van de procedure, helaas het contact met de werknemers verloren, waardoor ze zich geen burgerlijke partij konden stellen. Door het feit dat we nu erkend werden als organisatie die in rechte kan optreden (zie pagina 6) zou hier mogelijk toch een oplossing voor gevonden kunnen worden.

Zoals eerder vermeld was er in 2022 **geen enkele uitspraak in een burgerlijke procedure voor de arbeidsrechtbank.** Dit is in de eerste plaats te wijten aan de covid-19 pandemie. In een burgerlijke zaak hebben we de uitspraak gemiddeld twee jaar na het inleiden van de zaak voor de arbeidsrechtbank. Tijdens de eerste maanden van de pandemie hebben we ons vooral gefocust op lopende dossiers en het herbekijken van

onze werking waardoor we minder dossiers voor de rechtbank konden brengen. Bovendien bevonden gedurende deze periode veel slachtoffers zich in een nog precairder situatie waardoor ze nog minder geneigd waren het risico van een rechtszaak te nemen.

Voorts is het belangrijk te vermelden dat we oorspronkelijk in 2022 tien uitspraken verwachtten. In vijf andere dossiers hadden we normaliter een uitspraak van de arbeidsrechtbank verwacht. Deze zijn uitgesteld naar 2023 om verschillende redenen (op vraag van de partijen, procedurele redenen, ...). We stellen vast dat er ook uitgesteld wordt omdat de rechter meer informatie wil omtrent de verblijfssituatie van betrokken werknemer. In een dossier vroeg de rechter zelfs een "bewijs van onwettig verblijf".



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

Vooraf dit: in alles wat volgt in dit tekst werden alle namen van bedrijven of betrokkenen vervangen door een alias om de privacy van de betrokken partijen te garanderen.

### 2.1

#### Een morele schadevergoeding voor niet betaald loon voor werknemers die we niet kunnen bereiken

##### Rechtbank van eerste aanleg Mechelen, 16 september 2022.<sup>7</sup>

In 2022 bracht het Arbeidsauditoraat Mechelen een zaak voor de correctionele rechtbank naar aanleiding van verschillende controles op de werkvloer bij een werkgever. Tijdens één van deze controles werd ook Pedro, van Braziliaanse nationaliteit, vastgesteld. Pedro werd na deze vaststelling overgebracht naar een gesloten centrum met het oog op uitwijzing. Een inspecteur van Toezicht Sociale Wetten bracht Pedro in contact met FAIRWORK Belgium, zodat wij hem konden bijstaan in de procedure.

Pedro werkte gedurende enkele maanden voor de Belgische werkgever Alfonso. In januari 2021 werd tijdens een controle vastgesteld dat Pedro aan het werk was.

De werkgever legde aan de controle instantie een A1 document voor. Bij nazicht bleek dit een vals document te zijn. Alfonso regelde valse Portugese verblijfsdocumenten en A1 documenten, waarvoor Pedro 500 euro moest betalen. Dat bedrag werd ingehouden op zijn loon. Maar, Pedro hield zijn uren nauwgezet bij en verklaarde 528 uren te hebben gewerkt. Hij kreeg in totaal 1560 euro uitbetaald of 2,95 euro per uur.

Alfonso probeerde te argumenteren dat Pedro voor een onderaannemer werkte via detachering. Uit het onderzoek bleek dat dit ging om een schijnconstructie, aangezien de documenten vals waren en Alfonso noch naam noch contactgegevens van de onderaannemer kon bezorgen. Verder werd ook duidelijk dat er zich in totaal twaalf werknemers in dezelfde situatie

bevonden. De Arbeidsauditeur stelde eerst een minnelijke schikking van 54.000 euro voor. De werkgever ging daar niet op in. Daarom besloot de Arbeidsauditeur Alfonso en zijn bedrijf te dagvaarden voor de rechtbank van eerste aanleg voor deze inbreuken: geen of geen correcte dimona aangifte, het tewerkstellen van buitenlandse werknemers zonder wettig verblijf, gebruik maken van valse stukken, oplichting van het sociaal strafrecht, het niet (tijdig) betalen van het loon, het niet betalen van het minimumloon voor een tewerkgestelde werknemer, etc.

Toen FAIRWORK Belgium op de hoogte werd gebracht van deze dagvaarding waren we helaas het contact verloren met Pedro. Dit zien we wel vaker gebeuren, zeker wanneer betrokken personen zich in een gesloten centrum bevinden. In dat geval is het altijd al complexer om contact te leggen. Bij uitwijzing veranderen de betrokkenen ook vaak van telefoonnummer. Bovendien is een opsluiting in een gesloten centrum een traumatische ervaring waardoor het afdwingen van hun arbeidsrechten op dat moment minder prioriteit krijgt. Aangezien FAIRWORK Belgium indertijd nog geen bevoegdheid had om in rechte op te treden voor werknemers zonder wettig verblijf, konden we niets doen zonder eerst contact te hebben met het slachtoffer. We legden de zaak daarom voor aan Myria, die deze bevoegdheid al wel had in het kader van de Belgische omzettingwet van 11 februari 2013 inzake de Sanctierichtlijn<sup>8</sup>. Myria ging akkoord om in het dossier van ons over te nemen. Myria schakelde een advocaat in om niet alleen de rechten van Pedro af te dwingen maar van alle twaalf werknemers zonder wettig verblijf. Dit was de eerste zaak waarin Myria haar bevoegdheid op basis van de Sanctierichtlijn gebruikte. Die tussenkomst werd zonder veel

problemen door de rechtbank aanvaard. Gedurende de voorbereiding van de zaak hadden we gelukkig wel terug contact met Pedro, maar van de elf andere werknemers zijn we nog altijd het spoor bijster.

Myria baseerde zich op het vermoeden van drie maanden tewerkstelling (Wet van 11 februari 2013) om als burgerlijke partij een schadevergoeding voor drie maanden loon te vragen voor de werknemers zonder wettig verblijf. Voor Pedro zelf werd het pleidooi gebaseerd op zijn eigen verklaringen. Aangezien de werkgever geen tegenbewijs kon leveren over het feit dat de werknemers minder lang zouden gewerkt hebben en/of wel al betaald werden daarvoor, werd hij veroordeeld tot een schadevergoeding van 7.542 euro per werknemer. De werkgever tekende beroep aan.

Hoewel er dus een beroepsprocedure lopende is en er nog geen definitieve uitspraak is, is dit vonnis om verschillende redenen zeer hoopgevend:

In de eerste plaats omdat de bevoegdheid van Myria om in rechte op te treden voor werknemers zonder wettig verblijf niet betwist werd. Sinds het KB van 14 juli 2022 heeft FAIRWORK Belgium ook deze bevoegdheid. Voor volgende dossiers zou dit ons ook meer mogelijkheden geven. We zien soms dat er in dossiers waar wij slechts één werknemer begeleiden er vaak meerdere slachtoffers zijn waar we geen contactgegevens van hebben en deze zijn vaak niet op de hoogte dat er gedagvaard wordt. Dit zou ons de mogelijkheid geven ook voor deze slachtoffers een schadevergoeding voor niet betaald loon te vragen en ons zo de tijd te geven deze werknemers terug te vinden.

<sup>7</sup> [Rechtbank eerste aanleg, Mechelen, 16 september 2022](#)

<sup>8</sup> Artikel 8§4 van de Wet 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen

Een andere positieve noot is dat dit er voor alle werknemers een schadevergoeding voor onbetaalde lonen wordt toegekend gebaseerd louter op vermoeden van drie maanden tewerkstelling. De strafrechter stelt duidelijk dat het om een weerlegbaar vermoeden gaat, maar dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij de werkgever ligt. De werkgever probeert wel met elementen te komen, zoals bijvoorbeeld valse Limosa-aangiftes, maar deze worden niet voldoende geacht. Bovendien, stelt de rechter, de werkgever heel makkelijk had kunnen aantonen dat betrokken werknemers (correct) betaald werden door het overhandigen van loonbetalingsbewijzen en individuele rekening op te maken. Het is extra interessant, dat er van 11 van de 12 werknemers geen enkele verklaring bestaat omtrent de duur van de tewerkstelling en de

## 2.2

### Een poging tot ketenaansprakelijkheid

In 2022 kwamen we in één en hetzelfde dossier zowel een uitspraak in eerste aanleg als in beroep. De vraag betrof voornamelijk de verantwoordelijkheid van de hoofdaannemer in het kader van de ketenaansprakelijkheid.

#### Vonnis rechtbank van eerste aanleg Gent, 11 maart 2022<sup>9</sup>

Twee werknemers, Khaled en Samir, werden tijdens een controle op de werkvloer vastgesteld. Deze controle vond plaats in het kader van het opsporingsonderzoek door het Arbeidsauditoraat omdat er

concrete verloning. De rechter baseert zich dus louter – en dat is wettelijk correct – op het vermoeden zoals beschreven in de wet van 11 februari 2013 om de schadevergoeding toe te kennen. Deze zeer concrete interpretatie van het vermoeden is zeer positief voor slachtoffers en juicht FAIRWORK Belgium toe.

Het is belangrijk om te onderlijnen dat we deze positieve uitspraak nooit bekomen zouden zijn, indien de inspectiediensten het slachtoffer in het gesloten centrum niet in contact hadden gebracht met FAIRWORK Belgium. Het is essentieel dat werknemers, ook als ze zich in een gesloten centrum bevinden, hun arbeidsrechten kunnen afdwingen. Samenwerking van en met verschillende diensten is hier cruciaal in de werknemersbescherming.

verdachte transacties gemeld werden aan een zekere Ismael en het bedrijf BD Cleaning. Er werden grote bedragen op de privérekening van Ismael gestort die leken in verband te staan met de vennootschap, zonder dat er activiteiten aan de RSZ werden aangegeven, waardoor een netwerk van informele tewerkstelling werd vermoed. Eind 2019 vond een controle plaats bij industriële bakkerij EVACAKES, één van de bedrijven die Ismael bepaalde sommen doorstortten. Tijdens deze controle wordt de tewerkstelling van vijf werknemers vastgesteld, waaronder Khaled en Samir. Niemand was bij Dimona gemeld en op één na waren

ze zonder wettig verblijf. Khaled en Samir verklaarden gemiddeld 8 uur per dag te werken en 50 euro/per dag te verdienen. Ze werkten samen met het personeel van de bakkerij en droegen ook werkkledij die hen daar ter beschikking werd gesteld. Ze verklaarden dat ze instructies volgden van een verantwoordelijke van EVACAKES. Ook als ze ziek waren of vakantie wilden nemen, meldden ze dit bij EVACAKES en niet bij Ismaël. De verantwoordelijke van EVACAKES werd verhoord en verklaarde dat hij dacht dat BD Cleaning een interimkantoor was. Hij verklaarde niet te weten dat de werknemers zonder wettig verblijf waren en zich niet bewust te zijn van de lage lonen en sociale situatie. EVACAKES ging akkoord met het betalen van een minnelijke schikking van 4.500 euro voor de inbreuk van het gebruik maken van 'verboden terbeschikkingstelling'. De Arbeidsauditeur ging vervolgens over tot dagvaarding van Ismael en BD Cleaning. Khaled en Samir gingen over tot dagvaarding in tussenkomst van EVACAKES.

De strafrechter moest zich dus buigen over zowel de verantwoordelijkheid van onderaannemer Ismael van BD Cleaning en hoofdaannemer/gebruiker EVACAKES.

Met betrekking tot de strafvordering tegen Ismael, oordeelt de rechtbank dat hij terecht staat voor het niet onmiddellijk melden van de tewerkstelling bij Dimona, het tewerkstellen van werknemers zonder wettig verblijf, het niet opstellen van individuele loonstaten en het niet tijdig betalen van het loon aan de werknemers. Daarnaast wordt hij ook veroordeeld voor de verboden terbeschikkingstelling van de werknemers (aan EVACAKES).

De strafvordering tegen EVACAKES ligt complexer. Khaled en Samir dagvaardden, als burgerlijke partijen,

het bedrijf in tussenkomst aangezien uit verschillende elementen uit het strafdossier blijkt dat EVACAKES feitelijk en juridisch het werkgeversgezag heeft uitgeoefend over Khaled en Samir. Dit zou willen zeggen dat er sprake is van een onwettige terbeschikkingstelling van werknemers, wat zou betekenen dat de gebruiker (EVACAKES) hoofdelijk aansprakelijk gesteld kan worden voor de betaling van sociale bijdragen en lonen die door de dienstverlener (BD Cleaning) niet betaald werden. Daarnaast beroepen burgerlijke partijen zich op artikel 35/9 e.v. van de Loonbeschermingswet (dat een omzetting vormt van de wet van 11 februari 2013) om te stellen dat EVACAKES als opdrachtgever of aannemer hoofdelijk aansprakelijk gesteld kan worden voor de betaling van het door hun rechtstreekse onderaannemer (Ismael) nog verschuldigde loon van de "illegaal" verblijvende onderdanen van een derde land, namelijk Khaled en Samir. De rechter oordeelde enerzijds dat voor de feiten die betrekken hebben op de verboden terbeschikkingstelling, de strafvordering is komen te vervallen ingevolge de betaling van de minnelijke schikking. Anderzijds stelt de strafrechter dat de feiten door burgerlijke partijen in de dagvaarding in tussenkomst ruimer omschreven werden en niet identiek zijn aan de feiten waarvoor de minnelijke schikking is betaald.

De rechter herkwalificeert de feiten en stelt dat de strafvordering ontvankelijk is voor inbreuken het niet melden aan Dimona, het tewerkstellen van werknemers zonder wettig verblijf en het niet (correct) betalen van het loon. De rechter verwijst naar artikel 31 §3 van de Uitzendarbeidswet dat bepaalt dat "wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf

<sup>9</sup> [Rechtbank eerste aanleg, Gent, 16 maart 2022](#)

het begin der uitvoering van de arbeid." Volgens de rechter in eerste aanleg heeft EVACAKES door het aanvaarden van de minnelijke schikking erkend dat het een ongeoorloofd deel van het werkgeversgezag uitoefende en is het vast komen te staan dat EVACAKES verbonden was door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor Khaled en Samir. Dit houdt in dat EVACAKES gehouden was tot de dimona aangifte, de verplichtingen inzake tewerkstellen van buitenlandse werknemers en de correcte betaling van het loon na te leven. De rechtbank van eerste aanleg ging over tot de strafrechtelijke vervolging van EVACAKES voor deze feiten.

Op burgerlijke vlak worden zowel Ismael als EVACAKES hoofdelijk aansprakelijkheid gesteld voor een schadevergoeding aan burgerlijke partijen. Dit omdat zij minder loon gekregen hebben dan waarvoor ze volgens de loonbeschermingswet recht op hadden. Ze werden veroordeeld tot een schadevergoeding van respectievelijk 52.000 euro en 18.000 euro. De rechtbank van eerste aanleg stelde expliciet in het vonnis dat de illegale verblijfsituatie van Khaled en Samir, waardoor ze geen officiële tewerkstelling konden bekomen, niet in causaal verband staat met de inbreuken van de loonbeschermingswet en dat ze hier dus geen eigen aandeel in hebben.

Niet geheel onverwacht, diende EVACAKES beroep in tegen dit vonnis. Dat beschrijven we hier verder.

#### **Arrest Hof van Beroep Gent, 17 november 2022.**<sup>10</sup>

Het Hof van Beroep Gent verklaart het hoger beroep ontvankelijk en vernietigt het vonnis in eerste aanleg. Dit had hoofdzakelijke procedure redenen. Het Hof stelt dat de strafvordering tegen EVACAKES niet

aanhangig was voor de correctionele rechtbank. EVACAKES werd enkel in tussenkomst gedagvaard door de burgerlijke partijen Khaled en Samir, namelijk op basis van de beweerde hoofdelijke aansprakelijkheid voor de lonen. Deze dagvaarding in tussenkomst is niet te beschouwen als een rechtstreekse dagvaarding die de strafvordering aanhangig maakt. Het Hof van Beroep oordeelt dat de correctionele rechtbank de strafvordering dus onterecht ontvankelijk heeft verklaard.

Bovendien meent de beroepsrechter dat naar aanleiding van de tijdige betaling van de geldsom in het kader van het voorstel tot minnelijke schikking voor de tewerkstelling van de verboden ter beschikking gestelde werknemers (waaronder Khaled en Samir) de strafvordering ten aanzien van EVACAKES is komen te vervallen. Nu de strafvordering is vervallen, dienen ook de vorderingen van burgerlijke partijen als onontvankelijk te worden afgewezen. De beroepsrechter oordeelt dat de correctionele rechtbank zich onterecht bevoegd heeft verklaard om te oordelen om de vorderingen van de burgerlijke partijen.

Daarnaast stelt het Hof van Beroep dat de vordering van Khaled en Samir ontoelaatbaar en onontvankelijk beschouwd diende te worden aangezien ze, "gelet op de illegale situatie en strijdigheid met de openbare orde, niet over een 'rechtmatig belang' beschikken."

De beroepsrechter oordeelt dat de correctionele rechtbank op eigen initiatief is overgegaan tot een 'heromschrijving van de feiten' en nieuwe tenlasteleggingen heeft toegevoegd. Hierdoor zijn de rechten van de verdediging van EVACAKES geschonden omdat deze zich niet strafrechtelijk heeft kunnen verweren durende de procedure.

Het Hof van Beroep spreekt EVACAKES strafrechtelijk volledig vrij. Volgens het Hof was de door de correctionele rechtbank gekwalificeerde tenlasteleggingen gebaseerd op het uitgangspunt dat EVACAKES als werkgever van de burgerlijke partijen beschouwd moet worden. Dit uitgangspunt is – volgens de rechter in beroep - fout omdat het uitsluitend gebaseerd is en onlosmakelijk verbonden is met de verboden terbeschikkingstelling, waarvoor de strafvordering is komen te vervallen ingevolge de minnelijke schikking. De vervolging door de rechtbank van eerste aanleg zou strijdig zijn met het non bis in idem principe (iemand kan niet twee keer vervolgd worden voor dezelfde feiten).

Ook de burgerlijke vordering wordt vernietigd. De beroepsrechter haalt hiervoor als reden opnieuw aan dat de burgerlijke vordering onontvankelijk is aangezien de strafvordering is komen te vervallen en dat burgerlijke partijen niet over een rechtmatig belang beschikken gezien de illegale situatie en strijdigheid met de openbare orde. Daarnaast stelt het Hof dat "de burgerlijke partijen wetens en willens, met het opzet hier winstens uit te halen, illegale prestaties verricht hebben, zonder geldige verblijfsvergunning en zonder hun inkomst fiscaal aan te geven." Op grond van het rechtsbeginsel *fraus omnia corrumpit* diende de vordering als ongegrond worden afgewezen.

Daarnaast moesten de burgerlijke partijen, in ondergeschikte orde, bewijzen dat er sprake is van werkgeversgezag door EVACAKES. Dit doen ze volgens het Hof onvoldoende.

Tevens in ondergeschikte orde meent het Hof dat de correctionele rechtbank ten onrechte had verwezen naar de specifieke regeling inzake hoofdelijke aansprakelijkheid uit de Loonbeschermingswet (omzetting wet

11 februari 2013), aangezien EVACAKES geen 'aan-nemer' is in de zin van deze bepalingen en in hoofde van opdrachtgever geen kennis had over het onwettig verblijfsstatuut van burgerlijke partijen.

Burgerlijke partijen worden veroordeeld tot het betalen van de rechtsplegingsvergoeding.

Het beroepsarrest hervormt het vonnis van de rechtbank van eerste aanleg volledig. Het vonnis van de rechtbank van de eerste aanleg was uitzonderlijk positief aangezien burgerlijke partijen over de gehele lijn gevolgd worden en er voor de eerste keer in een dossier van FAIRWORK Belgium expliciet de ketenverantwoordelijkheid uit de Wet van 11 februari 2013 toegepast werd. Even groot was onze teleurstelling bij het arrest van het Hof van Beroep.

In de eerste plaats willen we duiden dat we de argumentatie van de beroepsrechter met betrekking de procedurele redenen, namelijk het feit dat de verboden terbeschikkingstelling was te komen vervallen omwille van de minnelijke schikking, correct achten. In het kader van het *ne bis in idem* beginsel gaan we akkoord met de beroepsrechter dat EVACAKES niet strafrechtelijk veroordeeld kan worden. Een belangrijke kanttekening hier is dat het nooit de intentie is geweest van burgerlijke partijen om de strafvordering aanhangig te maken ten aanzien van EVACAKES. Burgerlijke partijen hebben EVACAKES in tussenkomst gedagvaard, om als burgerlijke partij, een schadevergoeding te kunnen vragen voor het niet-betaalde loon op basis van de hoofdelijke aansprakelijkheid. De kans bestaat immers dat Ismael en BD Cleaning onvermogen wordt. Om te vermijden dat burgerlijke partijen nooit hun geld zouden te zien krijgen, was het interessant om zich te baseren op de ketenverantwoordelijkheid om zo op beide partijen te kunnen verhalen.

<sup>10</sup> [Hof van Beroep, Gent, 17 november 2022](#)

De rechtbank van eerste aanleg is zelf overgegaan tot de herkwalficatie van de feiten en heeft op eigen initiatief de strafvordering aanhangig gemaakt aan EVACAKES.

Bij de argumentatie dat, ook de burgerlijke vordering is komen te vervallen stellen we ons echter wel vragen. In een ander dossier van FAIRWORK Belgium heeft de Franstalige Arbeidsrechtbank Brussel namelijk in een vonnis van 31/12/2020 geoordeeld dat de betaling van een geldsom in het kader van een minnelijke schikking aan het Arbeidsauditoraat, geldt als onweerlegbaar vermoeden van de werkgever. Het bewijs van de tewerkstelling kan bestaan uit het accepteren van het voorstel tot minnelijke schikking van het Arbeidsauditoraat door de werkgever. Het accepteren van een voorstel tot minnelijke schikking sluit een procedure voor de burgerlijke rechtbank niet uit. De minnelijke schikking zou dus niet noodzakelijk moeten betekenen dat EVACAKES niet als hoofdelijk aansprakelijke partij kan worden gedagvaard in de strafprocedure met betrekking tot de burgerlijke belangen. De beroepsrechter stelt enkel dat de burgerlijke vordering onontvankelijk is omdat de strafvordering is komen te vervallen. Het is jammer dat dit niet verder onderbouwd is.

Ondertussen is een procedure voor de Arbeidsrechtbank opgestart, maar het had interessant geweest mocht dit in één beweging in de strafzaak beslecht kunnen worden zodat slachtoffers niet twee procedures moeten afwachten.

Hoewel we ons dus kunnen vinden in de argumentatie van het Hof van Beroep, vinden we enkele argumenten (in ondergeschikte orde) problematisch. Het Hof stelt dat betrokkenen geen 'rechtmatig' belang hebben en verwijst hier naar hun irreguliere verblijfssituatie. Bovendien stelt het dat omdat burgerlijke partijen wetens en willens illegale prestaties hebben verricht zonder deze fiscaal aan te geven en zonder geldige verblijfstitel, ze geen recht kunnen hebben op een schadevergoeding voor niet betaald loon. Het is problematisch dat deze logica in 2022, bijna tien jaar na publicatie van de Wet van 11 februari 2013, nog steeds aanwezig is bij rechters. De wet bepaalt namelijk klaar en duidelijk werknemers zonder wettig verblijf recht hebben op een "loon dat gelijkwaardig is aan het loon dat hij moet betalen aan een wettelijk tewerkgestelde werknemer in een vergelijkbare arbeidsverhouding" Het is aan de werkgever om de belastingen en sociale zekerheidsbijdragen te betalen.

In een rechtstaat moeten werknemers hun rechten kunnen afdwingen, ongeacht hun verblijfsstatus. Werknemers zonder papieren, zoals Khaled en Samir, werken niet in een informele tewerkstelling omdat ze geen belastingen willen betalen. Ze worden hier toe gedwongen omdat ze niet anders kunnen. De enigen die hier voordeel uit halen zijn malafide werkgevers die gebruik maken van de kwetsbaarheid van deze mensen. Khaled en Samir correct betaald worden voor hun geleverde arbeid, net zoals iedereen.

## FAIRWORK BELGIUM EN EEN NIEUW STRATEGISCH KADER

De basismissie van FAIRWORK Belgium staat vast: de arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht worden gerespecteerd en kunnen afgedwongen worden. In 2022 hebben we – onder externe begeleiding - een aantal nieuwe strategische keuzes gemaakt. Met de hulp van Strategies and leaders ontwikkelden we een nieuw strategisch kader. Er werd een traject uitgewerkt die ons over de volgende twee jaren in staat moet stellen om meer impact te hebben op de realiteit van onze cliënten. De kern van de werking blijft dezelfde: we assisteren werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht bij het afdwingen van hun arbeidsrechten. De problemen die we hiermee ondervinden brengen we in kaart. We ontwikkelen voorstellen om deze problemen op te lossen en leggen die voor aan de betrokken beleidsverantwoordelijken.

We verleggen echter wel onze focus. We zullen vaker van ons hart een steen moeten maken en dossiers weigeren als vanaf het begin duidelijk is dat de slaagkans klein of onbestaande is. Want dat moet ons de ruimte geven om de cliënten van wie we het dossier wel kunnen opnemen, beter te onderbouwen en op te volgen.

We kiezen ervoor onze helpdesk werking te laten ondersteunen door vrijwilligers.

Bij de werking rond het huispersoneel willen we onze aanpak verschuiven en een extra impuls geven om meer huispersoneel te bereiken in andere steden, gewesten en in andere deelsectoren.

We willen inzetten op een betere en bredere communicatie naar de buitenwereld zodat men de realiteit op onze informele arbeidsmarkt beter leert kennen en de noodzaak om de problemen aan te pakken ook ziet.

Op deze manier willen we de thematiek op de beleidsagenda zetten en zorgen voor de nodige aanpassingen. Zodat werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht hun arbeidsrechten gerespecteerd zien en kunnen afdwingen.

Het bestuur van FAIRWORK Belgium heeft dit strategisch kader goedgekeurd.

## FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

Een groot netwerk van hulpverleners, advocaten, overheidsmedewerkers, ... krijgt vragen over arbeidsrechten van werknemers zonder wettig verblijf. Om de specifieke kennis die FAIRWORK Belgium heeft met hen te delen bieden we vormingen aan. Zo was FAIRWORK Belgium te gast voor **10 vormingssessies** aan Werknemers zonder wettig verblijf, Universiteiten, Hogescholen, hulpverleners, advocaten en in het kader van culturele evenementen. Naast deze vormingen stonden we onderzoekers en studenten te woord die rond onze thematiek werken.

### 1. FAIRWORK BELGIUM INTERNATIONAAL

De meerwaarde van **PICUM** voor de uitbouw van de kennis van FAIRWORK Belgium bleek opnieuw in 2022. Zo konden we deelnemen aan infosessie die ons meer leerde over de arbeidsmigratiesystemen in Finland en Ierland. Daarnaast is men binnen de EU de single permit directive<sup>11</sup> aan het herwerken. Dit is de Europese richtlijn waarop de gecombineerde vergunning is gebaseerd. Aanpassingen aan deze richtlijn zullen dus directe impact hebben op de realiteit van arbeidsmigranten in België. De Commissie kwam met een voorstel en binnen het Europees parlement waren er zowel in de EMPL als LIBE commissie debatten over

wat moest worden aangepast. Via PICUM konden we onze ervaring van de realiteit van België meegeven in het lobby werk rond mogelijke aanpassingen.

De deelname aan hun Dagelijks Bestuur, Raad van Bestuur en Algemene vergadering heeft dus een grote meerwaarde voor FAIRWORK Belgium. We bleven actief mee werken in hun werkgroep die zich specifiek inzet over de arbeidsrechten van werknemers met een precair of zonder verblijfsrecht.

<sup>11</sup> Directive [2011/98/EU](#) of 13 December 2011 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State

## FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

We lobbyden verder met het werkboek "Meer FAIRWORK in Belgium" waarin we in 2021 onze beleidsvoorstellen bundelden. We brengen dit werkboek onder de aandacht van parlementsleden, politieke partijen, kabinetten, ...

Maar we hebben ook drie andere stappen gezet in 2022.

### 1. STUDIE NAAR ARBEIDSRECHTEN VAN ARBEIDSMIGRANTEN IN VLAANDEREN

In mei 2022 werden de resultaten van de studie "Labour migration in Flanders and the use of the single permit to address labourmarket shortages"<sup>12</sup>. Een onderzoek door de Interface Demography and Fundamental Rights Research Centre van de Vrije Universiteit Brussel en uitgevoerd door Amy Weatherburn, Elias Herman Kruithof en Christophe Vanroelen, op vraag van ACV, 11.11.11., ORBITvzw en FAIRWORK Belgium. Uit het onderzoek bleek de grote nood aan arbeidsmigratie voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het toonde tegelijk dat de arbeidsmigranten in het huidige arbeidsmigratiebeleid overgeleverd zijn aan de grillen van de werkgever. Kom je terecht bij een correcte werkgever – wat gelukkig meestal het geval

is - dan kan de arbeidsmigrant ten volle bijdragen aan de samenleving en genieten van zijn rechten. Kom je echter terecht bij een werkgever die er de kantjes van afloopt dan ben je al vlug slachtoffer van economische uitbuiting.

De studie werd opgepikt door in de De Standaard.<sup>13</sup> Het gaf aanleiding tot een debat in de plenaire vergadering van het Vlaams parlement.<sup>14</sup> Tijdens dit debat gaf de toenmalige Vlaamse minister van werk Hilde Crevits aan dat ze wou onderzoeken of een cursus 'inburgering light' over onder meer arbeidsrechten een optie was en dat de strikte afhankelijkheid tussen werkgever en werknemer onderzocht moet worden.

<sup>12</sup> Weatherburn, Kruithof & Vanroelen (2022). [Labour migration in Flanders and the use of the single permit to address labour market shortages](#). Interface Demography Working Paper No. 2022-01. Vakgroep SOCI, Vrije Universiteit Brussel.

<sup>13</sup> De Standaard 10 mei 2022: [Ik zou hier geld verdienen. Het omgekeerde is waar: ik teer op giften.](#)

<sup>14</sup> Plenaire vergadering Vlaams parlement 11 mei 2022 [actuele vragen](#) over de uitbuiting van niet-Europese arbeidsmigranten in Vlaanderen

In navolging overlegden we - samen met de onderzoekspartners - met de kabinetten van de toenmalige Vlaamse minister van Werk Hilde Crevits (ondertussen Brouns), de toenmalige staatssecretaris voor Asiel en Migratie Sammy Mahdi (ondertussen de Moor), van minister van sociale zaken Frank Vandenbroucke en van de Federale minister van werk Pierre-Yves Dermagne. Naast de politieke contacten werden we uitgenodigd door de SERV om de studie toe te lichten.

We organiseerden samen met de partners van het onderzoek op 12 oktober de studiedag "Geen arbeidsmigratie zonder werknemersbescherming".

De thema's en gasten waren:

- Setting the scene: Arbeidsmigratie in Europees en internationaal perspectief
  - Rob de Lobel - Head of Labour Migration Unit IOM Belgium/Luxemburg
  - Lieve Verboven - Director ILO Brussels
  - Lilana Keith - Senior advocacy officer Labour rights and labour migration PICUM
  - Moderatie: Naima Charkoui - Directeur beleid 11.11.11
- Voorstelling onderzoek VUB arbeidsmigratie in Vlaanderen
  - Amy Weatherbrun - Adjunct Professor Vrije Universiteit Brussel, Postdoctoral Researcher at the Université Libre de Bruxelles.
  - Nagesprek: case Borealis
- Arbeidsmigratie en werknemersbescherming in Vlaanderen
  - Jan Briffaerts - Expert International Employment AGORIA
  - Stefaan Peirman - Stafmedewerker migratie ACV
  - Amy Weatherbrun - Postdoctoral Researcher ULB

- Jamila El Masbahi - Vlaamse overheid, departement Werk en Sociale economie
- Moderatie: Flor Didden - Beleidsmedewerker Migratie 11.11.11
- Slotgesprek: vooruitblik eerste Interministeriële conferentie arbeidsmigratie
  - Tom Naegels: arbeidsmigratie toen en nu
  - Koen Dewulf - Directeur Myria
  - Jan Knockaert - Coördinator Fairwork Belgium
  - Moderatie: Didier Vanderslycke -Orbit vzw
- Slotwoord Staatssecretaris voor Asiel en Migratie Nicole de Moor

In het slotwoord kwam staatssecretaris voor Asiel en Migratie ons alvast tegemoet door te pleiten om de periode om werk te zoeken na einde contract met de eerste werkgever moest worden verlengd en dat de kwaliteitsvolle huisvesting van deze arbeidsmigranten beter moest worden gegarandeerd.

FAIRWORK Belgium zal in 2023 samenwerken met Franstalige partners om een gelijkaardige studie te realiseren.

Wilt u meer lezen dan vindt u deze nota terug op onze website onder het tabblad "Over FAIRWORK Belgium" "beleidsvoorstellen" <sup>15</sup>.

<sup>15</sup> [2021 Meer FAIRWORK in Belgium](#)

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

Deze conferentie was reeds eerder aangekondigd en is bevestigd in de recente beleidsverklaring van de staatssecretaris voor asiel en migratie<sup>16</sup>. Alle (16) federale en regionale staatssecretarissen en ministers die bevoegd zijn met betrekking tot de thematiek van arbeidsmigratie worden uitgenodigd voor dit overleg.

De werkgroep migratie en werknemersbescherming, met als leden 11.11.11, ACV, ABVV, ACLVB, Beweging.net, Caritas Internationaal, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, ORBITvzw (moderator) en FAIRWORK Belgium heeft het op zich genomen om input te geven voor deze IMC. Er werd een ruim voorstellenpakket uitgewerkt, gebaseerd op de ervaringen van de werkgroepleden, de aanbevelingen van de eerder vermelde studie en het werkboek "Meer FAIRWORK in Belgium".

## 3. HET KB CUMUL

Het zogenaamde KB cumul<sup>17</sup> vereist dat Verzoekers internationale bescherming (VIB) die werken terwijl ze verblijven in een opvangcentrum, een extra deel van hun loon afstaan aan de overheid. In het verleden werd dit principe beperkt toegepast. Er was immers geen overzicht over wie wanneer en waar werkte. In het nieuwe beleid wordt een geautomatiseerde kruising met de gegevens van de bewoners en de kruispuntbank voor sociale zekerheid voorzien. Die transparantie zou ook het nieuwe beleid rond het afhouden van salaris realiseerbaar moeten maken.

Hoewel deze inhouding tot op zeker hoogte verdedigbaar is, is het nieuwe percentage dat men wil afromen van het nettoloon exorbitant. We waren dan ook verheugd dat de Staatssecretaris het KB toch nog wilde hervormen, maar blijven tot nu teleurgesteld achter. Er zou op het nettoloon nog altijd - zelfs na afhouding van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen op het brutoloon - toch nog - en dat buiten beschouwing van een socio-professionele vrijstelling (spi) - tot 60% afgehouden worden.

<sup>16</sup> 12 juli 2022 [Beleidsverklaring Asiel en migratie pagina 8](#)

<sup>17</sup> [KB 12 januari 2011](#) betreffende de toekenning van materiële hulp aan asielzoekers die beroepsinkomsten hebben uit een activiteit als werknemer, BS 2 februari 2011, 8992.



## FAIRWORK BELGIUM IN DE MEDIA

Dit bedrag staat niet in verhouding tot de kwaliteit van de opvang in vele centra, is een groter beslag dan in gelijk welke andere situatie (Bv: inwonend huispersoneel,...), verhindert dat een bedrag kan worden gespaard voor het betalen van een huurwaarborg en ...zet aan tot zwart werk. Het voorgestelde KB bevatte ook de verplichting om het opvangnetwerk te verlaten als de VIB'er een langere periode werkte. Op een verhitte huisvestingsmarkt is dit natuurlijk problematisch.

We gingen verschillende keren in overleg met het betrokken kabinet om onze bezorgdheden en bedenkingen over te brengen. We waren teleurgesteld om te merken dat men eind 2022 het KB van 2011 strikter werd toegepast wat tot heel wat onrust leidde bij de werkende VIB'ers en in het opvangnetwerk. Na de signalen van binnen het opvangnetwerk en het herhaalde aanklaarten van de problematiek van ons en onze partners werd op het eind van het jaar beslist om het KB te herschrijven. We hopen in 2023 een KB te zien de rekening houdt met onze bedenkingen.

Eén van de opdrachten van onze organisatie is om de thematiek waarmee we geconfronteerd op een correcte manier te communiceren naar de samenleving. Om die reden kiezen we er soms voor om regelmatig naar de media te stappen of in te gaan op vragen van de media. Zoals eerder gemeld werd naar aanleiding van de studie naar de Vlaamse arbeidsmarkt een

artikel gepubliceerd in De Standaard. We schreven mee aan een artikel in De Gids op maatschappelijk gebied, stonden auteur Hans Vandecandelaere te woord over de informele economie en werden bevraagd door Radio 1-De Ochtend over uitbuiting van arbeidsmigranten.

### 4. COMMISSIE MENSENHANDEL

FAIRWORK Belgium werd uitgenodigd om op 14 november een toelichting te geven in de bijzondere commissie mensenhandel en mensensmokkel van het Federale parlement<sup>18</sup>. FAIRWORK Belgium lichtte vooral de situatie toe van werknemers die effectief slachtoffer zijn van uitbuiting maar niet over de drempel raken om of erkend te worden als slachtoffer

mensenhandel of als werknemer waarvan de procedure mensenhandel werd opgestart maar waar er geen vervolging komt.<sup>19</sup> We hopen de aandachtspunten die we hebben aangehaald terug te vinden in het eindrapport van de commissie dat in 2023 wordt verwacht.

<sup>18</sup> [Bijzondere commissie](#) belast met de evaluatie van de wetgeving en het beleid inzake mensenhandel en mensensmokkel

<sup>19</sup> [14 november 2022](#) hoorzitting bijzondere commissie mensenhandel en mensensmokkel

# FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

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

Jan Knockaert is ondertussen 12 jaar actief als coördinator van onze organisatie. Omar García werkt reeds een decennium voor de werking voor het huispersoneel. Roxanne Delie is voor het derde jaar op rij onze juridische medewerkster en Pauline Mohimont is ondertussen 2 jaar actief als sociaaljuridisch medewerkster en werkte zich perfect in ondanks het vele thuiswerk. Tijdens haar zwangerschapsverlof in de eerste jaar helft van 2022 werd ons team versterkt door Isabelle Vermeyen. Isabelle werkte zich bijzonder snel in en stond al vlug in om de helpdesk op een goede manier te doen verlopen. We willen haar dan ook bedanken voor haar inzet en vonden het jammer haar te moeten zien vertrekken.

FAIRWORK Belgium kon rekenen op Leila Raibati in het kader van haar tweedejaars stage in de opleiding Sociaal Werk bij de Arteveldehogeschool Gent. Het werd een ontdekken van schendingen van

arbeidsrechten op de informele arbeidsmarkt en de strijd om deze rechten toch in de praktijk te brengen voor werknemers met een precair- of zonder verblijfsrecht.

Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers kan niet werken zonder haar vrijwilligers. We kunnen rekenen op hun steun tijdens de activiteiten. Daarom willen we ze hier dan ook expliciet vermelden en in de bloemen zetten. We kunnen rekenen op de inzet van Fanny Soyeur, Thalita Trindade, Sara Rodrigo, Laura Lodeiro en Geysse Costa. In 2022 moesten we afscheid nemen van Sarah Opdenacker die 8 jaar als vrijwilligster aan de slag was bij ons. We willen haar dan ook bedanken voor haar bijdrage aan onze werking een vrijwilligster waar we altijd op konden rekenen. Natuurlijk kunnen we onze leerkracht Frans niet vergeten Farouk Al-Hasbani die terug de les verzorgde op zondagnamiddag.

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

Het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw vergaderde in 2022 vijf maal. Het bestuur bestond uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Sabine Craenen (ondervoorzitter), Daniël Alliet, Geert Matthys (lid van dagelijks bestuur en verantwoordelijk voor opvolging ethische code), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré, Patricia (Pita) Van den Broeck en Philippe Vanden Broeck.

De algemene vergadering kwam in 2022 tweemaal samen op 27 april en 23 november. Ze bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur en Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Machteld D'hondt, Edward Bekaert en Miep Grouwels. Op de Algemene vergadering van 23 november mochten we 5 nieuwe

leden verwelkomen: Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Vandersype, Katia Melis en Tom Holvoet.

We namen op deze vergadering ook afscheid van Maria Arredondo, Iris Denolf en Godelieve Bockaert. We willen hen alle drie van harte bedanken voor hun jarenlange inzet en bijdrage aan onze werking. Zeker Godelieve Bockaert beter gekend als Meis willen we hier even in de bloemen zetten zij was immers betrokken bij de start van FAIRWORK Belgium bijna 20 jaar geleden. We danken haar voor haar bijdrage voor de blijvende aandacht voor de Spaanstalige werknemers.

## 3. FINANCIËN

FAIRWORK Belgium kon blijven rekenen op de steun van een aantal privé partners en giften om haar werking verder te zetten. We kregen opnieuw ondersteuning van Kune vzw, een privaat familiefonds, 11.11.11. en Welzijnszorg. We worden voor de werking rond huispersoneel ook verder als project gefinancierd door het SF323.

FAIRWORK Belgium werd in 2022 opnieuw geselecteerd als project door Safe.Brussels van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit project kadert in het Globaal Veiligheids- en preventieplan. FAIRWORK Belgium diende een project in om mee te werken aan

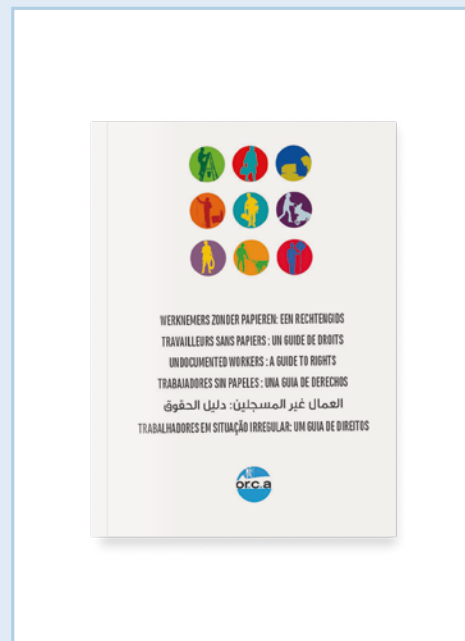
preventie van mensenhandel. Op het einde van 2022 kregen we middelen toegezegd van Fedasil in het kader van het informeren van de sociaal werkers en medewerkers binnen het opvangnetwerk over hoe zij arbeidsrechten bespreekbaar kunnen maken tijdens de opvang.

Structurele middelen blijven echter uit. Ondanks het feit dat heel wat overheidsdiensten FAIRWORK Belgium contacteren en op onze diensten beroep doen. We gaan hier natuurlijk graag op in en zullen dit verder blijven doen. Hopelijk volgt ooit de financiële erkenning voor onze werking.

## DE FAIRWORK BELGIUM PUBLICATIES EN KADERVORMING

Wij geven u graag een overzicht van de FAIRWORK Belgium publicaties. Ze kunnen worden besteld langs [info@fairworkbelgium.be](mailto:info@fairworkbelgium.be). Is deze informatie nieuw voor u en uw collega's, of had u liever een vormingsaanbod op maat, aarzel niet FAIRWORK Belgium te contacteren. We zoeken samen met u hoe we zo goed mogelijk op uw vraag kunnen ingaan en bekijken samen welke aspecten van deze thematiek van belang zijn voor de kadervorming van uw organisatie, instelling of publiek.

### Werknemers zonder papieren: een rechtengids



Onze bekendste publicatie is: **Werknemers zonder papieren: een rechtengids** die FAIRWORK Belgium samen met ACV-CSC, FGTB, CIRÉ en het Federaal Migratiecentrum in 2014 actualiseerde in zijn derde druk. Deze rechtengids informeert de werknemers zonder wettig verblijf concreet over hun arbeidsrechten en hoe ze die effectief kunnen verdedigen, en is ook voor hulpverleners een handige informatiebron. Er kwamen voor deze derde editie ook twee talen bij het Arabisch en het Braziliaans Portugees.

**Zestalg zakboekje (Nederlands, Frans, Engels, Spaans, Arabisch en Braziliaans Portugees) - Prijs: € 1 (exclusief verzendingskosten)**

### Onze (Ge)Rechten



In dit kookboek vindt u 26 heerlijke en unieke recepten uit de wereldkeuken, allen even inspirerend als de verhalen van de vrouwen die ze geschreven hebben. Sterke en moedige vrouwen die beslisten om hun land te verlaten, op zoek naar een beter leven voor zichzelf en hun families.

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

We nodigen u uit om de exotische mix van heerlijke (Ge)rechten en bijzondere levensverhalen te ontdekken die de auteurs u voorschotelen in dit boek. Echte parels van de verborgen wereldkeuken van België.

**Tweede editie - enkel beschikbaar in het Nederlands  
Prijs: €20 (exclusief verzendingskosten)**

## TOT SLOT

De algemene vergadering van FAIRWORK Belgium – die eind 2022 versterkt en verruimd werd – heeft dit jaarverslag goedgekeurd. Tevreden over het geleverde werk, maar ook vooruitkijkend naar de dag dat de federale overheid over de brug komt met – niet alleen een structurele – maar ook met een eerste financiering. De economische uitbuiting moet op verschillende fronten bestreden worden. De hulpvragers die ons bereiken zijn maar een fractie van de slachtoffers van uitbuiting. We hebben hen iets te bieden, maar zij ook aan ons. Hoe meer contacten we met hen kunnen ontwikkelen, hoe meer inzicht we krijgen in de technieken van fraude door malafide werkgevers. Hoe sterker we de werknemersbescherming kunnen organiseren, en werkgevers die de wet overtreden voor de rechtbank kunnen brengen. Op die manier doen we recht aan de werknemers en zorgen we voor extra inkomsten voor de overheid. FAIRWORK Belgium erkennen en subsidiëren verdient zichzelf terug.

Met de steun van:





FAIRWORK  
Belgium

© FAIRWORK Belgium vzw - 2023

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