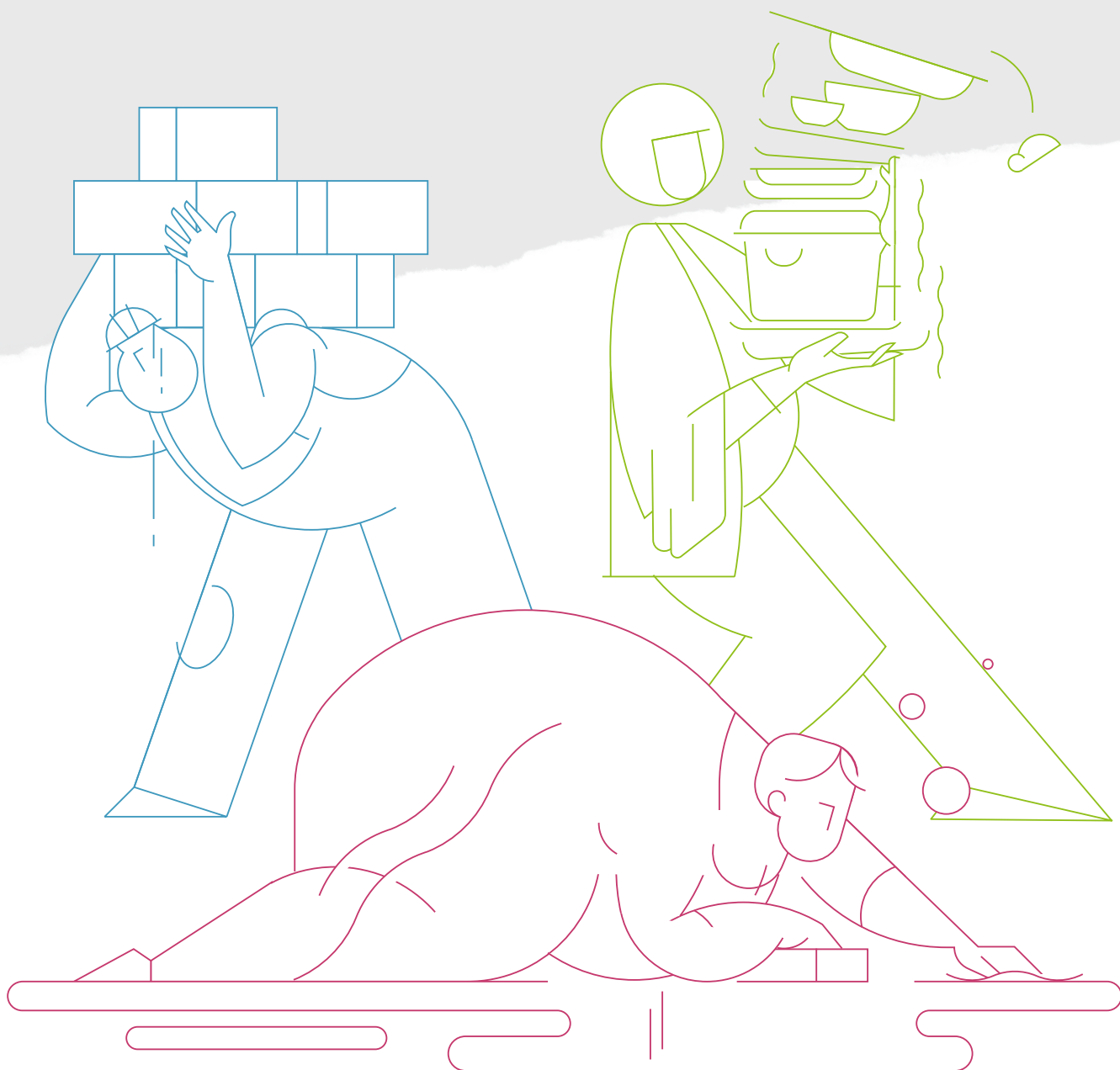




WERKNEMERS ZONDER WETTIG VERBLIJF

JAARVERSLAG 2025





Met de steun van:



Lijst afkortingen:

Fedasil: Federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers.

Fedris: het Federaal agentschap voor beroepsrisico's

N =: Geeft het totaal aantal gegevens waarop de grafiek is gebaseerd.

TSW: Toezicht op de Sociale Wetten

VIB: Verzoekers Internationale Bescherming

PICUM: Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants

RSVZ: Rijksdienst voor sociale zekerheid voor Zelfstandigen

RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

SIOD: Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst

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

INLEIDING

Je kan, beste lezer, twee wegen op. Of je leest de synthese van de jaarwerking. Of je leest het volledige jaarverslag. Beide wegen zullen verrassen. Sociale fraude, economische uitbuiting, arbeidsongevallen met heel verschillende uitkomst, trage procedures, ongeziene kafka, veel loondiefstal... maar ook resultaten.

Resultaten voor de rechtzoekende werknemers met een onzeker of zonder wettig verblijf. Daar gaat het over bij FAIRWORK Belgium: arbeidsrechten tastbaar maken voor werknemers die niet langer uitgebuit willen worden of die geen hulp krijgen als ze slachtoffer worden van een ongeval op de werkplaats of op weg ernaartoe. In alle economische sectoren en in de huisarbeid zijn er op dat punt veel noden. FAIRWORK wil er ook voor zorgen dat malafide werkgevers niet telkens opnieuw kunnen beginnen met hun oneerlijke concurrentie en verarming van de rechtsstaat.

Nog dit. FAIRWORK Belgium is vooral bekend om een goede helpdeskwerking. Dat is ook zo. Maar meer nog is het een ankerpunt voor een werknemersgroep die een eenzaam bestaan lijdt. Daar is onze werking attent voor, want eenzaamheid maakt ze dubbel kwetsbaar.

Bedankt voor uw inspanning om ons rapport 2025 te lezen.

INHOUD

INLEIDING	3
SYNTHESE WAT DEED FAIRWORK BELGIUM IN 2025	6
DE VEILIGE HELPDESKVAN FAIRWORK BELGIUM	9
Het profiel van de hulpvragers	10
HET SOLIDARITY AND SUPPORT PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS AND AU PAIRS	18
1. Veilig loket.	19
2. Activiteiten op zondag.	29
3. Deelnemers van de zondagse activiteiten in 2025.	40
4. Outreach.	43
5. Onderzoek naar de arbeidsmarkt voor huishoudelijk werk in België	45
6. Podcast Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen	46
FENOMEENANALYSE	47
1. Identiteitsfraude en arbeidsrechten	47
2. Gecombineerde vergunning: de regeling voor economische migratie wordt nog steeds misbruikt	51
3. Een nieuwe bijdrageregeling voor werkende verzoekers internationale bescherming	56
4. Wanneer een bedrijf failliet gaat	59
5. Arbeidsongevallen en beroepsziektes	66
6. Rechtspraak in dossiers begeleid door FAIRWORK BELGIUM in 2025	73

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK	75
1. Een nieuwe communicatiestrategie	75
2. De website van FAIRWORK Belgium	76
3. In de kijker	77
4. De nefaste impact van het gebrek aan middelen	77
5. Vorming 'Arbeidsrechten: Verzoekers Internationale Bescherming'	78
6. Onze internationale samenwerking	79
7. FAIRWORK Belgium zet in op beleidswerk	80
FAIRWORK BELGIUM:DE RADERTJES IN DE MACHINE.....	81
1. De FAIRWORK Belgium medewerkers, stagiairs en vrijwilligers	81
2. De bestuurders en de leden van de Algemene Vergadering	82
FINANCIËN	83
TOT SLOT.....	84

SYNTHESE WAT DEED FAIRWORK BELGIUM IN 2025

Elke dag komen werknemers met een onzeker- of zonder wettig verblijf bij ons aankloppen die werken zonder dat ze op papier bestaan: geen contract, geen aangifte, geen bescherming. Wij staan hen bij. Dit verslag laat zien wat we in 2025 hebben gerealiseerd – en welke structurele problemen we zijn tegengekomen die uw aandacht verdienen.



1.142 hulpvragen – en de teller tikt door

Ons gratis telefoonnummer, WhatsApp, e-mail en sociale media leidden in 2025 tot 1.142 hulpvragen: 47% meer dan het jaar ervoor en opnieuw een record. Achter dat cijfer gaan werknemers schuil uit 92 landen, actief in de bouw, de horeca, de schoonmaak en het huishoudelijke werk. Hun vragen gaan over loondiefstal (236 dossiers), over de mogelijkheid om legaal te werken (171), over problemen in een legale arbeidssituatie (122) en arbeidsongevallen (34). We ondersteunden 55 klachten en volgen vandaag 325 dossiers op – het oudste dateert van 2011.



Vijftien jaar solidariteit met huispersoneel en au pairs

Ons solidariteitsproject bestaat dit jaar 15 jaar en is gegroeid tot iets wat we met trots het Solidarity and Support Project for Domestic Workers and Au Pairs noemen. Via ons veilig loket behandelden we 175 dossiers. Au pairs zijn ondertussen onze grootste groep: 89 dossiers individueel opgevolgd, 119 au pairs bereikt via activiteiten of digitaal contact. We zijn de enige organisatie in België die hen sociaaljuridisch ondersteunt.

Elke zondag zijn we aanwezig in Brussel of Antwerpen of Luik: voor ontmoeting, informatie en gemeenschapsvorming. In 2025 verwelkomden we 220 deelnemers uit meer dan 30 landen. We zijn verheugd dat in 2025 het HIVA (KU Leuven) een grootschalig onderzoek naar huishoudelijk werk in België startte – een initiatief dat wij mee hebben aangekaart bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen die de nodige middelen voorzag.



Wat wij zien op het terrein: zes fenomenen die aandacht verdienen

Onze dossiers zijn meer dan individuele verhalen. Ze zijn symptomen van structurele problemen. Dit zijn de zes thema's die wij in 2025 hebben gedocumenteerd en geanalyseerd:

- **Identiteitsfraude:** werknemers die onder een vreemde identiteit werken zijn geen daders – ze zijn slachtoffers van een uitbuitingssysteem. Twee recente vonnissen tonen dat rechters hier verschillende interpretaties over geven. Wij pleiten voor een duidelijke omzendbrief van het College van procureurs-generaal: de werknemers moet als

slachtoffer worden gezien, het afgeroomde loon moet worden teruggevorderd ten gunste van de werknemer, de socialezekerheidsrechten moeten worden overgedragen.

- **Misbruik van de gecombineerde vergunning:** we stellen een nieuw en alarmerend fenomeen vast. Werkgevers vragen een gecombineerde vergunning aan, lokken de werknemer naar België – soms na betaling van duizenden euro's – en zetten hem vervolgens nooit aan het werk. Het gevolg: verlies van verblijfsrecht, geen inkomen, onoverkomelijke schulden. Werknemers moeten van bij het begin toegang krijgen tot hun eigen dossier en correcte informatie over hun rechten.
- **Bijdrageregeling voor werkende verzoekers internationale bescherming:** wie in een opvangcentrum woont en werkt, moet een deel van zijn loon afstaan. In de praktijk blijkt dit soms problematisch. RSZ-gegevens kloppen niet altijd, loonregularisaties na inspecties leiden tot onverwacht hoge bijdragen, en de preciaire arbeidspositie van verzoekers wordt structureel onderschat. Dit systeem verdient een grondige herziening.

- **Faillissement:** werknemers zonder wettig verblijf hebben wettelijk recht op tussenkomst van het Fonds Sluiting Ondernemingen — maar in de praktijk botsen ze op een catch-22. Het FSO wacht op RSZ-regularisatie; de RSZ wacht op betaling van de RSZ bijdragen. Curatoren reageren niet. Het recht bestaat op papier, maar is voor velen onbereikbaar.
- **Arbeidsongevallen en beroepsziektes:** 34 dossiers in 2025 — en voor het eerst ook beroepsziektes. We boeken vooruitgang: het Arbeidsauditoraat Waals-Brabant past ambtshalve RSZ-regularisatie toe bij ernstige ongevallen, FEDRIS vond een oplossing voor mensen zonder wettig verblijf om hun schadeloosstelling te ontvangen, en het Arbeidshof Antwerpen bevestigde op 8 juli 2025 dat het OCMW verplicht is dringende medische hulp te verlenen zolang er geen tussenkomst is van de arbeidsongevallenverzekering.
- **Rechtspraak:** 11 beslissingen in dossiers die wij begeleid hebben. In vier loonzaken werden werkgevers ook veroordeeld voor mensenhandel. Het Arbeidsauditoraat vervolgt steeds vaker — een positieve evolutie die we toejuichen.

Vormen, communiceren, beïnvloeden

We organiseerden 11 vormingen over arbeidsrechten voor 152 medewerkers uit het opvangnetwerk van Fedasil. Onze website bereikte meer dan 39.000 gebruikers in 6 talen. We publiceerden een opiniestuk in De Morgen en kwamen aan het woord in De Standard, Terzake en Pano. We voerden overleg met vier kabinetten — Werk, Sociale Fraudebestrijding, Migratie en de Vlaamse Minister van Werk — en legden onze aanbevelingen over au pairs, arbeidsmigratie en de bescherming van kwetsbare werknemers op tafel.

Sterke werking, fragiele financiering

2025 was het jaar met de grootste personeelsbezetting ooit — en tegelijk een jaar dat pijnlijk duidelijk maakte hoe kwetsbaar onze organisatie financieel is. Door een gebrek aan structurele middelen konden we twee medewerkers eind 2025 niet langer aan boord houden. We beginnen 2026 met onzekerheid, maar ook met vastberadenheid. De mensen die ons nodig hebben, kunnen niet wachten.

DE VEILIGE HELPDESK VAN FAIRWORK BELGIUM

De veilige helpdesk van FAIRWORK Belgium is telefonisch bereikbaar voor werknemers zonder wettig verblijf of met een onzeker verblijfsstatuut op het gratis nummer 0800/12019. Er kan gebeld worden tijdens permanenties op maandag en woensdag van 9:00 tot 13:00 uur en op donderdag van 13:00 tot 16:00 uur. Hulpverleners en andere personen met een vraag kunnen ons bereiken op het nummer 02/274 14 31. Naast de telefonische permanentie is er ook contact mogelijk via e-mail, Facebook, TikTok, Instagram en WhatsApp.

Er was ook in 2025 een sterke toename van het aantal hulpvragen. Die hulpvragen kunnen gaan over complexe dossiers en voor de hand liggende vragen over tewerkstelling.

Door een tijdelijke versterking van ons budget konden we onze werking tijdelijk uitbreiden. We herwerkten collectief de functieverdeling. Het team van de helpdesk bestond in 2024 nog uit een sociaaljuridische medewerker en een jurist. In 2025 voegden we deze rollen samen tot een gedeelde functie van sociaaljuridisch medewerker. Vanaf de tweede helft van 2025 namen vier personen die rol op.

1. HET PROFIEL VAN DE HULPVRAGERS

In 2025 kreeg de helpdesk **1.142 hulpvragen**. In verhouding tot 2024 is dit een **stijging van 47%**. Naar jaarlijkse gewoonte is dat opnieuw een recordaantal. De hulpvragers zijn voornamelijk (ex-)werknemers (70%), hun familie of kennissen (8%), of een hulpverlener (16%). Van de hulpvragers van wie we de gegevens konden verzamelen waren er **477 mannen en 312 vrouwen. Dat is respectievelijk 60% en 40%**.

Hoewel we extra personeel konden inzetten op de overbelaste helpdesk, zorgde de sterke toename van het aantal hulpvragen ervoor dat we onze selectiecriteria niet konden versoepelen. Hulpvragen die betrekking hebben op een korte tewerkstelling of op loondiefstal waarvan het bedrag een maandloon niet overschrijdt volgden we niet van nabij op. We bezorgen hulpvragers wel de nodige informatie over hoe ze een klacht kunnen indienen bij de bevoegde inspectiediensten. In 2025 hebben we deze uitsluitingscriteria toegepast in 74 dossiers.

In onze registratie ligt de nadruk op het aantal individuele hulpvragers, en niet op het totale aantal hulpvragen. We maken geen aparte registraties voor elke afzonderlijke hulpvraag van of over dezelfde persoon. Alleen wanneer een hulpvrager ons contacteert met een vraag of probleem bij een nieuwe werkgever, nemen we dit op als een nieuwe hulpvraag in onze registratie. Dat wil zeggen dat, in tegenstelling tot de registratie bij andere organisaties, het effectieve aantal contactmomenten veel hoger ligt. Het houdt in dat één hulpvrager verschillende keren contact met ons kan opnemen en dat niet apart geregistreerd wordt. In de loop van 2025 hebben we onze registratiemethode aangepast. Dossiers waarbij we de hulpvraag na één contact kunnen beantwoorden of doorverwijzen en waarvoor geen verdere opvolging nodig is, registreren we nu als 'eenmalig contact'. Deze werkwijze werd al gedurende het hele jaar toegepast, maar pas vanaf 2026 zullen we een volledig beeld hebben. In 2025 werden van de 1.142 hulpvragen er 238 geregistreerd als eenmalig contact.

De werknemers die ons contacteerden zijn **afkomstig uit 92 verschillende landen**. De grootste groepen uit Marokko (162) en Brazilië (66). Gevolgd door mensen met de Colombiaanse (24) en Filipijnse (24) nationaliteit. De verdrievoudiging van het aantal hulpvragers met de Marokkaanse nationaliteit springt in het oog. Over de redenen daarvoor tasten we in het duister.

Net zoals de afgelopen jaren blijken we een aanspreekpunt voor Belgen (49) met problemen met hun werkgever. Ze zijn daarmee de derde nationaliteit in onze lijst. De redenen daarvoor zijn de toegankelijke informatie op onze website, beperkte bereikbaarheid van de vakbonden en een gebrek aan kennis over de bevoegdheden van overheidsdiensten. We volgen deze dossiers niet op en verwijzen de hulpvragers naar diensten die hun belangen wel kunnen behartigen.

De sectoren waar onze hulpvragers zijn tewerkgesteld blijven in eerste instantie **huishoudarbeid, de bouwsector, horeca en de schoonmaaksector**. In totaal waren de betrokken werknemers actief in minstens **45 verschillende sectoren**. De stijging van het aantal hulpvragen van au pairs is opvallend. In 2024 kregen we 58 vragen van au pairs. In 2025 waren dat er 94. De

verklaring is dat er in 2025 meer au pairs actief waren in België. Tegelijk staat dat niet in verhouding met de stijging van het aantal hulpvragen. Ook opvallend is de land- en tuinbouwsector. Voor 2025 kwamen werknemers uit die sector zelden in aanraking met onze werking. Door de toename van het aantal vragen van verzoekers internationale bescherming (VIB) komt deze sector nu prominenter in beeld.

In 2025 ondersteunde FAIRWORK Belgium **55 klachten van werknemers met een onzeker of zonder wettig verblijf**. Negentwintig werknemers dienden hun klacht rechtstreeks in bij het Arbeidsauditoraat, vijftientig bij verschillende arbeidsinspectiediensten en één dossier bij het parket. Dat gebeurde meestal met onze ondersteuning. In veertien dossiers had de werknemer al zelf een klacht ingediend bij de inspectie vóór hij ons contacteerde.

Op vraag van de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) dienen we in Brussel geen klachten meer in bij hen, maar rechtstreeks bij het Arbeidsauditoraat van Brussel. In andere regio's dienen we klachten nog wel eerst in bij TSW.

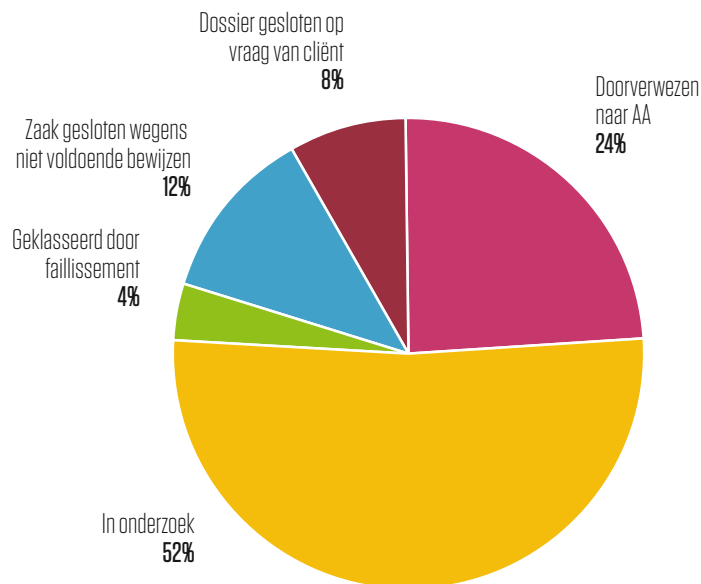
Een overzicht:

- We dienden twee klachten in bij de regionale inspectie. Eén dossier gaat over een au pair-jongere die niet als au pair geregistreerd was en daardoor niet het correcte loon kreeg. Het andere dossier betreft een VIB die in de schoonmaaksector werkte. De werkgever liet hem taken uitvoeren die niet onder de dienstenchequeregeling vallen, maar betaalde hem wel met dienstencheques. Voor deze sectoren zijn de regionale inspecties specifiek bevoegd.
- We dienden vier klachten in bij de inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Eén dossier startte na een controle op de werkvloer door de RSZ, waarbij de betrokken werknemer werd vastgesteld. In de drie andere dossiers had de werknemer zelf eerst een klacht ingediend bij de RSZ en kwam pas later bij ons aankloppen.
- We dienden negentien klachten over loondiefstal in bij de inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten (TSW). Deze dienst richt zich op de naleving van arbeidsrechten en het correct uitbetalen van lonen. Voor FAIRWORK Belgium is TSW dus de logische partner om aan te kloppen bij klachten over loondiefstal.
- We dienden negentwintig klachten rechtstreeks in bij het Arbeidsauditoraat.
 - In negen dossiers gaat het om loondiefstal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
 - Zeven klachten betroffen een niet aangegeven arbeidsongeval.
 - In de dertien andere dossiers dienden we meteen klacht in bij het Arbeidsauditoraat omwille van de complexiteit van het dossier. Tewerkstelling onder de identiteit van iemand anders, schijnzelfstandigheid, een werkgever die we al kenden vanuit andere dossiers, of een tewerkstellingsconstructie die verschillende statuten combineerde.

- Behalve een klacht die het Arbeidsauditoraat sloot zonder gevolg, zijn alle andere klachten die we bij het Arbeidsauditoraat indienden nog steeds in behandeling.

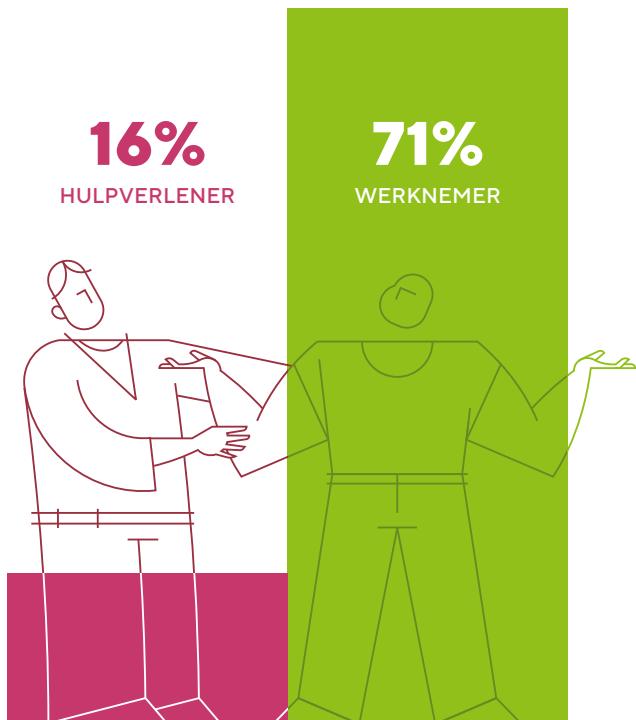
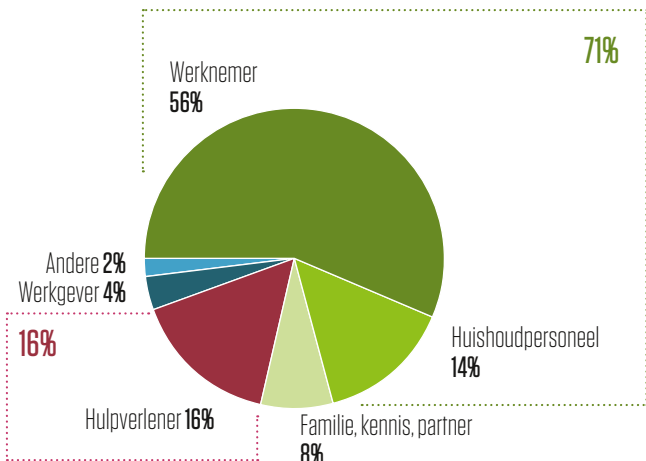
De behandeling neemt vaak meerdere jaren in beslag. Dat is de reden waarom **FAIRWORK Belgium nu 325 dossiers opvolgt**, inclusief de dossiers die we in 2025 openen. Het langstlopende dossier werd geopend in 2011.

GRAFIEK: OPVOLGING VAN KLACHT DOOR INSPECTIE

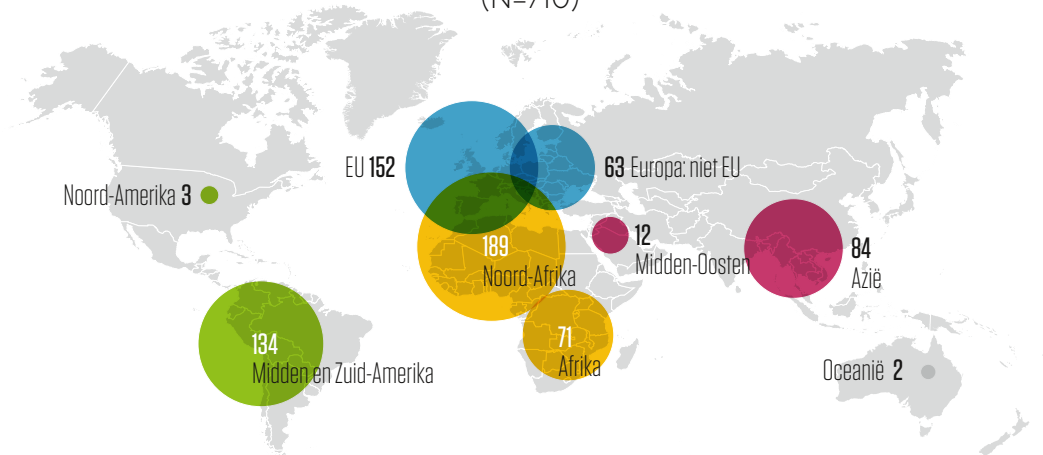


IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS

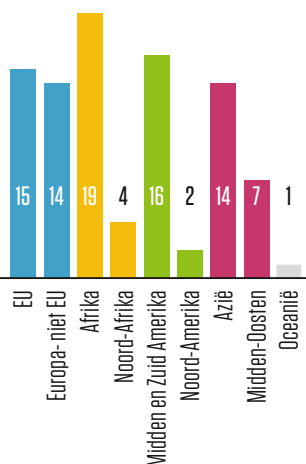
DE IDENTITEIT VAN DE HULPVRAGERS (N=985)



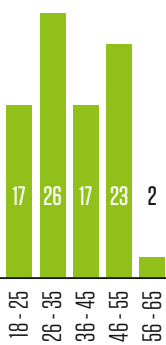
HERKOMST VAN DE WERKNEMER (N=710)



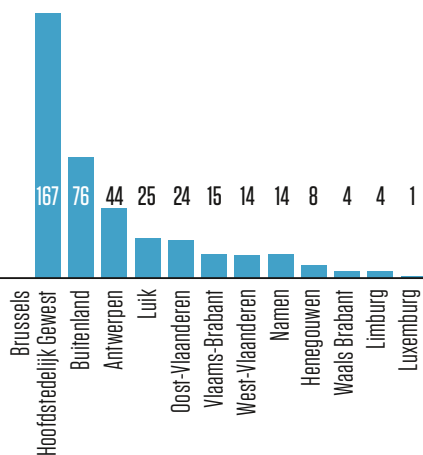
AANTAL LANDEN (N=92)



LEEFTIJD (N=85)

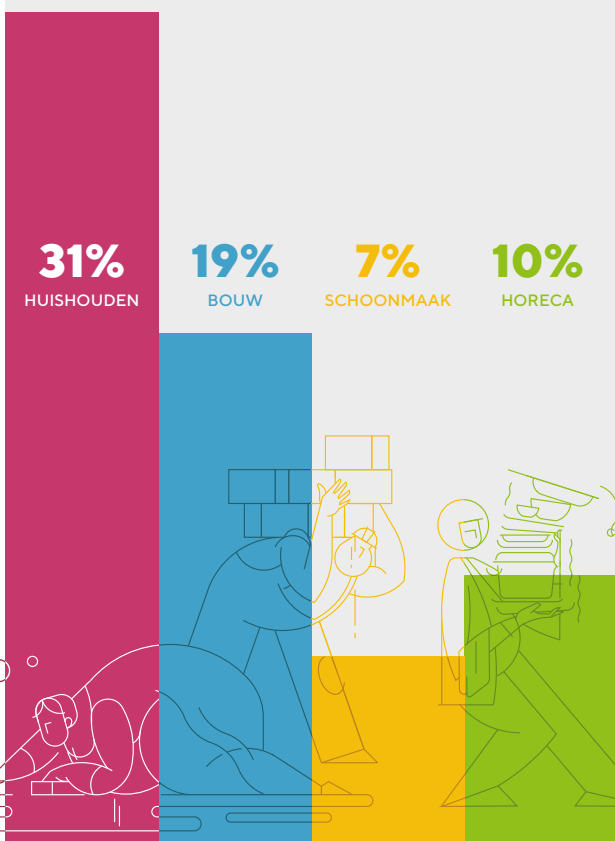


VERBLIJFPLAATS (N=396)

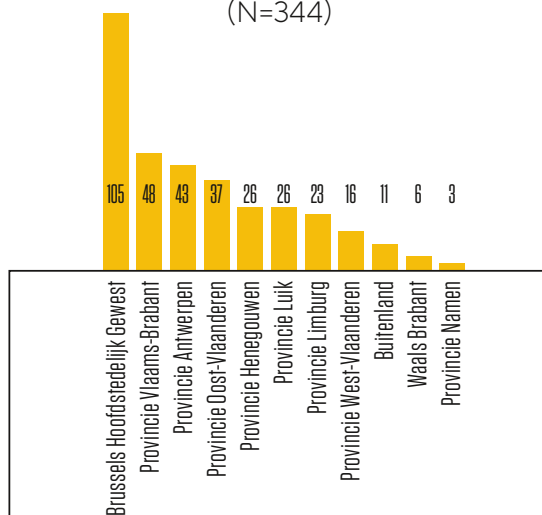


AARD VAN TEWERKSTELLING

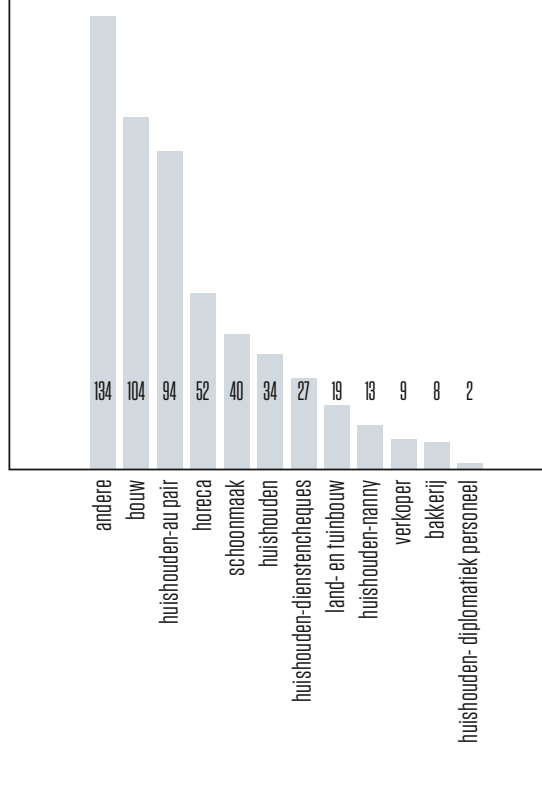
De top 4 van de sectoren van tewerkstelling blijven jaar na jaar hetzelfde: **bouw, huishouden, horeca en schoonmaak.**



PLAATS VAN TEWERKSTELLING (N=344)



SECTOR VAN TEWERKSTELLING (N=536)



HULPVRAGEN

THEMA VAN DE HULPVRAAG (N=1102)

Loondiefstal	236
Mogelijkheid om legaal te werken	171
Andere	151
Problemen in een legale arbeidssituatie	122
Algemene vraag naar rechten	109
Administratieve problemen met werkvergunning	48
Ontslag	40
Vragen in verband met zelfstandig werk	36
Arbeidsongeval	34
Problemen bij schijnzelfstandigheid	33
Vraag naar werk	29
Onduidelijke vraag	27
Controles door politie en inspectie	23
Detachering	16
Sociale zekerheidsrechten	9
Mensenhandel	6
Wit werk zonder papieren	3
Misbruik niet gespecificeerd	3
Problemen met regularisatie	2
Valse papieren	2
Inschrijven als werkzoekende	1
Lidmaatschap vakbond	1

BEHANDELING VAN DE HULPVRAAG (N=1115)

Informatie bezorgd	466
Doorverwezen	265
Klant stopt het dossier	77
Uitsluitingscriteria	80
In behandeling	68
Klant niet meer bereikbaar	56
Klachtneerlegging	51
Klant op wachtlijst maar neemt geen contact	23
Werkgever betaalt na onze tussenkomst	10
Mensenhandel	6
Klant komt niet naar afspraak	6
Bemiddeling/opvolging	4
Bemiddelen vakbond	3

Het thema "andere" in grafiek "thema van de hulpvraag" omvat een breed scala aan hulpvragen, die vaak buiten onze specifieke expertise vallen. Werknemers met een onzeker of zonder wettig verblijf benaderen ons met vragen over gezondheidszorg, toegang tot onderwijs, problemen met bankdiensten en over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te verrichten. Vragen van werkgevers die meer inzicht zoeken in de complexiteit van het arbeidsmigratiesysteem komen ook terecht onder dit thema. Wanneer de vraag buiten onze expertise valt, verwijzen hulpvragers door naar gespecialiseerde diensten die beter in staat zijn om aan hun specifieke behoeften tegemoet te komen. Door deze aanpak waarborgen we dat wie ons benadert de meest relevante en effectieve ondersteuning krijgt.

Het mag niet verbazen dat de helpdesk van FAIRWORK Belgium vragen krijgt over situaties die later als mensenhandel worden gekwalificeerd. In dossiers van ernstige economische uitbuiting – met indicaties van mensenhandel – nemen we – met akkoord van de betrokkene - 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 situatie voldoet aan de voorwaarden inzake mensenhandel. Nadat een centrum het dossier heeft afgetoetst bij het Arbeidsauditoraat, beslissen zij of ze het beschouwen als een geval van mensenhandel. Als dat zo is, neemt een van de centra de begeleiding over. Dat was dit jaar het geval in zes dossiers. In alle andere gevallen zette FAIRWORK Belgium de begeleiding verder.

HET SOLIDARITY AND SUPPORT PROJECT FAIRWORK BELGIUM FOR DOMESTIC WORKERS AND AU PAIRS

Dit FAIRWORK Belgium project bestaat inmiddels 15 jaar. Tot dit jaar stond het bekend als het empowermentproject FAIRWORK Belgium for Domestic Workers. In de loop der jaren hebben we gemerkt dat het woord “empowerment” niet langer volledig onze praktijk weerspiegelt. Het kan paternalistisch overkomen, alsof kracht of vaardigheden aan de werknemers “gegeven” moeten worden, terwijl zij die al bezitten maar structurele drempels tegen komen om hun rechten af te dwingen. De rol van FAIRWORK Belgium richt zich op het bieden van sociaaljuridische ondersteuning, de creatie van ontmoetingsruimtes, de versterking van solidariteit en het begeleiden van het huispersoneel en au pairs om hun rechts- en levenssituatie te verbeteren.

Om deze redenen hebben we besloten het project om te dopen tot het Solidarity and Support Project FAIRWORK Belgium for Domestic Workers and Au Pairs. De toevoeging van au pairs is niet alleen omdat zij al jarenlang actief deelnemen aan onze activiteiten en outreach, maar ook omdat zij tegenwoordig een van de grootste groepen vormen binnen ons project en binnen de huishoudelijke sector. Ze vertegenwoordigen een nieuwe vorm van informeel werk in België. U leest een gedetailleerde analyse van dit fenomeen en de implicaties ervan verder in dit verslag.

De naamswijziging weerspiegelt beter onze huidige aanpak: solidariteit, sociaaljuridische ondersteuning, erkenning van waardig werk, het gezamenlijk opbouwen van een community en een veilige en inclusieve ruimte voor alle deelnemers.

Ons solidariteits- en supportproject is verdeeld in twee grote onderdelen:

- Een veilig loket tijdens de weekdays waar we individuele sociaaljuridische ondersteuning bieden aan het huispersoneel en au pairs.
- Groepsactiviteiten op zondag, waarbij we informatiesessies, workshops, bezoeken en sociaal-culturele activiteiten organiseren voor onze doelgroepen.

Het project focust op twee doelgroepen:

- Huispersoneel, in de strikte zin van het woord. Dat begrip omvat zowel derdelanders met een onzeker of zonder wettig verblijf als Unieburgers die werkzaam zijn met verschillende arbeidsstatuten in de huishoudelijke sector in België. Het gaat dan om dienstbodes, nanny's, babysitters, en werknemers via het dienstenchequesysteem.
- Au pairs, voornamelijk afkomstig van landen buiten de EU maar ook Unieburgers maken deel uit van deze groep. Deze groep wordt puur juridisch gesproken niet beschouwd als huispersoneel maar in de praktijk doen zij hetzelfde werk als dienstboden, zij het zonder de officiële erkenning of bescherming die daarbij hoort.

1. VEILIG LOKET

Net zoals de algemene helpdesk, informeert het veilig loket voor huispersoneel en au pair jongeren hen over hun arbeidsrechten, ongeacht hun verblijfsstatus. Ze kunnen bij ons terecht met al hun vragen en, indien gewenst, begeleiden we hen bij het indienen van klachten bij de bevoegde arbeidsinspectiediensten. We leggen uit dat alle werknemers, inclusief die zonder wettig verblijf, recht hebben op correcte arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in het paritair comité die van toepassing is, inclusief minimumloon en verzekering tegen arbeidsongevallen. Dit geldt ook in situaties waarin au pairs worden verplicht om langer te werken dan toegestaan of om taken uit te voeren die niet tot hun functie behoren.

Het loket is bereikbaar via telefoon, e-mail en sociale media. Bijna alle vragen en verzoeken om ondersteuning komen via WhatsApp bij ons aan, ook vanuit werkgevers die informatie zoeken. Via WhatsApp sturen de hulpvragers bewijsmateriaal over hun werk. Dat maakt het contact efficiënt en praktisch.

Die digitale communicatie heeft een aantal voordelen. Wanneer een bericht binnenkomt in een taal die we niet beheersen, kunnen we dankzij online vertaaltools snel een antwoord formuleren in de taal van de cliënt, zodat het eerste contact vlot verloopt. Bovendien maakt WhatsApp discreet contact mogelijk met mensen in

geïsoleerde werkomgevingen, zoals inwonende dienstboden en au pairs, waardoor we algemene informatie over hun rechten kunnen verstrekken zonder dat de werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte is.

Ook via Facebook, Instagram en TikTok bereiken ons vragen van cliënten. Om ervoor te zorgen dat geen vraag onbeantwoord blijft en we overzicht behouden, verwijzen we berichten via deze kanalen door naar ons e-mailadres of ons officiële WhatsApp-nummer. Op deze manier kunnen we alle binnenkomende vragen systematisch opvolgen en adequaat reageren.

Wanneer een vraag van hoge complexiteit is en onmogelijk via chat te beantwoorden, proberen we telefonisch contact op te nemen met de persoon in kwestie. Indien men dieper geïnformeerd wil worden over rechten met het oog op het indienen van een klacht, nodigen we hen uit voor een afspraak in onze kantoren. Indien de persoon die contact opneemt in een sterk geïsoleerde omgeving woont, proberen we zo goed mogelijk advies te geven via chat of discreet telefonisch contact. In dergelijke gevallen geven we niet alleen advies over arbeidsrechten, maar proberen we te beoordelen of de situatie mogelijk neigt naar mensenhandel. Indien dit het geval is, verwijzen we door naar de gespecialiseerde organisaties.

In 2025 hebben we in totaal 175 dossiers behandeld. We geven een overzicht van de meest voorkomende vragen per arbeidsstatuut:

A) Dienstboden

Het dienstbodestatuut (Paritair Comité 323) is van toepassing op werknemers (met of zonder wettig verblijf) die een privéarbeidsrelatie hebben met een werkgever. Binnen dit statuut bestaan er drie subcategorieën: dienstbode schoonmaak, dienstbode huishouden en dienstbode kinderopvang (nanny's of babysitters).

Wanneer een werkneemster zonder wettig verblijf of die niet-aangegeven werkt contact opneemt met ons veilig loket om zich te informeren over haar rechten, verstrekken wij informatie over de arbeidsvoorwaarden die gelden binnen dit paritair comité. Wanneer de betrokken persoon een klacht wil indienen bij de arbeidsinspectie, wordt deze opgesteld met als doel het achterstallige loon te recupereren volgens de officiële barema's die binnen dit statuut van toepassing zijn.

In de praktijk stellen wij vast dat personen zonder verblijfsdocumenten het grootste deel van de werknemers binnen dit statuut uitmaken. In de categorie kinderopvang is het profiel echter meer divers. Naast migrerende werknemers zonder wettig verblijf vinden we hier ook een aanzienlijk aantal studenten. In dat laatste geval zien we regelmatig een praktijk ontstaan tussen voormalige au pairs en hun voormalige gastgezinnen.

Na afloop van hun au-pairjaar kiezen sommige van hen ervoor om van statuut te wisselen en een verblijf als studenten aan te vragen. In veel gevallen wordt daarbij een akkoord bereikt met het gastgezin, dat optreedt als financiële garant zodat het verblijf als student kan worden goedgekeurd. De voormalige au pair (nu student) blijft vervolgens in het gezin wonen en wordt in ruil daarvoor verwacht verder in het huishouden te werken, voornamelijk door voor de kinderen te zorgen.

De betrokken persoon wordt in de praktijk vaak nog steeds “au pair” genoemd en ontvangt doorgaans slechts €450 per maand. Dit is uitbuiting, aangezien het au-pairstatuut niet compatibel is met het studentenstatuut. Het betreft immers twee verschillende verblijfsstatuten. In werkelijkheid gaat het hier om een niet-aangegeven inwonende dienstbode, die recht heeft op minstens het wettelijk minimumloon dat geldt voor een nanny.¹

In dit geval mag niet worden gesproken van een betaling in natura, aangezien dergelijke regelingen enkel mogelijk zijn wanneer er een schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat. Bovendien zijn de bedragen die in natura kunnen worden verrekend wettelijk beperkt.

Dit zijn de meest voorkomende vragen die wij in het helpdesk ontvangen van dienstboden:

- Tewerkstelling niet aangegeven aan de sociale zekerheid
- Lagere lonen dan het legale minimumloon
- Werkuren van 40 uren per week (en meer)
- Onwettige betalingen van een deel van het loon in natura voor inwonende werknemers
- Willekeurige ontslag zonder het opzeggingstermijn te respecteren.
- Geen werkkledij en geen verplaatsingskosten terugbetaald
- Nanny's systematisch tewerkgesteld in het zwart met een zeer laag loon, vaak 50% lager dan het legale minimumloon.
- Nanny's die illegaal tewerkgesteld worden met dienstencheques
- Nanny's die toch legaal werken, worden aangegeven bij het incorrecte paritair comité.²
- Door de vergrijzing van de bevolking (en de werkgevers), worden dienstboden die in principe alleen schoonmaaktaken uitvoerden, verplicht om taken als verzorgenden over te nemen. In verband met dit fenomeen heeft FAIRWORK Belgium een nota opgesteld met een voorstel om binnen het statuut van dienstboden een nieuwe categorie te creëren voor verzorgenden die rechtstreeks in een privéarbeidsrelatie werken dus niet via een officiële zorginstelling.

1 Minimumlonen in 2025 voor dienstboden kinderopvang: €14,06/u of €2316,45/maand.

2 Sinds 2020 behoren nannies tot het Paritair comité 323. Maar diegene wiens job toch aangegeven wordt bij de sociale zekerheid, worden (incorrect) tewerkgesteld onder het PC377 met minder gunstige arbeidsvoorwaarden.

B) Dienstenchequewerknemers

Het aantal hulpvragen van deze doelgroep is in 2025 toegenomen. Niet alleen het aantal oproepen, maar ook de complexiteit ervan. Zo kregen we bijvoorbeeld vragen over arbeidsongeschiktheid en langdurige invaliditeit, problemen met de uitbetaling van vergoedingen door mutualiteiten, ontslagprocedures en de administratieve formulieren die daarvoor moeten worden ingevuld.

Aangezien de ondersteuning en begeleiding van deze werknemers voornamelijk een syndicale aanpak vraagt, proberen we hen waar mogelijk door te verwijzen naar hun eigen vakbond. In het kader daarvan gingen we in gesprek met verschillende vakbonden om ontmoetingsmomenten te organiseren tussen hun vertegenwoordigers en de personen die ons contacteren. Zowel in 2024 als in 2025 hebben we op die manier ontmoetingen georganiseerd met collega's van ACV en ABVV in Brussel.

Daarnaast wil FAIRWORK Belgium bijdragen aan het herstel van het vertrouwen in de vakbonden bij de werknemers die ons contacteren. We stelden namelijk een groeiende ontevredenheid vast over de dienstverlening van de vakbonden. De taalbarrière speelt hierin een zeer belangrijke rol. Doordat de helpdesk van de vakbonden doorgaans enkel in het Frans of het Nederlands bereikbaar zijn, en niet in andere talen zoals Engels, Spaans of Portugees blijft de toegang voor veel werknemers beperkt.

Naast de taalbarrière is er ook een gebrek aan kennis over de wettelijke voorwaarden van het dienstenchequesysteem. In steden zoals Brussel en Antwerpen bestaat een groot deel van de werknemers in deze sector uit personen met een migratieachtergrond (zowel EU-burgers als derdelanders). Bij veel van hen is de kennis over de basiskenmerken van het dienstenchequesysteem beperkt. Dit gebrek aan informatie leidt soms tot wantrouwen tegenover collega's die binnen hun bedrijf als vakbondsafgevaardigden optreden.

Hoewel de aard van de vragen grotendeels vergelijkbaar blijft met die van voorgaande jaren, blijven veel werkneemsters ons contacteren met problemen die structureel aanwezig zijn in de sector. In 2025 hadden de meest gestelde vragen vooral betrekking op de volgende situaties:

- Inhoudingen op het loon wanneer klanten tijdelijk geen beroep doen op de diensten, bijvoorbeeld tijdens vakantieperiodes. Dit blijft een bekend probleem dat nog steeds niet structureel wordt opgelost. Sommige dienstenchequebedrijven laten werknemers een document ondertekenen waarin zij zogenaamd onbetaald verlof aanvragen voor dagen waarop de klant geen diensten vraagt.
- Misbruik van het dienstenchequesysteem door klanten die het systeem gebruiken om in werkelijkheid een privé-nanny of een verzorger voor ouderen tewerk te stellen.
- Situaties waarin dienstenchequebedrijven werknemers vragen om extra cheques te registreren of te ondertekenen voor prestaties die in werkelijkheid niet werden uitgevoerd.
- Problemen rond de erkenning van ziekteverlof. In bepaalde gevallen wordt ziekte niet correct geregistreerd en worden werknemers in plaats daarvan in tijdelijke werkloosheid geplaatst.
- Moeilijkheden bij de erkenning van invaliditeit na een langdurige periode van arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld wanneer een beroepsziekte niet wordt erkend.
- Ontslag na een lange periode van arbeidsongeschiktheid.



C) Au pair-jongeren

Au pairs zijn intussen de grootste groep binnen ons project geworden. In 2025 hebben we via ons veilig loket 89 dossiers van au pairs opgevolgd en 119 au pairs namen deel aan onze zondagse activiteiten of stonden regelmatig digitaal met ons in contact.

Onze helpdesk staat sinds 2014 open voor deze doelgroep. Sindsdien hebben we meer dan 800 dossiers behandeld. In de loop der jaren is FAIRWORK Belgium uitgegroeid tot een referentiepunt. Vandaag zijn wij de enige organisatie in België die sociaaljuridische ondersteuning biedt aan au pairs. We fungeren bovendien als een neutraal informatiepunt, niet alleen voor au pairs maar ook voor gastgezinnen.

Onze organisatie richt zich in de eerste plaats op de ondersteuning en begeleiding van au pairs die slachtoffer zijn van uitbuiting. We stellen echter vast dat steeds meer gastgezinnen ons contacteren met vragen over de wettelijke voorwaarden van het au-pairprogramma en over hoe zij een au pair in hun gezin kunnen ontvangen. Hoewel dit strikt genomen niet onze kerntaak is, vinden wij het belangrijk dat alle betrokken partijen correct geïnformeerd zijn over de wettelijke regels. We hopen dat dit mogelijke uitbuiting van au pairs kan voorkomen. Paradoxaal genoeg stellen we vast dat gastgezinnen vaak onjuist worden geïnformeerd door au-pairagentschappen. Op basis van deze foutieve informatie vragen sommige gezinnen meer van de au pair dan wettelijk is toegestaan. Wanneer er vervolgens een klacht wordt ingediend, zijn het echter de gastgezinnen – en niet de agentschappen – die de juridische gevolgen dragen.



Na meer dan tien jaar ervaring met de realiteit van au pairs in België stelt FAIRWORK Belgium vast dat het au-pairprogramma in de praktijk steeds meer is geëvolueerd naar een nieuwe vorm van informeel huishoudelijk werk. Het oorspronkelijke culturele uitwisselingsdoel van het programma is in de meeste gevallen nauwelijks nog aanwezig. In de praktijk wordt het programma vaak gebruikt als een manier om goedkope buitenlandse dienstboden aan te werven. Au pairs verrichten in werkelijkheid hetzelfde werk als huispersoneel; velen van hen werken zelfs voltijds. Toch genieten zij nog steeds niet van de bescherming en garanties die verbonden zijn aan een volwaardig arbeidsstatuut.

Au pairs vormen een gemakkelijk doelwit voor uitbuiting. Het gaat om jonge mensen die naar België komen met een sterk geromantiseerd beeld van België en Europa. Hoewel de meeste au pairs goed Engels spreken, is hun kennis van het Nederlands en het Frans vaak zeer beperkt of zelfs onbestaand.

Wanneer zij in België aankomen, kennen zij meestal de wettelijke voorwaarden van het au-pairprogramma niet en hebben zij de regelgeving die het programma regelt vaak nooit gelezen. Dit is in België nog complexer geworden sinds 2024, omdat het programma wordt geregeld door een regelgevingstekst per Gewest. Hoewel deze drie regelgevingen in grote lijnen gelijkaardig zijn, bestaan er toch enkele fundamentele verschillen. In de praktijk zijn de enige informatiebronnen voor au pairs hun gastgezinnen en de au-pairagentschappen.



Zoals we in eerdere jaarverslagen³ reeds hebben geanalyseerd, zijn deze agentschappen private ondernemingen zonder officiële erkenning, waarvan de werking niet door een overheid wordt gecontroleerd. In deze sector komen desinformatie en intimidatie van au pairs regelmatig voor en maken ze deel uit van een bredere reeks problematische praktijken.

Een andere factor die het au-pairprogramma bijzonder vatbaar maakt voor uitbuiting is het feit dat de au pairs in België elk jaar wisselen. Daardoor ontstaat er nauwelijks een mogelijkheid tot kennisoverdracht tussen de vorige en de nieuwe generaties au pairs. Wanneer au pairs contact opnemen met FAIRWORK Belgium om zich te informeren over hun rechten of om een klacht in te dienen tegen hun gastgezin, verlaten zij uiteindelijk vaak België zonder de kans te hebben

om hun ervaringen door te geven aan de au pairs die na hen komen. FAIRWORK Belgium stelt vast dat we elk jaar opnieuw hetzelfde werk moeten doen: het bijstellen van de verwachtingen waarmee au pairs naar België komen, hen informeren over hun rechten, de desinformatie die zij vooraf hebben gekregen rechtzetten en hen sensibiliseren over wat zij wel en niet moeten aanvaarden van een gastgezin. Zodra deze au pairs goed geïnformeerd zijn, verlaten zij België en komt er een nieuwe generatie aan, waardoor de cyclus zich opnieuw herhaalt.

Dit fenomeen doet zich bijvoorbeeld niet voor bij de groep van huishoudelijke werknemers zonder wettig verblijf. Hoewel ook zij aanvankelijk vaak denken dat zij geen rechten hebben, beschikken zij na verloop van tijd over een min of meer stabiel netwerk van kennissen en

3 U leest meer over au pairagentschappen in ons [jaarverslag 2024](#)

vrienden. Binnen deze gemeenschap wordt informatie onderling gedeeld en doorgegeven. Zelfs wanneer een voormalige au pair na haar au-pairjaar in België blijft, gebeurt dit meestal onder andere omstandigheden, bijvoorbeeld als student of via gezinshereniging. In dat geval maken zij echter geen deel meer uit van de au-pairgemeenschap en verliezen zij in de meeste gevallen het contact met deze groep.

Een ander element dat verder bevestigt dat au pairs in de praktijk vaak functioneren als goedkope huishoudelijke werknemers, is de evolutie van het aantal au pairs in het Waalse Gewest. Ondanks het feit dat het zakgeld daar wel werd geïndexeerd in vergelijking met 1999 en steeg van €450 naar €750 per maand, is het aantal au pairs in Wallonië niet gedaald. Integendeel, het aantal au pairs in het Waalse Gewest ligt inmiddels zelfs hoger dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In het algemeen blijft het aantal au pairs in heel België stijgen.

Hoe valt deze voortdurende groei te verklaren? In de eerste plaats omdat het economisch nog steeds zeer voordelig is om een au pair in huis te nemen. In de meeste regio's van het land bedraagt het minimale maandelijkse zakgeld nog steeds €450. Zelfs met de verhoging tot €750 in het Waalse Gewest blijft dit bedrag echter ver onder het wettelijk minimumloon dat een kinderoppas zou moeten ontvangen (€14,06 per uur, of ongeveer €2316,45 per maand voor voltijdse tewerkstelling).

Daarnaast bestaat er een groep **EU-au pairs**, die niet in de onderstaande tabel is opgenomen. Voor deze groep bestaan geen officiële cijfers, aangezien zij nergens formeel worden geregistreerd. Binnen ons werk verwijzen wij naar hen als “schijn-au pairs”, omdat het juridisch gezien niet om echte au pairs gaat.

Het au-pairstatuut is namelijk een verblijfsstatuut en geen arbeidsstatuut. Het wordt verkregen via een arbeidskaart en vervolgens een visum met het motief au pair. Europese burgers hebben echter geen arbeidskaart of visum nodig om in België te wonen en te werken. Daarom is het au-pairstatuut juridisch gezien niet van toepassing op hen. Wanneer een Europese burger als inwonende kinderoppas werkt, gebeurt dit in feite onder het statuut van dienstbode, met recht op een wettelijk minimumloon.

In de praktijk worden deze werknemers echter vaak door hun werkgevers als “au pair” bestempeld. Enkel op basis van deze benaming ontvangen zij geen loon, maar slechts zakgeld, terwijl zij in werkelijkheid recht hebben op een salaris. In sommige gevallen ontvangen zij zelfs niet eens het minimale zakgeld. Zo vertelde een Finse “schijn-au pair” die via ons veilig loket contact met ons opnam: “Ik werk nu al een paar maanden bij een gezin in Wallonië. Daar bedraagt het minimale zakgeld €750, maar in werkelijkheid krijg ik slechts €450. Toen ik hen daarmee confronteerde, zeiden ze dat die €750 alleen voor derdelanders geldt.”

De situatie van deze Europese “au pairs” komt in feite neer op een niet-aangegeven tewerkstelling als inwonende dienstbode. Zij hebben geen recht op zakgeld, maar wel op het wettelijk minimumloon dat geldt voor huishoudelijke werknemers.

Totaal deelnemers in 2025, volgens verblijfsstatuut

	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidskaart B Vlaanderen	270	397	440	465	600
Arbeidskaart B Brussels Hoofdstedelijk Gewest	92	89	99	109	93
Arbeidskaart B Wallonië	57	63	83	95	96
Arbeidskaart B Duitstalige Gemeenschap	4	4	8	4	10
Totaal	423	553	584	673	799
Visum D met als motief 'au pair' ^{4,4}	302	401	382	464	471

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

- Werkuren van 30-38 uur (of meer) per week (het maximum toegelaten is van 20u per week)
- Het niet betalen van het minimum zakgeld (450€ in Vlaams en Brussels Gewest of €750 in Waals Gewest)
- Au pairs aan de deur gezet
- Intimidatie door gastgezinnen en au pair bureaus
- Het niet betalen van medische kosten van de au pairs
- Het niet betalen van de maaltijden voor au pairs
- Opstellen van (onwettige) contracten en overeenkomsten door au pair bureaus met extralegale verplichtingen voor de au pairs
- Allround werk en taken die niet uitgevoerd moeten of mogen worden door een au pair
- Autorijden. Dit is geen taak voor een au pair en dit kan extreem riskant zijn voor de au pair. Ze zijn volledig aansprakelijk (strafrechtelijk en burgerlijk) bij ongevallen. Ze gebruiken vaak een (niet-Europese) internationale rijbewijs die eigenlijk niet geldig is in België als houder van een verblijfskaart. Ze kunnen dus niet geregistreerd worden bij de autoverzekering.
- Afnemen van persoonlijke officiële documenten door gezinnen en/of au pair bureaus.
- "Schijn-au pairs"

4 Ter verduidelijking, het verschil tussen de Visa D en het totaal aantal uitgereikte Arbeidskaarten B is geen verrassing. Niet elk land is visumplichtig en men kan de aanvraag doen vanuit België.

2. ACTIVITEITEN OP ZONDAG

De activiteiten van het project “FAIRWORK Belgium for Domestic Workers & Au Pairs” vinden elke zondag plaats in de verschillende steden waar we actief zijn voor onze twee doelgroepen (huispersoneel & au pairs). Elke week organiseren we een andere activiteit in een andere stad. De collega's die verantwoordelijk zijn voor dit project verplaatsen zich daarom wekelijks naar de stad waar de activiteit van dat weekend plaatsvindt. De zondagse activiteiten vinden het hele jaar door plaats, behalve in juli en augustus en de laatste twee weken van december.

De activiteiten bestaan in grote lijnen uit ontmoetingsmomenten, socioculturele bezoeken aan musea en tentoonstellingen, begeleide wandelingen naar verschillende steden en plaatsen van cultureel belang, en workshops en informatieve sessies.

Deze activiteiten zijn georganiseerd binnen drie **werkingen**:

- **Café FAIRWORK** – Ontmoetingsmomenten voor huispersoneel
- **FAIRWORK Tours** – culturele bezoeken en gegidste uitstappen voor huispersoneel
- **FAIRWORK Au Pair meet-ups** – een bijzondere werking for au pairs only

Café FAIRWORK:

Ons Café FAIRWORK is een reeks regelmatige ontmoetingsmomenten, get-togethers dus, voor onze groep huispersoneel (hoewel ook, op speciale gelegenheden, deelneemster uit onze au pair-groep deze ontmoetingen bijwonen). Tijdens deze zondagse bijeenkomsten komen de deelnemers samen in een veilige en gastvrije omgeving om andere vrienden en collega's te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen en informatie te ontvangen over hun rechten.

Elke sessie combineert gezellige activiteiten –zoals workshops, gezamenlijke maaltijden of discussies –met momenten van informatie en collectieve reflectie over arbeidsomstandigheden, migratie en de dagelijkse uitdagingen van huishoudelijk werk.

Door een ruimte van vertrouwen, solidariteit en onderlinge steun te creëren, helpt Café FAIRWORK de isolatie te verminderen, versterkt de sociale cohesie tussen werkneemsters en draagt het bij aan het ondersteunen van het huispersoneel, zodat zij hun rechten beter begrijpen en kunnen verdedigen. Ons doel is, naast het informeren over hun rechten, ook een community op te bouwen waarin zij elkaar kunnen ondersteunen.

Voor Café FAIRWORK proberen we vaste data vast te leggen voor de organisatie in de verschillende steden waar het plaatsvindt (Brussel, Antwerpen en Luik). Zo organiseren we op de eerste zondag van de maand het Café FAIRWORK in Brussel, op de tweede zondag van de maand in Antwerpen en in Luik op respectievelijk de derde en vierde zondag van de maand. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat zowel onze huidige deelnemers, maar vooral nieuwe deelnemers, weten wanneer we in hun stad aanwezig zullen zijn. Daarnaast publiceren we op onze sociale media de kalender voor het betreffende kwartaal.

Het Café FAIRWORK is bedoeld als het eerste contactpunt voor nieuwe deelnemers. Voor deelname is geen voorafgaande inschrijving nodig. Geïnteresseerden kunnen rechtstreeks deelnemen en zo deel worden van onze groep. Tijdens hun eerste deelname registreren we hun contactgegevens en informatie over hun arbeids- en migratiestatus, zodat we hen meteen de relevante informatie over hun arbeidsstatuut kunnen geven.

Elke maand organiseren we het Café FAIRWORK rond een ander thema, om de interesse en betrokkenheid van de groep te behouden. Hoewel we gedurende het jaar verschillende thema's gebruiken, hebben sommige maanden een vast thema dat representatief is voor die periode. Enkele voorbeelden zijn:

- **September: Café FAIRWORK – Welcome Back Day**

Om de groep na de zomervakantie weer te verwelkomen.

- **November: Café FAIRWORK – Día De Muertos**

Omdat de Mexicaanse Día de Muertos steeds populairder wordt, organiseren we dit thema in het eerste weekend van november om de overleden familieleden van de deelnemers te eren. Op deze dag richten we een altaar in waar de deelnemers foto's van hun dierbaren kunnen plaatsen.

- **December: Café FAIRWORK – Kerstfeest**

Dit markeert het einde van de activiteiten van het jaar vóór de wintervakantie. Op deze datum nodigen we ook de au pairs uit, zodat we samen het einde van het jaar kunnen vieren.

- **Maart: Café FAIRWORK – Internationale Vrouwendag**

Op deze dag nodigen we beide groepen uit (huispersoneel en au pairs) om stil te staan bij hun rechten als vrouwen (en migranten) en te reflecteren over de moeilijkheden die zij ervaren op de werkvloer.

FAIRWORK Tours

De FAIRWORK Tours zijn georganiseerde uitstappen voor huispersoneel, bedoeld als culturele en recreatieve ervaringen. Tijdens deze tours bezoeken we historische wijken, musea, architecturale pareltjes, tentoonstellingen en andere plekken van cultureel en toeristisch belang.

Het doel van de tours is niet alleen het ontdekken van de stad en haar cultuur, maar ook het versterken van het gevoel van gemeenschap en volwaardig burgerschap. Door actief deel te nemen aan zowel culturele als recreatieve activiteiten ervaren de deelnemers dat ze recht hebben op en toegang hebben tot het brede aanbod van hun omgeving. Dit creëert een vorm van culturele en sociale betrokkenheid, waarbij kennis, plezier, participatie en zelfvertrouwen samenkomen.

Tijdens de tours is er bovendien ruimte om ervaringen uit te wisselen, contacten te leggen en een netwerk van solidariteit op te bouwen. Zo dragen de FAIRWORK Tours bij aan een groter bewustzijn van hun rechten, hun plek in de samenleving en de waarde van hun werk, terwijl de deelnemers genieten van betekenisvolle en plezierige ervaringen in België.

Deze bezoeken zijn bedoeld voor de drie verschillende groepen die onze Café FAIRWORK in Brussel, Antwerpen en Luik bijwonen. Om de toegankelijkheid voor alle groepen bij onze FAIRWORK Tours te vergemakkelijken, proberen we de bezoeken op verschillende geografische locaties te plannen.





Enkele voorbeelden van de bezoeken die dit jaar hebben plaatsgevonden:

- Diamantmuseum Antwerpen
- Karaoke in Brussel en Antwerpen
- Museum van het Waalse Leven in Luik
- Chocolademuseum in Brugge
- Bezoeken aan Delirium Brouwerij in Melle
- Museum La Boverie in Luik
- Begeleide wandelingen in Brugge, Gent en Luik

FAIRWORK Au Pair Meet-Ups

De werking voor au pairs verloopt parallel aan die van het huispersoneel, en is aangepast aan hun specifieke profiel en interesses. Hoewel we de groepen meestal apart begeleiden, worden ze bij speciale gelegenheden—zoals het kerstfeest, kookworkshops of Internationale Vrouwendag—samengebracht om een sociaal netwerk te creëren en uitwisseling te bevorderen.

Voor de meet-ups organiseren we maandelijks een activiteit, zoals bezoeken aan musea, tentoonstellingen, brouwerijen of gegendste uitstappen naar verschillende Belgische steden. Na het bezoek nodigen we hen uit voor een afternoon apéro in een gezellig café, waar ze kunnen praten over hun rechten, ervaringen kunnen uitwisselen en zorgen kunnen delen. Tijdens dit moment geven de verantwoordelijken van het project informatie aan de groep over hun rechten en hoe ze deze in de praktijk kunnen versterken.

In tegenstelling tot het huispersoneel is het voor deze groep niet nodig om vaste ontmoetingslocaties te hebben. Hun mobiliteit en digitale vaardigheden maken het mogelijk om flexibel op verschillende locaties af te spreken, waarbij we vaak rechtstreeks op de plaats van de activiteit samenkomen. De mogelijkheid om in het Engels en vaak ook Frans te communiceren, gecombineerd met hun bereikbaarheid op sociale media en



chatapps, maakt dit zeer praktisch. Voor deze groep staat het ontdekken van nieuwe plekken en ervaringen voorop, eerder dan het samenkomen op een vaste locatie.

Onze FAIRWORK Au Pair Meet-Ups zijn bijzonder populair: het aantal aanmeldingen overstijgt ruim onze capaciteit, waardoor niet alle geïnteresseerde au pairs fysiek kunnen deelnemen aan de activiteiten. Dit toont aan hoe groot de vraag is binnen deze gemeenschap en hoe belangrijk het is dat we ook digitaal contact onderhouden met degenen die nog niet fysiek aanwezig konden zijn. FAIRWORK Belgium is inmiddels een erkend aanspreekpunt voor au pairs in België, en door de combinatie van fysieke activiteiten en digitaal contact bereiken we een breed netwerk van au pair jongeren.

Enkele voorbeelden van de activiteiten die we dit jaar voor onze meet-ups hebben georganiseerd, zijn:

- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Axe Throwing
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Chocolate Nation Antwerpen
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Karaoke
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Art Nouveau Tour Brussel
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Gingerbread workshop
- FAIRWORK Au Pair Meet-ups – Delirium Tremens Brewery Melle

Via onze Au Pair Meet-ups bereiken we au pairs van meer dan 20 verschillende nationaliteiten. Hoewel de overgrote meerderheid van de deelnemers afkomstig is van buiten de EU, blijft het aantal Europese au pairs dat deelneemt aan onze activiteiten geleidelijk toenemen. Omdat we met een zeer diverse en internationale groep werken, worden de activiteiten van onze meet-ups volledig in het Engels georganiseerd. Omdat we met een zeer diverse en internationale groep werken, worden de activiteiten van onze meet-ups volledig in het Engels georganiseerd.

Verschillende werkingen in Brussel, Antwerpen en Luik

Zoals eerder vermeld, ligt het belangrijkste verschil tussen onze twee doelgroepen (huispersoneel en au pairs) in de mate waarin activiteiten al dan niet op een vaste plaats georganiseerd moeten worden. Voor de groep huispersoneel is het belangrijker om te beschikken over een vaste ontmoetingsplek, zoals het Café FAIRWORK. Voor au pairs daarentegen is het makkelijker om activiteiten op verschillende locaties te organiseren, zonder gebonden te zijn aan een vaste ontmoetingsplaats. In de volgende paragrafen gaan we daarom dieper in op de kenmerken van onze verschillende werkingen in de drie steden waar we actief zijn voor huispersoneel via het Café FAIRWORK.

Brussel

Dit is de eerste locatie waar we 15 jaar geleden gestart zijn. In de loop van de jaren hebben honderden personen deelgenomen aan de Brusselse werking. Ondertussen lijken de eerste jaren van ons project ver weg, toen de bijeenkomsten nog bestonden uit kleine groepen van 7 tot 10 deelnemers. Vandaag is onze werking uitgegroeid tot een bekend en vertrouwd initiatief binnen de gemeenschap van het huispersoneel. Hoewel vandaag nog slechts één of twee van de oorspronkelijke deelnemers regelmatig aanwezig zijn, verwelkomen we elk jaar veel nieuwe personen. In 2025 namen 70 verschillende vrouwen deel aan de groep in de loop van het jaar. Door de beperkte capaciteit van de ruimte kunnen we echter slechts 20 tot 30 personen per zondag ontvangen.

De Brusselgroep bestaat voornamelijk uit Latijns-Amerikaanse en Filipijnse werknemers, twee gemeenschappen die sterk vertegenwoordigd zijn in het huishoudelijk werk in België. In de afgelopen jaren stellen we echter een duidelijke toename van het aantal Latijns-Amerikaanse deelnemers vast binnen deze groep.

De Café FAIRWORK-ontmoetingen vinden plaats in de zaal PUERTO van Huis van Vrede vzw. Deze groep kan worden beschouwd als het kroonjuweel van ons project en vormt een referentiepunt binnen het werk van FAIRWORK Belgium zelf: een veilige en betrouwbare plek waar het huispersoneel ervaringen kan uitwisselen, zorgen delen en informatie over hun rechten kunnen ontvangen.

Tegelijk is deze werking ook het voorbeeld waarvoor FAIRWORK Belgium vandaag bekendstaat. Het is een plek geworden waar niet alleen werknemers elkaar vinden, maar die wordt erkend door partnerorganisaties, overheidsinstellingen en werkgevers als een belangrijk ontmoetings- en informatiepunt. De continuïteit van de bijeenkomsten, het wederzijds vertrouwen en het sterke gemeenschapsgevoel tonen hoe langdurige begeleiding en netwerkvorming de positie van huishoudelijk werkers in België kunnen versterken.

Antwerpen

De groep in Antwerpen is nog relatief klein, maar ondertussen regelmatig en stabiel, met gemiddeld 10 tot 15 deelnemers per zondag. Hoewel deze werking nog jong is, zien we duidelijke tekenen van groei en consolidatie. De Café FAIRWORK-ontmoetingen vinden hier plaats in een zaal die we huren bij Filet Divers vzw.

In de loop van het jaar is er een vaste kern van terugkerende deelnemers ontstaan. Deze groep zorgt voor een groeiend gevoel van vertrouwen en betrokkenheid onder de deelnemers, wat een belangrijke basis vormt voor verdere ontwikkeling. We merken dat de onderlinge banden sterker worden en dat de deelnemers elkaar steeds meer beginnen te ondersteunen, wat bijdraagt aan een duidelijke groepscohesie.

Dit proces doet sterk denken aan de eerste jaren van onze werking in Brussel, toen ook daar een kleine maar gemotiveerde groep zich geleidelijk begon te vormen. Die vroege fase van verbondenheid en vertrouwen bleek toen de basis te zijn voor de latere uitbreiding van de groep. Om die reden kijken we met veel optimisme naar de verdere ontwikkeling van de Antwerpse groep.

De deelnemers in Antwerpen zijn vrijwel allemaal afkomstig uit Latijns-Amerika, voornamelijk uit Caribische landen. Dit verschilt enigszins van de groep in Brussel, waar vooral werkneemsters uit Andeslanden vertegenwoordigd zijn. Eigenlijk zien we dit ook als een kans om ons bereik in Antwerpen verder te verbreden. Daarom plannen we in 2026 een reeks infosessies in samenwerking met Filet Divers vzw, met als doel ons werk ook bekender te maken bij andere migrantengemeenschappen en zo een meer diverse groep huispersoneel te bereiken.

Daarnaast bestaat er ondertussen een sterke band tussen de groepen van Antwerpen en Brussel. De deelnemers ontmoeten elkaar regelmatig tijdens gezamenlijke activiteiten, zoals grotere bijeenkomsten of speciale evenementen. Deze uitwisseling draagt bij aan het ontstaan van een bredere community van huispersoneel.



Luik

In 2025 zijn we in Luik activiteiten blijven aanbieden in de vorm van Café Fairwork en Fairwork Tours. Sommige evenementen kenden een groter succes, waaronder uitstappen zoals het bezoek aan het museum van La Boverie. Maar net als in 2024 merken we dat het moeilijk is om een hechte groep samen te stellen en dus een vlot project op poten te zetten. Het project werd voortdurend geanalyseerd en er werden verschillende initiatieven genomen.

Een belangrijk punt was het versterken van de samenwerking met Luikse verenigingen uit de sector, zoals Le Monde des Possibles, het Centre Régional pour l'intégration des personnes étrangères de Liège (CRIPEL) en de École des Solidarités (FGTB-CEPAG). We hebben ons gefocust op het verstrekken van informatie en het organiseren van bijeenkomsten om de doelgroep te bereiken, alsook op het verspreiden van informatie via sociale media om huishoudpersoneel directer te bereiken.

Dankzij de samenwerking met Le Monde des Possibles eerder dit jaar konden we gebruikmaken van hun ruimtes, die meer geschikt en bij de doelgroep bekend zijn, in het kader van onze Café Fairwork-bijeenkomsten. De catalogus met activiteiten werd ook gewijzigd op basis van onze ervaringen. Ondanks deze initiatieven stellen we vast dat de opkomst nog steeds laag is. De populairste activiteiten trokken 5 tot 7 deelnemers uit Luik aan, maar andere activiteiten trokken slechts één of twee deelnemers aan, of zelfs helemaal geen. Tegelijkertijd merken we dat er zowel vanuit de doelgroep als vanuit de partners vraag is naar informatie over huishoudelijk werk en naar juridische bijstand.

Aan het einde van het jaar stelden we vast dat er behoefte was aan een meer structurele evaluatie, waarbij we ons afvroegen of het beter was om het project in een andere vorm aan te bieden dan de huidige.



3. DEELNEMERS VAN DE ZONDAGSE ACTIVITEITEN IN 2025

In 2025 hebben we 220 deelnemers ontvangen in ons project. Dit aantal omvat het totale aantal personen dat gedurende het hele jaar aan onze activiteiten heeft deelgenomen. In de onderstaande tabellen presenteren we statistieken op basis van hun werk- en verblijfsstatuut, nationaliteit, evenals de plaats en de aard van hun deelname.

Totaal deelnemers in 2025, volgens verblijfsstatuut

Deze tabel toont het aantal deelnemers aan ons project per werkstatuut en verblijfsstatuut. Dienstboden zijn werknemers die niet-aangegeven of zonder wettig verblijf werken. Geregistreerde dienstboden zijn werknemers die als dienstbode correct zijn aangegeven bij de sociale zekerheid. Andere zijn personen die deelnamen aan een activiteit maar werkzaam zijn in een andere sector. Zij kregen uitleg dat het project exclusief bedoeld is voor huispersoneel en au pairs.

Totaal HP zonder wettig verblijf	38
Dienstboden	38
Totaal HP met wettig verblijf	182
Geregistreerde dienstboden	1
Dienstencheques werknemers	52
Au Pair	119
Andere	10
Algemeen Totaal	220

Totaal aantal deelnemers per nationaliteit 2025

Deze tabel toont dat ons project personen meer dan 30 nationaliteiten bereikt, voornamelijk uit derde landen.

Steeds meer burgers van de Europese Unie nemen echter ook contact met ons op en nemen deel aan onze activiteiten. Sommige derdelanders hebben een tweede Europese nationaliteit, en worden in onze statistieken geregistreerd op basis van hun eerste nationaliteit.

Derdelanders	196
Colombia	35
Ecuador	28
Zuid-Afrika	26
Peru	20
Filipijnen	19
Argentinië	8
Venezuela	8
Brazilië	7
Dominicaanse Republiek	5
Kenia	5
Mexico	5
Indonesië	4
Bolivia	3
Cuba	3
Panama	3
Guatemala	2
Madagaskar	2
El Salvador	2
Zimbabwe	2
Australië	1

Botswana	1
China	1
Namibië	1
Paraguay	1
Sri Lanka	1
Turkije	1
verenigd koninkrijk	1
onbekend	1
Unieburgers	24
Duitsland	8
Italië	3
Spanje	3
Finland	2
Portugal	2
Switzerland	2
Oostenrijk	1
Ierland	1
Litouwen	1
Roemenië	1
Algemeen Totaal	220

Totaal deelnemers per stad/deelnamestatus 2025

Deze tabel geeft een overzicht van de deelnemers aan onze activiteiten per stad en deelnamestatus.

Huispersoneel: Deze groep is over het algemeen ouder en minder vertrouwd met digitale communicatie. Deze tabel toont het aantal deelnemers dat aanwezig was bij onze ontmoetingspunten in het kader van onze Café Fairwork in Brussel, Antwerpen en Luik, waar zij regelmatig kunnen samenkomen voor sessies en bijeenkomsten. De deelnemers van deze groep nemen daarnaast ook deel aan onze Fairwork Tours, maar voor statistische doeleinden worden zij geregistreerd in de stad waar zij normaal gesproken ons Café Fairwork bezoeken.,

Au pairs: Au pairs zijn jonger, mobieler en goed bereikbaar via sociale media en WhatsApp. Omdat echter meer au pairs contact met ons opnemen dan we fysiek kunnen ontvangen tijdens een activiteit, registreren we twee categorieën: fysiek aanwezig, voor au pairs die daadwerkelijk konden deelnemen, en digitaal contact, voor au pairs die regelmatig via digitale kanalen (WhatsApp, Instagram, enz.) met ons in contact zijn, maar om praktische redenen, zoals beperkte capaciteit of lange wachtlijsten, niet fysiek aanwezig konden zijn. Dit laat zien dat we momenteel meer au pairs bereiken dan we effectief kunnen ontvangen bij elke activiteit.

Huispersoneel	
Brussel	70
Antwerpen	19
Luik	12
Au Pairs	
Fysiek aanwezig	88
Digitaal contact	31
Algemeen Totaal	220

4. OUTREACH

Onze outreachstrategie verschilt naargelang de doelgroep (huispersoneel of au pairs) en de plaats waar onze activiteiten plaatsvinden (Brussel, Antwerpen of Luik).

Brussel

Voor onze werking in Brussel blijven we nauw samenwerken met de Spaanstalige katholieke gemeenschap van de Finisterrae kerk. Dit jaar hadden we verschillende ontmoetingen met de leiders van de gemeenschap om infosessies te organiseren of om aanwezig te zijn tijdens hun samenkomsten op zondag. Na de eucharistieviering delen we er regelmatig flyers uit om ons project en onze activiteiten bekend te maken. We proberen er vooral aanwezig te zijn op de eerste zondag van de maand, dezelfde dag waarop we ook ons Café FAIRWORK in Brussel organiseren.

Daarnaast spelen de deelnemers van onze groep zelf een belangrijke rol in het bereiken van nieuwe deelnemers. Velen van hen fungeren als ambassadrices van het project en brengen regelmatig vriendinnen of kennissen mee naar onze activiteiten.

Met de Filipijnse gemeenschap onderhouden we nog steeds een goede relatie, al merken we dat de opkomst van deze groep de laatste jaren moeilijker te behouden is. Deze evolutie begon enkele jaren geleden, toen de Filipijnse katholieke gemeenschap van Brussel – waarmee we een nauwe band hebben – hun kerkdienst verhuisde van Molenbeek naar Vorst. Naast het feit dat deze locatie verder verwijderd is van onze eigen ontmoetingsplaats en dat de busverbindingen

in het weekend minder vlot zijn, beschikt de nieuwe kerk in Vorst ook over een grote ontmoetingszaal waar de gemeenschap regelmatig gezamenlijke maaltijden organiseert na de eredienst. Hierdoor is het soms moeilijk om potentiële deelnemers te overtuigen om aan onze activiteiten deel te nemen.

Antwerpen

In Antwerpen is de groep nog relatief klein, maar ondertussen goed samenhangend. De rol van onze deelnemers als ambassadrices blijkt hier momenteel de meest effectieve manier om nieuwe deelnemers te bereiken.

Daarnaast werken we samen met verschillende lokale organisaties om infosessies te organiseren. Zo hebben we reeds informatiesessies gegeven in het CAW Vrouwencentrum ALMA. Voor volgend jaar plannen we bovendien een reeks infosessies in samenwerking met Filet Divers vzw, met als doel ons project verder bekend te maken bij verschillende migrantengemeenschappen in de stad.

Luik

In Luik hebben we voornamelijk ingezet op samenwerking met lokale organisaties om informatie over ons project te verspreiden en nieuwe deelnemers te bereiken. Zo hebben we onder andere samengewerkt met le Monde des Possibles, le Centre Régional pour l'intégration des personnes étrangères de Liège (CRI-PEL), l'École des Solidarités (FGTB-CEPAG).

Sociale media

Voor de activiteiten die gericht zijn op het huispersoneel (Café FAIRWORK en FAIRWORK Tours) maken we intensief gebruik van sociale media.

Op Facebook hebben we niet alleen een eigen profiel, maar zijn we ook lid van verschillende Facebookgroepen van migrantengemeenschappen. In deze groepen delen we regelmatig informatie over arbeidsrechten en over onze zondagsactiviteiten.

Daarnaast gebruiken we Instagram om zowel informatie over arbeidsrechten als updates over onze activiteiten te publiceren. Dit platform is momenteel het kanaal dat we het meest gebruiken. Omdat onze activiteiten op een bepaald moment een groot deel van het algemene FAIRWORK Belgium-profiel op Instagram begonnen te domineren, hebben we besloten een aparte Instagram-account specifiek voor dit project aan te maken.

Zoals eerder vermeld, is WhatsApp in de praktijk het belangrijkste communicatiemiddel geworden voor ons veilig loket. Naast het gebruik voor de helpdesk, gebruiken we WhatsApp ook om onze deelnemers te informeren over komende activiteiten. Dit gebeurt via verschillende groepen, afhankelijk van de doelgroep. Zo hebben we twee WhatsAppgroepen voor huispersoneel in Brussel (één in het Engels en één in het Spaans), een groep in het Spaans voor Antwerpen,

en een tweetalige Frans-Spaanse groep voor Luik. Daarnaast zijn we ook lid van verschillende andere WhatsAppgroepen van vrouwen in migrantie in België. We beschikken ook over een TikTok-account, maar vanwege de tijdsinvestering die nodig is om kwaliteitsvolle content te maken en onze beperkte capaciteit, hebben we dit platform voorlopig nog niet zo intensief kunnen gebruiken als we zouden willen.

Au pairs

De outreach naar au pairs gebeurt volledig via sociale media. Door het profiel van deze groep nemen au pairs doorgaans minder deel aan de traditionele ontmoetingsplaatsen van migrantengemeenschappen, waardoor fysieke outreach moeilijker is.

Op Facebook zijn we lid van verschillende "Au pairs in Belgium"-groepen, waar we regelmatig informatie delen over onze activiteiten en over de rechten van au pairs. Ook voor deze doelgroep is Instagram een zeer belangrijk communicatiekanaal.

Daarnaast hebben we een WhatsAppgroep specifiek voor au pairs opgericht. Deze groep is ondertussen uitgegroeid tot een belangrijk referentiepunt binnen de au pair community. We ontvangen voortdurend berichten van nieuwe au pairs die vragen om aan deze groep toegevoegd te worden, wat aantoont dat het netwerk zich organisch blijft uitbreiden

5. ONDERZOEK NAAR DE ARBEIDSMARKT VOOR HUISHOUDELIJK WERK IN BELGIË

Al in 2022 nam FAIRWORK Belgium contact op met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) om de nood aan een grondig onderzoek naar de reële situatie van huishoudelijk werk in België aan te tonen. We hebben gewezen op de specifieke kenmerken van dit type arbeid, dat zich grotendeels afspeelt binnen de private en vaak informele sfeer van huishoudens, waardoor het moeilijk zichtbaar blijft voor beleid en onderzoek. Het IGVM was overtuigd en maakte de nodige middelen vrij voor dit onderzoek.

In 2024 lanceerde het IGVM een officiële onderzoeksoep met als doel een beter inzicht te krijgen in de verschillende vormen van huishoudelijk werk in België. FAIRWORK Belgium heeft in dit kader actief bijgedragen door het onderzoek mee onder de aandacht te brengen en potentiële onderzoekers en onderzoeksinstituten te contacteren.

In 2025 ging het onderzoek officieel van start onder leiding van HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (KU Leuven).

Het onderzoek richt zich op verschillende vormen van huishoudelijk werk, waaronder:

- dienstboden
- huisbedienden
- dienstenchequewerknemers
- au pairs
- diplomatiek huispersoneel

FAIRWORK Belgium maakt deel uit van het begeleidingscomité en draagt zo bij aan de opvolging van het onderzoeksproces, vanuit onze praktijkervaring met werknemers in deze sector.

Dit onderzoek is een belangrijke stap om de arbeidsrealiteit van huishoudelijk werkers in België beter in kaart te brengen en zo bij te dragen aan een beter geïnformeerd beleid rond deze vaak onzichtbare sector. De resultaten zouden eind 2026 gepubliceerd worden.

6. PODCAST INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

In het kader van een campagne gericht op werkgevers, HR-professionals en andere stakeholders om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen, lanceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) dit jaar de podcastreeks “Tegen welke prijs”.

De reeks belicht de vaak onzichtbare uitdagingen die vrouwen op de arbeidsmarkt ervaren. In elke aflevering staat een specifiek thema centraal en wordt onderzocht welke structurele obstakels bepaalde groepen vrouwen extra kwetsbaar maken.

Onze collega Omar García nam deel aan de tweede aflevering, getiteld “Schone schijn – anatomie van de kwetsbare structuur van huishoudelijk werk”.⁵ In deze aflevering wordt dieper ingegaan op de realiteit van het huispersoneel, dat vaak deeltijds, laag betaald en weinig erkend is. Thema’s zoals verspreide werkuren, niet-betaalde verplaatsingen, beperkte doorgroeimogelijkheden en het gebrek aan structurele erkenning komen uitgebreid aan bod.

Onze collega droeg bij aan de analyse vanuit zijn jarenlange ervaring in het begeleiden van huispersoneel en het documenteren van de problematieken binnen deze sector. Zijn bijdrage hielp om de structurele kwetsbaarheid van huishoudelijk werk en de concrete gevolgen voor de betrokken werknemers beter in beeld te brengen.

⁵ Tegen welke prijs: “Schone schijn – anatomie van de kwetsbare structuur van huishoudelijk werk” ([NL](#) / [FR](#))

FENOMEENANALYSE

1. IDENTITEITSFRAUDE EN ARBEIDSRECHTEN

FAIRWORK Belgium wordt af en toe gecontacteerd door werknemers die werken onder identiteit van een andere persoon. In de meeste gevallen moeten ze hiervoor betalen en/of wordt een groot deel van hun loon afgehouden door de eigenaar van de identiteitskaart. Dit zijn complexe dossiers, want het gebruik van valse documenten is immers strafbaar.

In 2024 veroordeelde een rechter dan ook één van onze cliënten voor het gebruik van valse documenten. In een gelijkaardig dossier viel dit jaar een vonnis, maar werd een andere aanpak gehanteerd. De rechter veroordeelde de identiteitsverstrekker, die een schadevergoeding moest betalen aan de werknemer. De identiteitsverstrekker eigende zich niet alleen onterecht loon toe, maar genoot ook vijf jaar lang van een ziekte-uitkering die bedoeld was voor de werknemer die een arbeidsongeval had. Dit vonnis bevestigt dat een werknemer die het werk uitvoert geen dader is, maar een slachtoffer van een uitbuitingssysteem.

Als een werknemer als dader wordt beschouwd

De werknemer zonder wettig verblijf werkte gedurende twee jaar onder de naam van iemand anders als supermarktbediende. Hij leerde deze persoon in het station van Gent, waar hij – toen hij net in België was aangekomen – sliep. Deze persoon beloofde hem te helpen en gaf zijn identiteitskaart om werk mee te zoeken. De werknemer solliciteerde hiermee bij een supermarkt en opende een bankrekening waarop het loon werd gestort. Voor het gebruik van de identiteit moest hij elke maand 300 euro betalen aan de uitlener. Na ongeveer twee jaar kreeg de werknemer wettig verblijf op basis van gezinshereniging en wilde hij zijn situatie regulariseren. Hij informeerde zijn werkgever over deze kwestie en die contacteerde de politie.

Het parket dagvaardde de werknemer voor de correctionele rechtbank. De feiten zijn niet te betwisten en de werknemer sprak die ook niet tegen. Hij werd veroordeeld voor (1) valsheid in en (2) gebruik van vervalste authentieke en openbare geschriften, door particulieren of openbare officieren en ambtenaren buiten de uitoefening van hun bediening gepleegd, en gebruik ervan – namaking of vervalsing van geschriften of handtekeningen en (3) bedrieglijk gebruik van paspoorten, reisdocumenten, identiteitskaarten of als zodanig geldende bescheiden.⁶

De werknemer vroeg een opschorting, aangezien een veroordeling mogelijk een probleem zou kunnen vormen voor de aanvraag van de Belgische nationaliteit in de toekomst, maar de rechter kende die uitzondering niet toe. Hij veroordeelde de werknemer tot een werkstraf van 50 uur. De identiteitsverstrekker, die hiervoor elke maand geld vroeg, werd noch gedagvaard noch veroordeeld.

Als een werknemer als slachtoffer wordt beschouwd

Een werknemer zonder wettig verblijf werkte tussen 2016 en 2023 met een verblijfsdocument van iemand anders voor verschillende werkgevers. Hij leerde deze persoon via een gemeenschappelijke vriend kennen. De werkgever stortte het salaris op de bankrekening van de eigenaar van de identiteitskaart. Die hield hiervan ongeveer één derde voor zichzelf. De werknemer kreeg tussen de 700 à 800 euro per maand. Bovendien hield de uitlener van de identiteitskaart ook al het vakantiegeld en de eindejaarspremies voor eigen rekening. Aangezien de rest van zijn ‘loon’ zodanig laag was, begon de werknemer – naast zijn eerste voltijdse tewerkstelling – een tweede job als krantenbedeler, ook onder dezelfde geleende identiteit.

In 2023 voerde de Vlaamse Sociale Inspectie een controle uit op de werkvloer waarbij ze de werknemer aantroffen. De inspectie stelde vast dat één van de werknemers niet overeenstemde met de foto op het voorgelegde verblijfsdocument. Tijdens het verhoor kon hij niet antwoorden op de vraag wat de naam van ‘zijn’ echtgenote is. Hij gaf uiteindelijk toe niet de persoon te zijn die op het verblijfsdocument vermeld werd.

⁶ [Vonnis \(Rechtbank van eerste aanleg Oudenaarde, 4/11/2024\)](#)

Hij was zich ervan bewust dat de uitlener misbruik van hem maakte, maar stelde dat hij geen andere keuze had om te overleven.

Tijdens het verhoor kwam ook naar boven dat de werknemer in 2018 een arbeidsongeval had, waarbij hij een deel van zijn vinger had verloren. De werkgever gaf het ongeval aan bij de arbeidsongevallenverzekering, maar deed dat met de naam en met de bankrekening van de uitlener. Dit betekent dat de uitlener vijf jaar lang een uitkering ontving voor het verlies van een deel van een vinger die hij nooit verloor. In tegenstelling tot de arbeider die wel leefde met deze beperking. Het ging over een bedrag van meer dan 8.000 euro. De werknemer kreeg hiervan eenmalig slechts 500 euro cash betaald door de uitlener.⁷

Naar aanleiding van dit verhoor verwees het CAW Gent hem door naar FAIRWORK Belgium. Wij hielpen hem met het indienen van een verklaring benadeelde persoon. Na een grondig strafrechtelijk onderzoek werd de uitlener uiteindelijk gedagvaard en veroordeeld voor het optreden als tussenpersoon waarbij daden worden gesteld die de buitenlandse onderdaan, de werkgever of de autoriteiten op een dwaalspoor kunnen brengen, en een vergoeding aannemen of eisen van een buitenlandse onderdaan in verband met een betrekking. De rechter veroordeelde de uitlener ook in samenhang als mededader tot valse naamdracht en bedrieglijk gebruik van paspoorten, reisdocumenten, identiteitskaarten, omdat hij met bedrieglijk opzet zijn verblijfsdocument heeft afgestaan.

De rechter benadrukte de ernst van de inbreuken en stelde dat “door het organiseren van identiteitsfraude en het helpen opmaken van een vals werknemersprofiel maakte de beklagde een correcte controle op de naleving van de wetgeving op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers onmogelijk. Daarnaast heeft hij voor deze illegale wijze van tewerkstelling een vergoeding aangenomen dewelke een substantieel deel besloeg van het verdiende loon en zodoende een inkomen vergaard door middel van de arbeid van een ander. **De beklagde heeft daarbij zijn ogen gesloten voor het gegeven dat (...) ondanks de door hem geleverde arbeid, op zijn eigen naam geen sociale rechten kon uitbouwen en zijn levensomstandigheden onder het maatschappelijke minimum liggen.** Integendeel zelfs, de beklagde putte sociale voordelen uit de door een ander voor hem opgebouwde rechten”

Hij werd veroordeeld tot een gevangenisstraf van 6 maanden met uitstel en een boete van 4.800 euro. De werknemer kreeg een schadevergoeding toegekend van 56.158,14 euro. De toegekende schadevergoeding bestaat uit €47.563,60 teruggave gestolen loon (teruggave niet-betaald loon) en €8.594,54 teruggave arbeidsongevallen uitkering.

7 Vonnis ([Rechtbank van eerste aanleg Gent 17/09/2025](#))

Analyse

Wat ons bij FAIRWORK Belgium verbaast in het eerste dossier, is dat enkel de werknemer verantwoordelijk wordt gehouden voor het misdrijf. De werknemer kreeg een zware straf, waardoor hij 50 uur moest werken als straf voor het al onderbetaalde werk dat hij heeft uitgevoerd. De persoon die de identiteit uitleende werd daarentegen niet gedagvaard, hoewel hij een financiële vergoeding ontving voor werk dat hij niet uitvoerde en waarmee hij onrechtmatig sociale rechten opbouwde. Dit roept de vraag op **waarom de focus ligt op de werknemer die zich in een kwetsbare positie bevindt**, terwijl de persoon die zijn identiteit heeft verstrekt, en minstens even schuldig is aan het misdrijf, buiten beeld blijft. Daarnaast is, door het uitblijven van een sanctionering, de kans groot dat er ondertussen een nieuw slachtoffer aan de slag is met zijn identiteit.

In het recentere dossier werd de identiteitsverlener wel beboet. Maar **een boete van dat bedrag zal weinig ontradend werken**, gezien het profijt van de uitbuiting groter is. Wat wél voor impact zorgt, is de veroordeling van de uitlener tot een **schadevergoeding** van meer dan 50.000 euro, te betalen aan de werknemer. Zo krijgt ook de werknemer waar hij recht op heeft voor het geleverde werk.

In België werken duizenden mensen zonder wettig verblijf. Zij bevinden zich vaak in zeer kwetsbare omstandigheden: velen zijn dakloos, hebben geen netwerk en beperkte toegang tot steun. Zij komen vaak in een

systeem van uitbuiting terecht omdat ze proberen te voorzien in hun basisbehoeften.

Het gebruik van valse documenten is strafbaar en wij blijven de doelgroep dan ook ontraden om onder een valse identiteit te werken, maar we vinden het problematisch wanneer werknemers die onder een andere identiteit werken automatisch als daders worden gezien. De werknemer heeft immers effectief het werk verricht en het loon waarop die wettelijk recht heeft niet ontvangen. En dus **blijft die werknemer in essentie een slachtoffer**.

Daartegenover staat de uitlener die geen seconde gewerkt heeft, maar wel een deel van het loon afroemt en bijkomend sociale rechten opbouwt, terwijl hij nooit zelf heeft bijgedragen voor de toegang tot die sociale rechten. Om die reden mogen **degenen die een valse identiteit verstrekken niet ongestraft blijven**.

Naast een boete moet het loon dat ze afromen verbeurdverklaard worden ten gunste van de werknemer en moeten de socialezekerheidsrechten gelinkt aan deze tewerkstelling overgedragen worden van de uitlener naar de werknemer. We zijn dan ook blij dat het vonnis van de Rechtbank van eerste aanleg in Gent erkent dat de werknemer een slachtoffer is en de nodige maatregelen neemt om de uitlener correct te bestraffen. We roepen het College van procureurs-generaal op om in de gepaste omzendbrief deze aanpak aan te bevelen.

2. GECOMBINEERDE VERGUNNING: DE REGELING VOOR ECONOMISCHE MIGRATIE WORDT NOG STEEDS MISBRUIKT

Ook in 2025 heeft onze helpdesk weer tal van vragen en verzoeken om bijstand ontvangen met betrekking tot de gecombineerde vergunning, zowel van werknemers als van werkgevers. Een deel van deze verzoeken heeft betrekking op de voorwaarden en de procedure voor het verkrijgen van een gecombineerde vergunning, terwijl het andere deel betrekking heeft op gevallen van arbeidsuitbuiting.

Uitbuiting via een gecombineerde vergunning is geen nieuw fenomeen. We hebben dit al in onze eerdere jaarverslagen besproken. Economische migratie is bedoeld om werkgevers die behoefte hebben aan arbeidskrachten die niet beschikbaar zijn op de Europese arbeidsmarkt, in staat te stellen derdelanders aan te werven om in deze behoefte te voorzien. Voor bepaalde knelpuntberoepen kan de werkgever een

gecombineerde vergunning krijgen om de werknemer in dienst te nemen. Deze procedure heeft dus tot doel om een reële leegte op onze arbeidsmarkt in te vullen. Toch is het niet deze werknemer, die van onschatbare waarde is voor het functioneren van onze economie, die centraal staat in het systeem, maar de werkgever. In onze vorige jaarverslagen hebben we gewezen op de problemen die we elk jaar opnieuw vaststellen. In deze regeling, die speciaal voor hen is ontworpen, denken bepaalde werkgevers dat ze onaantastbaar zijn, terwijl werknemers niet weten bij wie ze terecht kunnen of wat ze moeten doen om hun rechten te doen gelden. Jammer genoeg leidt elke actie van hun kant uiteindelijk tot hetzelfde resultaat: ze verliezen hun verblijfs- en werkvergunning in België.

Opkomst van een nieuw fenomeen: oplichting en mensenhandel

Dit jaar hebben we een nieuw problematisch fenomeen vastgesteld: een werkgever dient een aanvraag in voor een gecombineerde vergunning voor een werknemer die zich in het buitenland bevindt; de gecombineerde vergunning wordt aan de werknemer toegekend, die met het afgegeven visum naar België komt, maar zodra de werknemer op Belgisch grondgebied is, zet de werkgever hem nooit aan het werk. De werkgever reageert helemaal niet meer op pogingen van de werknemer om contact op te nemen, of laat hem weten dat er op het ogenblik geen werk voor hem is en dat hij moet wachten (waarbij hem soms wordt gevraagd om in afwachting onbetaald verlof of ziekteverlof te nemen). Na maandenlang wachten reageert de werkgever uiteindelijk niet meer op de verzoeken van de werknemer of beëindigt hij uiteindelijk de arbeidsovereenkomst, met enorme gevolgen voor de werknemer, die zijn verblijfsrecht op basis van werk verliest na grote (emotionele en financiële) investeringen om naar België te komen.

Bij een deel van deze dossiers heeft de werknemer vóór zijn vertrek een aanzienlijk bedrag betaald aan de werkgever of aan een derde die als tussenpersoon optrad. De tussenpersoon of werkgever gebruikt bijvoorbeeld het voorwendsel dat deze kosten verband houden met de procedure voor de afgifte van de gecombineerde vergunning (terwijl de vereiste retributie in werkelijkheid ongeveer € 150 bedraagt) of met de

geleverde diensten (voor het in contact brengen met de werkgever of het opstellen van de benodigde documenten voor de aanvraag). Het gaat dan om oplichting, of zelfs om mensenhandel, waarbij de werkgever en/of tussenpersoon misbruik maakt van de regeling voor de gecombineerde vergunning om geld af te troggelen van de werknemer in ruil voor de belofte van een verblijfsvergunning en een baan in België.

Bij een ander deel van deze dossiers heeft de werknemer, voor zover wij weten, echter geen geld betaald aan de werkgever of aan een derde in zijn land van herkomst. In dit soort situaties blijft het onduidelijk waarom de werkgever de nodige stappen onderneemt om de buitenlandse werknemer in dienst te nemen, om hem vervolgens maandenlang niet aan het werk te zetten. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat, aangezien de procedure voor de afgifte van de gecombineerde vergunning ongeveer vier maanden in beslag neemt, de situatie van de werkgever tussen het ogenblik van de aanvraag en het ogenblik van de afgifte is veranderd en hij de werknemer niet meer nodig heeft (bijvoorbeeld omdat hij al iemand anders in dienst heeft genomen of omdat zijn hoeveelheid werk is afgenomen). De werkgever moet de werknemer voor wie de gecombineerde vergunning is aangevraagd wel laten weten dat hij zijn diensten niet langer nodig heeft, voordat deze zijn land van verblijf verlaat om naar België te komen.

Samuel krijgt een visum D toegekend na een aanvraag voor een gecombineerde vergunning die zijn werkgever in Luik heeft ingediend om daar als bezorger te werken. Voordat hij zijn land van verblijf verlaat, betaalt hij zelf zijn visumkosten en zijn vliegtuigticket (terwijl in zijn arbeidsovereenkomst staat dat de reiskosten naar de plaats van tewerkstelling voor rekening van de werkgever zijn). Zijn werkgever laat hem weten dat hij ook € 15.000 moet betalen om rijlessen te volgen en zo een vrachtwagenrijbewijs te behalen dat geldig is in België. De werkgever gaat bij Samuel langs in zijn land van herkomst en Samuel overhandigt hem het bedrag in contanten, dat hij heeft geleend. Enkele dagen later reist Samuel naar België, maar zijn werkgever reageert niet meer op zijn pogingen om contact op te nemen. Hij gaat ook naar het hoofdkantoor van het bedrijf, maar de werkgever zet hem nooit aan het werk. Hij bevindt zich dan in een erg onzekere situatie: zonder onderdak, zonder inkomen en met schulden die hij onmogelijk kan terugbetalen. Zeven maanden later neemt Samuel contact met ons op omdat hij een nieuwe werkgever heeft gevonden die bereid is een aanvraag voor een gecombineerde vergunning voor hem in te dienen. We informeren hem over de voorwaarden voor de gecombineerde vergunning en over het feit dat hij in principe drie maanden na het einde van zijn dienstverband de tijd had om een nieuwe werkgever te vinden die een nieuwe aanvraag voor een gecombineerde vergunning voor hem zou indienen. Samuel informeert ons dan over de problemen die hij bij zijn eerste werkgever heeft ondervonden en vertelt ons dat hij een klacht heeft ingediend bij de arbeidsinspectie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en aangifte heeft gedaan bij de politie wegens oplichting. Naast het opvolgen van zijn dossier bij het TSW, helpen we Samuel bij het indienen van een klacht bij het Arbeidsauditoraat om een opzegvergoeding en een vergoeding voor de door hem voorgeschoten kosten te verkrijgen. We wijzen hem er wel op dat deze procedures zullen leiden tot het intrekken van zijn werk- en verblijfsvergunning. Het is dus belangrijk dat hij zijn nieuwe aanvraag voor een gecombineerde vergunning zo snel mogelijk indient, anders verliest hij zijn verblijfsrecht. Na enkele maanden laat het Arbeidsauditoraat ons weten dat zowel het TSW als het Auditoraat van mening zijn dat zij niet bevoegd zijn, aangezien Samuel niet in België heeft gewerkt. Het Auditoraat is van mening dat de feiten eerder neerkomen op mensenhandel en/of oplichting en stuurt het dossier van Samuel door naar het bevoegde parket. We blijven het dossier voorlopig opvolgen, in afwachting van de beslissing of Samuel in aanmerking komt voor begeleiding door een van de centra die gespecialiseerd zijn in hulp aan slachtoffers van mensenhandel. We stellen hem ook voor om bij de regionale inspectie een klacht in te dienen wegens misbruik van de procedure voor de gecombineerde vergunning.

Een fenomeen met meerdere gevolgen

Wanneer ze contact met ons opnemen, verblijven de betrokken werknemers vaak al enkele maanden in België en hebben ze tevergeefs getracht de situatie rechtstreeks met de werkgever op te lossen. Naast het verlies van hun verblijfsrecht (aangezien ze niet werken, wat een van de essentiële voorwaarden is voor de gecombineerde vergunning) zitten deze werknemers zonder inkomen en vaak ook zonder onderdak. Ze krijgen ook te maken met onverwachte kosten en administratieve problemen. Zo kon een werkneemster met een gecombineerde vergunning, die de werkgever weigerde aan het werk te zetten, zich niet bij het ziekenfonds inschrijven en geen aanspraak maken op vergoeding van medische kosten, omdat de werkgever de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona) niet had ingediend.

In het kader van economische migratie worden de investeringen die werknemers doen, vaak onderschat. Economische migranten wagen de sprong naar een nieuw land, een nieuw continent, een nieuwe cultuur en een nieuwe baan. Ze laten hun gezin achter of nemen het mee, met alle gevolgen van dien: ontheemding, verlies van sociale contacten, een nieuwe school, enz.

In deze context hebben werknemers geen andere keuze dan hun werkgever te vertrouwen. Deze is vaak de eerste of zelfs de enige contactpersoon voor de werknemer in België en fungeert als tussenpersoon bij de verschillende administratieve procedures. Werknemers hebben bij een eerste aanvraag geen toegang tot het platform Working in Belgium om informatie over hun procedure voor de gecombineerde vergunning te raadplegen. Ze zijn dus volledig afhankelijk van hun werkgever om deze informatie te verkrijgen. Bovendien krijgen werknemers weinig informatie over hun rechten en plichten wanneer ze contact hebben met gemeenten of consulaire posten. Wanneer alles dan niet verloopt zoals verwacht, staat de werknemer voor een dubbele uitdaging: zijn werkgever in twijfel trekken en uitzoeken waar hij terecht kan om zijn arbeidsrechten te doen gelden.

Hoe kunnen we werknemers helpen?

Bovenstaande vaststelling is niet nieuw en FAIRWORK Belgium herhaalt dat werknemers met een gecombineerde vergunning in eerste instantie een kopie zouden moeten ontvangen van alle documenten die voor de aanvraag van de gecombineerde vergunning zijn ingediend, evenals een kopie van de door het gewest afgegeven arbeidsvergunning, en dat zij vanaf het begin van de procedure toegang zouden moeten hebben tot het platform Working in Belgium. In tweede instantie zouden zij in een taal die zij begrijpen, basisinformatie moeten ontvangen over hun arbeidsrechten en de contactgegevens van de bevoegde diensten waar zij terecht kunnen om deze rechten te doen gelden en misbruik te melden.

Als de werknemer niet gewerkt heeft, lijkt het indienen van een klacht bij het TSW of het Arbeidsauditoraat, afgaande op de eerste feedback die we in het dossier van Samuel hebben gekregen, geen kans van slagen te hebben. De analyse van het TSW en het Auditoraat zou anders kunnen uitdraaien als de werknemer aan de hand van tastbaar bewijs kan aantonen dat hij de werkgever gedurende de gehele periode waarvoor hij loon vordert, actief heeft gevraagd om hem aan het werk te zetten of om werkinstructies heeft gevraagd. Als een werknemer tijdig contact met ons opneemt, zullen we hem adviseren om dit bewijsmateriaal te verzamelen om zijn klacht te onderbouwen. Het is echter onwaarschijnlijk dat een werknemer die zijn rechten niet kent, zijn werkgever – van wie hij, laten we dat niet vergeten, vaak dagenlang of zelfs wekenlang afhankelijk is – onophoudelijk zal benaderen om instructies te vragen.

Een ander dossier betreffende een werknemer die naar België is gekomen maar nooit is begonnen met werken, loopt nog steeds bij het Arbeidsauditoraat van een ander arrondissement. In afwachting van het resultaat van deze procedure blijven we nieuwe pistes onderzoeken om de rechten van werknemers in een soortgelijke situatie in de praktijk te waarborgen, zoals:

- Het indienen van een aangifte bij de politie wegens mensenhandel en oplichting, indien er geld van hen is afgetrokkend in ruil voor de belofte van een verblijfsvergunning en een baan in België. Hierdoor kan het parket worden ingeschakeld, dat kan beslissen om een gerechtelijk onderzoek in te stellen. De werknemer kan schadevergoeding krijgen als hij aan het einde van de procedure als slachtoffer wordt erkend.
- Het instellen van een civiele vordering bij de arbeidsrechtbank wegens contractbreuk, met de hulp van een advocaat, om een verbrekingsvergoeding te vorderen, evenals schadevergoeding voor de gemaakte kosten, gemiste professionele mogelijkheden in het land van verblijf en geleden morele schade.

Ten slotte is het in alle gevallen van arbeidsuitbuiting in verband met de gecombineerde vergunning van essentieel belang om de bevoegde regionale inspectie hiervan op de hoogte te brengen. Dit om te voorkomen dat malafide werkgevers nieuwe aanvragen voor een gecombineerde vergunning kunnen indienen.

3. EEN NIEUWE BIJDRAGEREGELING VOOR WERKENDE VERZOEKERS INTERNATIONALE BESCHERMING

In het voorbije jaar ontving FAIRWORK Belgium via de helpdesk meerdere vragen en signalen over de toepassing van de nieuwe bijdrageregeling (“cumul”) voor werkende verzoekers internationale bescherming. Deze “cumul” houdt in dat verzoekers internationale bescherming die in een opvangcentrum verblijven én inkomsten uit werk hebben, verplicht een deel van hun loon moeten afstaan om hun opvang te betalen. Concreet moeten ze hun inkomsten aangeven en, afhankelijk van hun inkomen, een bijdrage betalen; wie dat niet doet, riskeert sancties zoals het verlies van opvang. Hoewel deze regeling bedoeld is om rekening te houden met inkomsten uit arbeid tijdens het verblijf in een opvangstructuur, stellen wij in de praktijk vast dat de toepassing ervan niet altijd aansluit bij de reële arbeidssituatie van verzoekers.

Een eerste knelpunt betreft de manier waarop de bijdragen worden berekend. Het systeem baseert zich in belangrijke mate op RSZ-aangiftes van werkgevers. Deze administratieve gegevens geven echter niet steeds een correct of volledig beeld van de feitelijke tewerkstelling en inkomsten. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de werkgever de gewerkte uren bij de RSZ heeft aangegeven, maar deze niet daadwerkelijk aan de werknemer heeft betaald. In verschillende dossiers zien we dat RSZ-gegevens laattijdig worden aangepast door de werkgever, fouten bevatten of geen rekening houden met specifieke omstandigheden zoals onregelmatige prestaties, tijdelijke onderbrekingen of betwiste looncomponenten. Dit kan ertoe leiden dat verzoekers een bijdrage opgelegd krijgen die niet overeenstemt met hun werkelijke inkomen of arbeidsduur in de betrokken periode.

Voorts stellen we onduidelijkheid vast over de behandeling van loonregularisaties. In situaties waar na een controle door de arbeidsinspectie achterstallig loon wordt uitbetaald, gaat het vaak om een grotere som die betrekking heeft op arbeid geleverd over meerdere maanden. In de praktijk is het onduidelijk of dit bedrag als inkomen van één maand wordt beschouwd in het kader van de cumulregeling. Het risico bestaat dat dit leidt tot een aanzienlijke en onverwachte bijdrage, terwijl het inkomen in werkelijkheid gespreid is opgebouwd over een langere periode waarin de verzoeker vaak met zeer beperkte middelen heeft geleefd. Het principe dat een bijdrage verschuldigd is vanaf de eerste maand na de tewerkstelling botst bovendien met de realiteit dat loonbetalingen – zeker in dossiers met misbruik of onderbetaling – soms pas maanden of zelfs meer dan een jaar later volgen. Dat zorgt voor een tweespalt, waarbij bijdragen gevraagd worden voor een tewerkstelling die ver in het verleden ligt.

En meer algemeen stellen we vast dat de bijdrageregeling onvoldoende rekening houdt met de vaak flexibele en precaire arbeidspositie van verzoekers om internationale bescherming. Zij werken regelmatig met tijdelijke contracten, wisselende uurroosters, interimarbeid of in sectoren waar loonbetalingen en administratieve opvolging niet altijd correct verlopen. In veel gevallen is er ook sprake van informele arbeid of situaties waarin het loon gedeeltelijk wordt ingehouden of laattijdig wordt betaald. Een systeem dat hoofdzakelijk steunt op formele en tijdige RSZ-aangiftes sluit daardoor niet altijd aan bij deze complexe realiteit.

Eén van de achterliggende motivaties van de bijdrage-regeling is om plaats vrij te maken het opvangnetwerk wanneer verzoekers internationale bescherming voldoende inkomen hebben zodat ze de opvangstructuur zouden verlaten. Dat houdt vaak geen steek. De arbeid is vaak gefragmenteerd, in extreem flexibele sectoren en niet zelden een combinatie van formele en informele arbeid buiten de wil van de werknemer. Het reflecteert absoluut geen stabiele inkomenssituatie die de verzoeker in staat stelt om permanent de materiële hulp overbodig te maken. Als ze bijvoorbeeld werken, het opvangcentrum verlaten en vervolgens hun baan verliezen, raken ze vaak ook hun woning kwijt en hebben ze geen toegang meer tot materiële hulp. Daardoor worden ze kwetsbaarder voor economische uitbuiting.

FAIRWORK Belgium heeft veel vragen bij het bijdragesysteem in relatie tot de feitelijke inkomenssituatie van verzoekers, met bijzondere aandacht voor loonregularisaties, laattijdige betalingen en administratieve onnauwkeurigheden van werkgevers. Meer transparantie over de berekeningswijze en ruimte voor individuele beoordeling zouden kunnen bijdragen aan een eerlijkere en beter begrijpbare toepassing van de regeling.

FAIRWORK Belgium stelt naast de praktische knelpunten ook vragen bij het systeem van de bijdrage-regeling zelf. Via onze helpdesk en contacten met het opvangnetwerk zien we gelijkaardige frustraties terugkomen bij zowel bewoners als eerstelijnsmedewerkers. In een context van vaak preciaire, kortdurende en uiterst flexibele tewerkstelling is het de vraag of een bijdrage-regeling in haar huidige vorm wel opportuun is. Het gaat meestal niet om hoge inkomens, maar om beperkte lonen uit interim- of seizoensarbeid, waarbij werkgevers hun loonverplichtingen bovendien niet altijd correct naleven. Hoewel FAIRWORK Belgium, met steun van Fedasil, inzet op informatie en ondersteuning van deze werknemers, heeft het afnemen van ongeveer 35% tot 50% van het inkomen onvermijdelijk een grote impact op hun mogelijkheden om hun toekomst buiten het opvangcentrum voor te bereiden. Voor veel verzoekers is dit inkomen essentieel om te sparen voor huisvesting en een zelfstandige start in België. Tegelijk merken we dat er op het terrein nog veel onduidelijkheid bestaat over de regeling en dat de toepassing ervan niet altijd vlot verloopt, wat begrijpelijkerwijs tot frustratie leidt.

4. WANNEER EEN BEDRIJF FAILLIET GAAT

Werkgevers van werknemers zonder wettig verblijf maken zich vaak ook schuldig aan informele loonbetalingen en het ontwijken van fiscale en sociale zekerheidsverplichtingen. Vaak eindigen die ondernemingen met de aanvraag van een faillissement, al dan niet na een onderzoek door sociale inspectiediensten. De combinatie van illegale tewerkstelling en insolventie van het bedrijf plaatst werknemers zonder wettig verblijf in een bijzonder kwetsbare positie. We merken dat er veel onduidelijkheid heerst over hoe deze werknemers hun achterstallig loon kunnen laten opnemen als schuldvordering in het faillissement.

Principe: werknemers zonder wettig verblijf hebben recht op tussenkomst van het FSO

Bij een faillissement van een onderneming genieten werknemers een voorrecht op basis van art. 19, 3ter alinea 1 Hypotheekwet voor de nabetalingen van hun achterstallig loon. Omdat de afhandeling van een faillissement soms wel jaren in beslag neemt en er vaak onvoldoende middelen overblijven om alle schuldeisers terug te betalen, kunnen werknemers in afwachting beroep doen op het Fonds Sluiting Ondernemingen (hierna: FSO).

In hun nieuwsbrief van december 2014 stelde het FSO expliciet dat ze tussen kunnen komen ten gunste van een werknemer zonder wettig verblijf.⁸

Ze verwijzen hiervoor allereerst naar nationale wetgeving en meer bepaald artikel 2, 1° van wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen dat werknemers definieert als “personen die, krachtens een overeenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon”. Werknemers zonder wettig verblijf zijn dus niet uitgesloten van het toepassingsgebied van deze wet.

Het Europees Hof van Justitie bevestigde dat nogmaals in 2014. In de zaak *Tümer v. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen* hier vroeg een werknemer zonder wettig verblijf (*Tümer*) in Nederland de betaling van zijn achterstallig loon na het faillissement van zijn werkgever. Hij deed dat op grond van de Nederlandse wet die uitvoering geeft aan Richtlijn 80/987/EEG van de Raad (thans vervangen door Richtlijn 2008/94/EG). Deze richtlijn kent werknemers rechten toe in geval van insolventie van de werkgever. Volgens de richtlijn wordt het begrip “werknemer” bepaald door elke lidstaat afzonderlijk, al mogen bepaalde categorieën (zoals deeltijdwerknemers, uitzendkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) niet worden uitgesloten. De richtlijn bevat geen bepalingen over immigratie- of verblijfsstatus en vermeldt werknemers zonder wettig verblijf niet. De Nederlandse autoriteiten voerden aan dat werknemers zonder wettig verblijf uitdrukkelijk waren uitgesloten van de nationale definitie van “werknemer”, zodat *Tümer* geen recht had op betaling van achterstallig loon. Het Hof van Justitie van de Europese

⁸ Zie: <https://www.rva.be/fso/mededelingen/lettre-44>

Unie oordeelde echter dat lidstaten werknemers zonder wettig verblijf niet mogen uitsluiten van de definitie van “werknemer” in wetgeving die uitvoering geeft aan deze richtlijn. Bijgevolg had Tümer recht op achterstallig loon.

Hoewel het FAIRWORK Belgium af en toe lukt om voor werknemers zonder wettig verblijf via het FSO achterstallig loon te bekomen, stuiten we op meer en meer hindernissen om in de praktijk hun rechten af te dwingen. Hieronder leggen we kort deze verschillende obstakels uit.

Werknemers zonder wettig verblijf worden niet ingelicht over de mogelijkheid tot indienen van een schuldvordering

Wanneer een onderneming failliet gaat, schrijft de curator alle werknemers aan zodat ze een schuldvordering kunnen indienen. Dat kan via het online platform RegSol. De termijn daarvoor is één jaar vanaf de datum van het faillissementsvonnis (art. XX.165, lid 3 WER). Werknemers zonder wettig verblijf zijn zelden aangegeven via DIMONA. Daardoor staan zij niet rechtstreeks op de payroll en krijgen ze dus geen brief met de informatie omtrent de mogelijkheid tot indienen van een schuldvordering. Om deze redenen verifieert FAIRWORK Belgium in alle lopende dossiers een keer per jaar of het bedrijf al dan niet failliet is om tijdig een schuldvordering in te dienen indien nodig. Heel veel werknemers in informele arbeid zijn zich niet bewust van deze mogelijkheid.

De onbereikbaarheid en onvoorspelbaarheid van curatoren

Op het moment dat de ondernemingsrechtbank het faillissement uitspreekt, zal ze altijd een curator aanstellen. Een curator is een door de rechtbank aangestelde advocaat die het beheer van het faillissement overneemt. Voor het FSO tussenkomt, moet de curator zijn of haar akkoord geven, het F1-formulier⁹ tekenen, en de tewerkstelling regulariseren bij de RSZ (zie hierover later meer). Zodra we vernemen dat de onderneming van de werkgever failliet is, dient FAIRWORK Belgium via RegSol een schuldvordering in en contacteert de curator om de bewijselementen van de tewerkstelling over te maken. In de meeste gevallen is er nog onderzoek bij de inspectie of Arbeidsauditoraat lopend, en dienen we een provisoire schuldvordering in met verwijzing naar het onderzoek. Er is geen duidelijkheid op basis van welke criteria een schuldvordering al dan niet wordt aanvaard. Dit lijkt zeer afhankelijk te zijn van de benoemde curator. Sommige curatoren vertrekken vanuit een meer materiële benadering: indien feitelijk arbeid werd verricht onder gezag en tegen vergoeding, erkennen zij het bestaan van een arbeidsverhouding, hiervoor accepteren zij bestaande feitelijke bewijzen (onder andere: foto's, video's, WhatsAppberichten). Andere curatoren leggen daarentegen sterker de nadruk op de formele geldigheid van de arbeidsovereenkomst. Wanneer er geen DIMONA-aangifte is, betwisten zij de schuldvordering. Deze situatie brengt rechtsonzekerheid mee en hierdoor blijft de behandeling van deze groep werknemers sterk afhankelijk van de individuele curator.

⁹ Via dit formulier kan een werknemer een tussenkomst vragen voor de contractuele vergoedingen (vb. Achterstallig loon, gepresteerde opzeg, eindejaarspremie, vakantiegeld, verbrekingvergoeding, bedrijfs-toeslag, ...) waarop deze nog recht heeft. Dit moet ondertekend worden door de werknemer en de curator en naar het FSO gestuurd worden.

In sommige gevallen krijgen we nooit antwoord van de curator. Dat heeft tot gevolg dat de schuldvordering zeer lang – soms jaren – als “aangehouden” blijft staan en werknemers in het ongewisse worden gelaten over hun schuldvordering. Zelfs in situaties met een vonnis van de rechtbank waarin de werkgever veroordeeld wordt tot het niet-betalen loon, en er geen enkele twijfel bestaat over de gegrondheid van de schuldvordering, worden we regelmatig genegeerd door curatoren. Het is ons niet duidelijk of dit een algemene werkwijze is van curatoren, of dat het te maken heeft met het feit dat het over werknemers zonder wettig verblijf gaat, maar dit gebrek aan communicatie en transparantie is zeer problematisch.

De voorwaarden tot tussenkomst van het FSO

Het grote voordeel is dat het Fonds al kan tussenkomen alvorens het faillissement is afgesloten, wat dus in theorie tot een snellere oplossing kan leiden voor de werknemers. Bovendien zit er zelden voldoende kapitaal in het faillissement om de werknemers te vergoeden. Het FSO lijkt ook tot op een zekere hoogte een oplossing te bieden in het geval van een ongegronde weigering of gebrek aan communicatie van de curator. Sinds enkele jaren blijkt dat het FSO echter enkel kan tussenkomen als de tewerkstelling eerst geregulariseerd is door de RSZ.

Doorgaans komt het FSO slechts tussen wanneer de RSZ de tewerkstelling van de betrokken werknemers heeft geregulariseerd (essentiële voorwaarde) én wanneer bovendien één van de volgende situaties zich voordoet:

- de curator heeft het formulier F1 ondertekend;
- de curator heeft de schuldvordering geweigerd wegens het ontbreken van een DIMONA-aangifte vóór de sluiting van het faillissement;
- er is een vonnis waarbij de voormalige werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de gevraagde vergoedingen.
- Wanneer de curator niet reageert en het faillissement wordt afgesloten zonder aanvaarding van de schuldvordering, kunnen het bewijs van indiening, de communicatie met de curator en de publicatie van de afsluiting samen ter beoordeling worden voorgelegd (de publicatie in het Belgisch Staatsblad geldt als bewijs van afsluiting).¹⁰

¹⁰ We spreken van een sluiting van onderneming als twee omstandigheden samenvallen:

- de hoofdactiviteit van de onderneming (of van een van haar afdelingen) wordt definitief stopgezet (vrijwillige stopzetting of stopzetting als gevolg van een faillissement);
- het aantal tewerkgestelde werknemers wordt verminderd met méér dan 75%. Het referenciecijfer hiervoor is het gemiddeld aantal werknemers tijdens de vier kwartalen vóór het kwartaal waarin de hoofdactiviteit definitief wordt stopgezet.

Bovendien stelt het FSO als voorwaarde dat het de arbeidsovereenkomst een einde moet hebben genomen in een periode van 13 maanden voorafgaand aan de wettelijke sluitingsdatum van bedrijf om gebruik te kunnen maken van een tussenkomst door het FSO. Voor werknemers die de verjaring ten aanzien van hun werkgever hebben gestuit door middel van een aange-tekende ingebrekestelling met ontvangstbewijs wordt de termijn van 13 maanden op 25 maanden gebracht.

Deze termijnen gelden niet indien, voor de sluiting:

- een gerechtelijke procedure tegen de ex-werkgever werkelijk is opgestart voor de Arbeidsrechtbank
- de werknemer een definitieve beslissing heeft ontvangen, in eerste aanleg of in beroep, die de ex-werkgever veroordeelt.

Wat we in de praktijk zien is dat een werknemer klacht neerlegt enkele weken of maanden nadat hij of zij gestopt is met werken. Een strafonderzoek wordt geopend en na enkele jaren gaat het bedrijf failliet terwijl het stafonderzoek nog loopt. Dit heeft tot gevolg dat het onmogelijk is om via het faillissement het achterstallig loon te bekomen, zelfs als later nog een dagvaarding en vonnis volgt.

Pedro werkte in 2022 enkele maanden in de bouwsector. Zijn werkgever betaalde hem niet correct voor zijn werk. Met de hulp van FAIRWORK Belgium diende hij op 26.06.2023 een klacht in bij TSW. Op 26.09.2024 opende het bedrijf het faillissement. We dienden voor Pedro op 18.12.2024 een schuldvordering in. We namen contact op met de curator. Die was bereid het F1 formulier te ondertekenen. We stuurden dit door naar het FSO. Het FSO weigerde een vergoeding uit te betalen omdat de arbeidsovereenkomst einde neemt op 25.10.2022 en de legale stuiting is vastgelegd op 01.10.2024. Ondertussen ontvingen we eind 2025 een dagvaarding van het Arbeidsauditoraat waar de werkgever zich moet verantwoorden voor o.a. het niet-correct betalen loon. Desondanks blijft het FSO weigeren aangezien er geen definitieve beslissing is van de rechtbank voor de sluiting.

Een strafonderzoek duurt vaak erg lang. Dat maakt de voorwaarde van veroordeling voor de datum van wettelijke sluiting zeer moeilijk. Bovendien ligt dit buiten de verantwoordelijkheid van de werknemer. De andere optie om een procedure op te starten tegen de ex-werkgever is ook niet vanzelfsprekend. In de meeste gevallen weten we dat de werkgevers ter persoonlijke titel onvoldoende middelen hebben om effectief te betalen en hebben we zolang het strafonderzoek nog loopt vaak onvoldoende bewijzen om onze vordering te staven. Deze procedure, die zeer arbeidsintensief is aangezien er telkens een (pro deo) advocaat aangesteld moet worden, zou dan als enkel nut hebben deze verjaringstermijn te stuiten.

In de meeste dossiers zijn we er wel in geslaagd samen met het FSO een oplossing te vinden, onder de voorwaarde dat er voor datum van sluiting een klacht was ingediend én deze laattijdigheid te wijten is aan de lange duur van het strafonderzoek maar dit blijft afhankelijk van het individuele dossier en is geen structurele oplossing.

De ambtshalve regularisatie bij de RSZ

Werkgevers die gebruik maken van de arbeid van werknemers zonder wettig verblijf, geven dat vrijwel nooit aan via DIMONA. Wanneer de onderneming failliet gaat, zal de curator het beheer overnemen en is deze verantwoordelijk om de tewerkstelling retroactief aan te geven bij de RSZ. Sommige curatoren nemen effectief zelf contact op met de RSZ om de tewerkstelling te regulariseren, maar anderen weigeren dit te doen, vaak zonder duidelijke verklaring. In deze situaties, of die waar de curator de schuldvordering weigert of niet reageert, richten we ons rechtstreeks tot de RSZ om een ambtshalve regularisatie te bekomen. Hier lopen we echter tegen een muur.

Enkele voorbeelden:

- In een eerste dossier werd een werknemer door TSW gecontroleerd op de werkvloer. Een strafrechtelijk onderzoek werd geopend bij het Arbeidsauditoraat. In het kader van dit onderzoek stelde de inspectie een Pro Justitia op voor het niet betalen loon en vroeg om regularisatie van drie maanden loon met verwijzing naar de sanctiewet. De werkgever heeft hier geen gevolg aan gegeven. Uiteindelijk klasseerden ze het dossier zonder gevolg en stuurden het naar de dienst administratieve geldboetes. In tussentijd opende het bedrijf van de werkgever het faillissement. We dienden een schuldvordering in en stuurden een kopie van het strafdossier naar de curator. Die keurde dat goed en stuurde ons het F1-formulier terug zodat we ons tot het FSO konden richten. We stuurden de nodige documenten naar het FSO maar dat heeft de werknemer slechts een vergoeding toegekend voor één dagloon. We hebben hierover contact opgenomen met de RSZ en het bleek dat, hoewel TSW wel de drie maanden uit sanctiewet heeft toegepast in het Pro Justitia, de RSZ alleen de dag van de controle in aanmerking heeft genomen en de Dimona-, Dmfa- en sociale bijdragen zijn slechts voor één dag gevraagd.
- In een tweede dossier hebben twee werknemers een klacht ingediend bij TSW en is er ook een strafrechtelijk onderzoek ingesteld door het Arbeidsauditoraat dat zonder gevolg is geseponeerd. In het strafrechtelijk rapport heeft de sociale inspectie een nauwkeurige berekening gemaakt van het achterstallige loon voor 51 werkdagen. Het bedrijf van de werkgever is failliet verklaard. We hebben een kopie van het strafdossier doorgestuurd naar de curator, die de vordering heeft goedgekeurd. We hebben de nodige documenten doorgestuurd naar de FSO, maar kregen als antwoord: "Gelieve de situatie van uw aangeslotene bij de RSZ te regulariseren. Er is namelijk geen Dimona/Dmfa-aangifte voor de periode van tewerkstelling bij deze werkgever". Ook hier hebben we contact opgenomen met de RSZ maar deze weigerde, desondanks de loonberekening in het strafonderzoek, de werknemer aan te sluiten.

- In een derde dossier had een werknemer negen maanden voor een werkgever gewerkt. Na een langdurig onderzoek heeft het Arbeidsauditoraat de werkgever gedagvaard. Deze werd in eerste aanleg en in hoger beroep veroordeeld wegens het niet indienen van een Dimona-aangifte en het niet betalen van lonen (46.000 euro). Tijdens de procedure in eerste aanleg ging het bedrijf van de werkgever failliet. We hebben een voorlopige schuldvordering ingediend in afwachting van het vonnis. De curator heeft de vordering aanvaard en deze is overgedragen aan het FSO dat heeft verklaard dat de tewerkstelling eerst bij de RSZ moest worden geregulariseerd. We hebben dit verzoek samen met het vonnis (waarin dus een veroordeling wegens het ontbreken van een DIMONA-aangifte staat). In dit dossier is de RSZ uiteindelijk wel overgegaan tot de ambtshalve aangifte, maar het heeft zeven maanden geduurd alvorens ze een beslissing namen. Daardoor heeft onze klant uiteindelijk pas één jaar na het vonnis effectief zijn geld ontvangen.

Wij namen met de RSZ contact op met de vraag waarom de loonberekening van een inspectiedienst of het vermoeden van drie maanden tewerkstelling uit de wet van 11 februari 2013 niet geaccepteerd wordt als element voor ambtshalve aangifte. De RSZ stelde dat ze voor werknemers zonder wettig verblijf enkel voor drie maanden zullen aangeven als er (1) er bewezen is dat het loon voor drie maanden effectief werd betaald of (2) wanneer er een vonnis is dat de werkgever verplicht het loon te betalen. Aan deze eerste voorwaarde

is echter onmogelijk te voldoen aangezien het bedrijf failliet is en de enige manier waarop de werknemer effectief zijn loon kan krijgen is via betaling van het FSO. Zij kunnen echter pas betalen wanneer de tewerkstelling geregulariseerd is bij de RSZ. Dit leidt tot een catch-22 situatie. Ook de tweede voorwaarde zorgt voor problemen omdat het Arbeidsauditoraat niet altijd dagvaardt voor het niet-betalen van achterstallig loon. Hoewel een werkgever dus strafrechtelijk wordt veroordeeld voor het gebrek van een DIMONA-melding volstaat dat niet voor een ambtshalve regularisatie.

Je kan steeds in beroep gaan bij de arbeidsrechtbank tegen de weigering van de RSZ. Dat moet gebeuren binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing. Dit is een erg korte periode als op dat moment nog een pro Deo advocaat moet worden aangesteld, en die procedure brengt bovendien de financiële risico's van een rechtsplegingsvergoeding mee. Daarom hebben we dat vooralsnog niet gedaan.

Conclusie

Hoewel het recht van werknemers zonder wettig verblijf op tussenkomst van het Fonds Sluiting ondernemingen uitdrukkelijk erkend is door zowel nationale wetgeving als Europese rechtspraak, blijken er in de praktijk erg veel obstakels te zijn om dit effectief te vrijwaren. FAIRWORK Belgium blijft zoeken naar oplossingen zodat ook werknemers zonder wettig verblijf hier effectief gebruik van kunnen maken.

5. ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTES

In 2025 was er in 34 dossiers een melding van arbeidsongevallen. Voor het eerst werden we ook gecontacteerd door werknemers die aan een beroepsziekte lijden en over voldoende bewijsmateriaal beschikken om hiervoor een erkenning te krijgen. Dit zijn zeer complexe dossiers die een gedetailleerde opvolging vereisen.

Arbeidsongevallen: de realiteit van werknemers zonder wettig verblijf of met een onzeker verblijfsstatuut

Werknemers zonder wettig verblijf of met een onzeker verblijfsstatuut werken vaak in risicovolle sectoren, zoals de bouw, horeca, landbouw, schoonmaak en huispersoneel. Deze sectoren zijn gekenmerkt door onveilige werkomstandigheden, lange uren en lage lonen. Ze hebben vaak geen andere keuze dan deze omstandigheden te aanvaarden, omwille van gebrek aan alternatief of angst ten gevolge van hun onwettige of onzekere verblijfsstatus. Daarbovenop hebben werknemers zonder wettig verblijf vaak nog te maken met extra obstakels, zoals een gebrek aan veiligheidsuitrusting, opleiding op het gebied van veiligheid en taalbarrières. Dat heeft tot gevolg dat die werknemers extra kwetsbaar zijn om slachtoffer te worden van een arbeidsongeval.

In België is het arbeidsrecht betreffende arbeidsongevallen voor elke werknemer hetzelfde, ongeacht hun verblijfsstatus. Een slachtoffer van een arbeidsongeval, heeft recht op vergoedingen van de arbeidsongevalverzekeraar. Als er discussie is kan naar de arbeidsrechtbank worden gestapt. Die juridische mogelijkheid kent in praktijk echter vele hindernissen. Zo bestaat er, zeker voor werknemers zonder wettig verblijf, vaak geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Dat zorgt ervoor dat de arbeidsrelatie niet altijd meteen bewezen kan worden en dat er bijna altijd een juridische en administratieve procedure nodig is die vaak jaren kan aanslepen. In de tussentijd hebben werknemers zonder wettig verblijf meestal geen toegang tot een financiële tussenkomst van de mutualiteit om deze periode te overbruggen. Bovendien is de toegang tot de gezondheidszorg beperkt. Mensen zonder wettig verblijf hebben enkel recht op dringende medische hulp van het OCMW, maar zelfs dit blijkt in de praktijk niet altijd makkelijk te verkrijgen en hangt sterk af per OCMW. Dit heeft niet alleen tot gevolg dat het de revalidatie wordt bemoeilijkt, maar ook dat slachtoffers vaak niet altijd over de nodige medische documenten beschikken (zoals arbeidsongeschiktheidsattesten of medische verslagen) die gevraagd worden door de verzekering of Fedris (het federaal agentschap voor beroepsrisico) om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

Ondanks deze realiteit onderscheiden we toch enkele goede praktijken omtrent de opvolging van arbeidsongevallen.

Goede praktijk 1: De ambtshalve regularisatie van één dag tewerkstelling door het Arbeidsauditoraat

Een groot obstakel voor werknemers zonder wettig verblijf die slachtoffer worden van een arbeidsongeval is het feit dat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat en dat de werkgever geen DIMONA-aangifte deed. De arbeidsongevallenverzekering of - indien de werkgever deze niet heeft – Fedris, zal geen positie innemen over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit heeft als resultaat dat er in de praktijk quasi altijd een beslissing van de rechtbank nodig zal zijn. Een juridische procedure kan al snel jaren duren, en daarna volgt ook nog een administratieve opvolging met de verzekering of Fedris om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen, zonder dat het slachtoffer toegang heeft tot een financieel opvangnet.

In een aantal recente dossier over zeer ernstige arbeidsongevallen is het Arbeidsauditoraat Waals-Brabant al tijdens het strafonderzoek overgegaan tot het instructie geven aan de RSZ voor een ambtshalve aangifte van minstens één dag tewerkstelling (de dag van het ongeval). Dit is meestal in gevallen waar de ziekenwagen ter plaatse is gekomen op de werf en er dus weinig twijfel bestaat of het ongeval gebeurd is tijdens het werk. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsongevallenverzekering of Fedris gelijktijdig hun onderzoek omtrent de arbeidsongeschiktheid kunnen beginnen, in plaats van eerst een beslissing van de rechtbank te moeten afwachten. FAIRWORK Belgium juicht deze praktijk van het Arbeidsauditoraat ten zeerste toe aangezien het arbeidsongeval opmerkelijk

sneller ten laste kan genomen worden door de verzekering of FEDRIS, wat een gigantisch positieve impact kan hebben voor de slachtoffers.

Goede praktijk 2: FEDRIS zoekt naar een oplossing voor een bankrekening voor mensen zonder wettig verblijf

Een aanzienlijk deel van de werkgevers die mensen zonder wettig verblijf tewerkstellen, hebben ook niet de verplichte arbeidsongevallenverzekering. In dit geval zal Fedris, het federaal agentschap voor beroepsrisico, de rol van de verzekering opnemen en het slachtoffer uitbetalen. FAIRWORK Belgium werkt bijgevolg nauw samen met Fedris om de administratieve opvolging te doen voor werknemers zonder wettig verblijf. Zelfs wanneer het bestaan van een arbeidsongeval vaststaat, blijven er administratieve hindernissen voor mensen zonder wettig verblijf. Wanneer een slachtoffer een permanent letsel heeft als gevolg van het arbeidsongeval, zal er sprake zijn van een 'blijvende arbeidsongeschiktheid'. In dit geval zal de werknemer maandelijks (of jaarlijks indien het om een klein percentage arbeidsongeschiktheid gaat) een uitkering ontvangen. Fedris kan deze uitkering enkel storten op een persoonlijke zichtrekening bij een bank die door hen erkend wordt. Hetzelfde geldt wanneer een werknemer (of zijn familie, in geval van overlijden) recht heeft op een uitkering als gevolg van een beroepsziekte.

Voor mensen zonder wettig verblijf is het niet altijd vanzelfsprekend om een bankrekening te openen aangezien de meeste banken dat weigeren. Ook bij

verzoekers internationale bescherming zorgt dat vaak voor problemen. Dat leidt tot een administratieve blokkade waardoor slachtoffers in de praktijk de uitkering waarop ze wettelijk recht hebben, niet kunnen ontvangen. We hebben hier uiteindelijk altijd een oplossing voor gevonden maar dat kostte zeer veel tijd en moeite en zorgde opnieuw voor vertraging in een financiële tussenkomst voor de betrokken werknemer.

Tijdens een overleg met Fedris haalden we deze problematiek aan en daar lieten ze ons weten dat ze zelf al op zoek waren naar een oplossing voor dit probleem. Fedris contacteerde zelf banken om dit te bespreken en te zoeken naar een uitkomst. Uiteindelijk vonden ze een bank waarvoor het voor mensen zonder wettig verblijf relatief makkelijk is om een rekening te openen en die door Fedris erkend is. FAIRWORK Belgium verwelkomt dat een overheidsinstantie op eigen initiatief op zoek gaat naar een oplossing voor deze vaak onzichtbare groep werknemers, zodat zij niet alleen in theorie maar ook in de praktijk toegang kunnen krijgen tot hun rechten.

Goede praktijk 3: Arbeidshof Antwerpen bevestigt recht op dringende medische hulp van OCMW Antwerpen na arbeidsongeval tijdens onwettige tewerkstelling

Zoals al aangehaald, duurt de procedure tot erkenning van een arbeidsongeval of een beroepsziekte vaak zeer lang. In tussentijd hebben mensen zonder wettig verblijf meestal enkel recht op dringende medische hulp van het OCMW. Helaas zien we dat ook dit niet vanzelfsprekend is in het kader van een arbeidsongeval. In een specifiek dossier had een persoon zonder wettig verblijf

een arbeidsongeval en bijgevolg heel wat medische kosten te betalen. De werkgever had het ongeval niet aangegeven. Onze cliënt klopte, na doorverwijzing van het CAW Antwerpen, aan bij het OCMW Antwerpen voor dringende medische hulp. Die weigerde tussen te komen en beriep zich op het feit dat het een arbeidsongeval betreft en dat dit dus geregeld moet worden met de arbeidsongevallenverzekering. Op dat moment was er enkel nog maar een onderzoek lopend bij het Arbeidsauditoraat en zou het mogelijks nog jaren duren alvorens hier een beslissing zou worden genomen. Bovendien was er zelfs geen enkele zekerheid dat het ongeval überhaupt erkend zou worden, dit hangt af van het resultaat van het strafonderzoek.

Samen met de vzw MEDIMMIGRANT gingen we dan ook in beroep tegen de weigeringsbeslissing van het OCMW. Het Arbeidshof bevestigde¹¹: zolang er geen voldoende snelle tussenkomst is van een verzekering of overheidsinstantie (FEDRIS) moet het OCMW voor dringende medische hulp tussenkomen. Het OCMW heeft hierin zowel de bevoegdheid als de verantwoordelijkheid. De weigering van hulp heeft gezondheidsrisico's tot gevolg. We zien het al te vaak dat een langdurig gebrek aan zorg in zulke situaties kan leiden tot blijvende gezondheidsproblemen, waardoor ook het toekomstige (werk)leven en inkomen van de persoon in het gedrang komt. We zijn dan ook heel blij met de erkenning van de rechten van onze cliënt en de bevoegdheid van het OCMW. Bovendien kan het OCMW, mocht het arbeidsongeval ooit erkend worden als arbeidsongeval, hun tussenkomst terugvorderen van de verzekering of Fedris. We hebben echter geen informatie of dit effectief gebeurt.

¹¹ Arrest ([Arbeidshof Antwerpen 08/07/2025](#))

De erkenning van een beroepsziekte: een nog ingewikkeldere procedure voor werknemers zonder wettig verblijf

In theorie: definitie en procedure

Een beroepsziekte wordt gedefinieerd als een ziekte die wordt veroorzaakt door het beroep en de arbeidsomstandigheden. Het is niet voldoende dat een ziekte tijdens het werk ontstaat om als beroepsziekte te worden beschouwd. Het is namelijk zo dat iemand tijdens zijn dienstverband ziek kan worden om tal van redenen die niets met zijn beroep te maken hebben, en zelfs als het verband tussen de ziekte en het werk duidelijk is, kunnen andere factoren aan de ziekte hebben bijgedragen (zoals het beoefenen van een sport of levensgewoonten). Het werk moet dus de belangrijkste oorzaak van de ziekte zijn.

Fedris is bevoegd voor de erkenning, de vergoeding en de betaling van de medische kosten in verband met beroepsziekten voor werknemers in de privésector. Voor de erkenning van een beroepsziekte bestaan er twee verschillende procedures, hoewel de aanvraagprocedure nagenoeg dezelfde is:

Ofwel is de ziekte opgenomen in de Belgische lijst van de beroepsziekten, waarin alle ziekten zijn opgenomen die in België als beroepsziekten worden erkend. De procedure wordt dan vereenvoudigd. Het gaat bijvoorbeeld om luchtwegaandoeningen die verband houden met stof of asbest; peesontstekingen als gevolg van repetitieve bewegingen of trillingen in de bouwsector, of allergische huidreacties in de schoonmaak- of zorgsector.

Ofwel staat de ziekte niet opgenomen in de Belgische lijst waarvan hierboven sprake en is het via deze regeling in het algemeen moeilijker om een erkenning te verkrijgen. Het is dan namelijk aan de werknemer die de aanvraag indient, om het oorzakelijk verband met het werk aan te tonen.

Na de indiening doorloopt de erkenningsaanvraag de volgende stappen:

- Administratieve controle: Fedris controleert of het dossier volledig is en of de aanvrager in aanmerking komt voor de regeling van de beroepsziekten. Zelfstandigen vallen buiten deze regeling.
- Medisch onderzoek: op basis van de verstrekte medische gegevens gaat Fedris na of de ziekte daadwerkelijk aanwezig is en of deze het gevolg kan zijn van het uitgeoefende beroep. Er kan ook een medisch onderzoek plaatsvinden.
- Onderzoek naar de blootstelling: Fedris onderzoekt, op basis van de arbeidsomstandigheden, in welke mate de werknemer werd blootgesteld aan het risico dat de ziekte kan veroorzaken. Fedris houdt rekening met de duur, de intensiteit en de frequentie van de blootstelling, en ook met de risico's die in het algemeen aan dit beroep verbonden zijn. Het medisch onderzoek en het onderzoek naar de blootstelling vinden vaak tegelijkertijd plaats.
- Beslissing: Fedris beslist of de ziekte als beroepsziekte kan worden erkend, of er sprake is van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid, wat de mate van die arbeidsongeschiktheid is, en of deze in de toekomst opnieuw moet worden beoordeeld en gedurende welke periode de gezondheidskosten worden vergoed.
- Vergoeding: deze wordt rechtstreeks aan de werknemer uitbetaald en bestaat uit een vergoeding bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid en een rente bij blijvende arbeidsongeschiktheid of overlijden van de werknemer.

In de praktijk: de realiteit van werknemers zonder wettig verblijf

Het verkrijgen van een erkenning en een vergoeding voor een beroepsziekte is dus een ingewikkeld proces, zeker voor werknemers zonder wettig verblijf. Terwijl een arbeidsongeval het gevolg is van een plotselinge gebeurtenis en dus gemakkelijk te herkennen is, is dat zelden het geval bij een beroepsziekte. Een attest van een arts vereist, gestaafd met medische documenten, terwijl de toegang tot gezondheidszorg voor onze doelgroep beperkt is. Bovendien moeten werknemers zonder wettig verblijf, net zoals bij arbeidsongevallen, eerst en vooral aantonen dat ze daadwerkelijk een baan hebben en wat hun arbeidsomstandigheden zijn. Dit houdt bijna altijd in dat ze een lange juridische en administratieve procedure moeten doorlopen.

Om de aanvraag tot erkenning van een beroepsziekte van een werknemer uit de privésector die niet aangegeven werk heeft verricht, te kunnen onderzoeken, is het volgens Fedris noodzakelijk dat de arbeidsprestaties van de werknemer en de bijbehorende sociale bijdragen eerst bij de RSZ worden geregulariseerd. Aangezien dit ook een voorwaarde is voor de erkenning van een arbeidsongeval door Fedris, volgen we dus dezelfde stappen als bij een dossier rond een arbeidsongeval, op enkele details na. We willen er wel op wijzen dat bij een arbeidsongeval de regularisatie door de RSZ van één werkdag (de dag van het ongeval) volstaat, terwijl het bij een beroepsziekte belangrijk lijkt dat de volledige periode wordt geregulariseerd, zodat hiermee rekening kan worden gehouden bij het onderzoek naar de blootstelling.

De eerste stap is dat de behandelend arts het formulier 503 (medisch getuigschrift schadeloosstelling voor een beroepsziekte) van Fedris invult. Hij/zij moet het formulier zo volledig mogelijk invullen en met name aangeven of de ziekte voorkomt op de Belgische lijst van de beroepsziekten. Alle medische documenten die de diagnose bevestigen, moeten bij het formulier worden gevoegd.

De aanvrager moet ook formulier 501 (aanvraag tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte) invullen. Hij moet daar met name een overzicht geven van zijn volledige loopbaan in België en in het buitenland, wat moeilijk is voor personen die al jarenlang in de informele economie werken. Indien de beroepsziekte niet alleen te wijten is aan de beroepsactiviteit bij de huidige of laatste werkgever - waarvoor wij een procedure starten om de regularisatie bij de RSZ te verkrijgen - maar ook aan eerdere dienstverbanden, is het bovendien niet zeker dat Fedris hiermee rekening houdt in het onderzoek naar de blootstelling zolang deze dienstverbanden ook niet zijn geregulariseerd.

Vervolgens wordt bij het bevoegde Arbeidsauditoraat een klacht tegen de werkgever ingediend, waarin met name de arbeidsomstandigheden die de ziekte hebben veroorzaakt, de diagnose van de arts en de symptomen worden vermeld. We geven ook aan of de ziekte voorkomt op de Belgische lijst van de beroepsziekten. Als deze procedure succesvol verloopt, zal de aangifte van prestaties bij de RSZ automatisch gebeuren.

Ten slotte worden de ingevulde formulieren en de medische documenten naar Fedris gestuurd. Wij melden dat er een klacht is ingediend bij het Arbeidsauditoraat. Fedris registreert dan wel de aanvraag, maar 'schort' de verwerking ervan op in afwachting van de regularisatie door de RSZ.

Het is belangrijk op te merken dat een dergelijke aanvraag in verband met tijdelijke arbeidsongeschiktheid moet worden ingediend wanneer de symptomen van de beroepsziekte nog aanwezig zijn. Deze termijn, die soms kort is, vormt een extra barrière voor onze doelgroep, die er soms weken of maanden over doet om de weg naar onze organisatie te vinden en voor wie, zoals we al zeiden, de mogelijkheid om een arts te raadplegen of medische verzorging te krijgen beperkt is. Aangezien de regularisatie van de prestaties, indien die al plaatsvindt, pas na jarenlange procedures kan plaatsvinden, stelt FAIRWORK Belgium voor dat Fedris al bij de indiening van de aanvraag een voorlopige analyse van het dossier uitvoert en/of de aanvrager uitnodigt voor een hoorzitting of een medisch onderzoek. Via deze goede praktijk kan er worden voorkomen dat er jaren na de feiten nog bijkomende gegevens aan de aanvrager moeten worden gevraagd.

Het is in dit stadium nog te vroeg om conclusies te trekken, maar gezien de verschillende hieronder genoemde moeilijkheden en de complexiteit die inherent is aan de procedure voor de erkenning van een beroepsziekte, is de kans klein dat er op een dergelijke aanvraag van de werknemers uit onze doelgroep wordt ingegaan. We blijven de werknemers steunen en blijven zoeken naar oplossingen voor deze verschillende obstakels, onder meer door de goede praktijken te delen die we in ons dagelijks werk vaststellen.

6. RECHTSPRAAK IN DOSSIERS BEGELEID DOOR FAIRWORK BELGIUM IN 2025

In 2025 heeft FAIRWORK Belgium elf dossiers opgevolgd die hebben geleid tot gerechtelijke uitspraken in eerste aanleg, tegenover tien in 2024, wat neerkomt op een lichte stijging van het aantal rechtszaken. Voor één van deze dossiers werd er vervolgens een beroepsprocedure gestart, waarna een vonnis is geweest.

Deze vonnissen zijn geweest door verschillende rechtbanken: acht dossiers werden onderzocht door de rechtbank van eerste aanleg (correctionele rechtbank), één door het hof van beroep en één door de arbeidsrechtbank, waarbij dit laatste dossier vervolgens in hoger beroep werd onderzocht door het arbeidshof. Ten slotte werd er nog een laatste dossier voor de ondernemingsrechtbank gebracht. De meeste procedures waren strafrechtelijk (negen dossiers), terwijl er drie burgerrechtelijk waren.

Acht dossiers hadden betrekking op situaties waarin het loon van werknemers zonder wettig verblijf niet correct werd uitbetaald. Drie dossiers hadden betrekking op arbeidsongevallen. Eén dossier betrof de tewerkstelling van een buitenlandse onderdaan zonder verblijfsvergunning en een laatste dossier had betrekking op het frauduleus gebruik van identiteitspapieren.

In vier van de uitspraken over het niet correct uitbetalen van het loon werden de werkgevers ook veroordeeld wegens mensenhandel. Uit deze vonnissen blijkt duidelijk het nauwe verband tussen het niet correct uitbetalen van lonen en mensenhandel.

Op regionaal niveau blijft Brussel het belangrijkste betrokken arrondissement, met zes uitspraken. De andere dossiers werden behandeld in Antwerpen (twee uitspraken), Gent (drie uitspraken) en Dendermonde (één uitspraak). Vorig jaar was de territoriale spreiding van de dossiers ruimer, terwijl er dit jaar, net zoals in 2023, een kleiner aantal gerechtelijke arrondissementen bij betrokken is.

Wat de taal betreft, werden acht van de in 2025 gewezen vonnissen uitgesproken door Nederlandstalige rechtbanken, terwijl de andere vier werden uitgesproken door Franstalige rechtbanken.

De positieve trend die we al in ons jaarverslag van 2024 hadden vermeld, zet zich in 2025 voort. In 2025 hebben we voornamelijk strafzaken opgevolgd, terwijl de burgerlijke zaken slechts een minderheid van de dossiers vormden. Aangezien de arbeidsauditoraten steeds vaker vervolgingen instellen bij de dossiers die wij opvolgen, zijn we dus niet genoodzaakt om die dossiers burgerlijk in te leiden. Deze ontwikkeling heeft echter tot gevolg dat wij, gezien onze beperkte capaciteit, slechts een kleiner aantal burgerlijke zaken kunnen opvolgen. Daarnaast hebben we vastgesteld dat, hoewel we in het verleden gunstige uitspraken hebben verkregen, de tenuitvoerlegging van de vonnissen in de praktijk vaak moeilijk blijkt te zijn, wat bij de betrokken werknemers tot grote frustratie leidt. Bovendien brengt een burgerlijke procedure altijd het risico met zich mee dat er bij een ongunstige uitkomst een rechtsplegingsvergoeding moet worden betaald.

FAIRWORK BELGIUM INFORMEERT EN ONTWIKKELT HAAR NETWERK

1. EEN NIEUWE COMMUNICATIESTRATEGIE

Voor het eerst nam FAIRWORK Belgium in 2025 gedurende vijf maanden een communicatiemedewerker in dienst. Die werkte een communicatiestrategie uit voor de organisatie. We beslisten om te focussen op drie hoofddoelen:

- Huispersoneel met een onzeker of zonder wettig verblijf die slachtoffer zijn van uitbuiting blijken zelden een formele klacht in te dienen. We ontwikkelden een communicatiestrategie die hun bezorgdheden erkend en beantwoord.
- Het blijft een grote uitdaging om advocaten te vinden die onze zaken pro deo willen behandelen. Tegelijk merken we veel onwetendheid bij de magistratuur over de realiteit van onze doelgroep. Daarom willen we hen informeren en inspireren om de complexiteit van deze doelgroep te begrijpen én actief te verdedigen.
- Op onze helpdesk stromen dagelijks verhalen binnen van werknemers die slachtoffer zijn van uitbuiting binnen de Belgische economie. De vruchten van hun werk vloeien vooral naar producenten die hun goederen en diensten daardoor goedkoper en met meer marge op de markt brengen, terwijl de werknemers vaak achterblijven met weinig of niets. Met onze media-aanpak willen we deze structurele ongelijkheid zichtbaar maken en de mechanismen achter deze uitbuiting blootleggen. De sociale gevolgen van dit model zijn enorm, voor arbeidskrachten, bedrijven en consumenten.

2. DE WEBSITE VAN FAIRWORK BELGIUM

In 2025 trok onze website meer dan 39.000 actieve gebruikers, die gemiddeld 1 minuut en 24 seconden op de site verbleven. De taalinstellingen van hun toestellen waren als volgt verdeeld: 27% Frans, 26% Nederlands, 22% Engels, 9% Spaans en 9% Portugees. De populairste pagina's gingen over het loon waar werknemers in België recht op hebben, gevolgd door informatie over hoe je op een legale manier in België kunt komen werken.

Voor het informeren van de werknemers met een onzeker of zonder wettig verblijf blijven we inzetten op onze website. We focusten dit jaar op twee elementen:

- We vertaalden met de steun van onder meer de Stichting Lokumo en Safe.brussels de inhoudelijke pagina's voor werknemers naar vier extra talen: Arabisch, Chinees, Russisch en Pasjtoe. Dat maakt de informatie op onze website nu beschikbaar in tien talen.
- We merkten dat onze cliënten vaak geïsoleerd zijn, wat kan leiden tot vervreemding en eenzaamheid. Dankzij de steun van De Warmste Week konden we hier iets aan doen. We zochten contact met organisaties door heel België om na te gaan of onze doelgroep bij hen terecht kan. Een overzicht daarvan is nu beschikbaar op onze website.

3. IN DE KIJKER

Voor sociale media lanceerden we een LinkedIn-profiel voor onze organisatie en gingen we actief het debat aan over onze thema's, wat snel resulteerde in meer dan 500 volgers. Op Instagram splitsten we ons kanaal voor huispersoneel van het algemene kanaal om gericht te communiceren.

We werkten ook aan een nieuwsbrief, die we twee keer verstuurden en die duidelijk belangstelling wekte: tot 45% van de ingeschrevenen opende de nieuwsbrief. Verschillende mediakanalen contacteerden ons voor duiding over arbeidsmigratie of bij concrete verhalen. We publiceerden een opiniestuk in De Morgen, kwamen aan het woord in De Standaard en werkten mee aan reportages voor Terzake, Pano, de VRTNWS-site, Bruzz en De Groene Amsterdammer.

4. DE NEFASTE IMPACT VAN HET GEBREK AAN MIDDELEN

Het structureel gebrek aan financiering van onze werking dwong ons eind 2025 helaas om afscheid te nemen van onze communicatiemedewerkster. De impact van haar werk in de vijf maanden dat ze ons kon ondersteunen was enorm. Door dat verlies is de

uitwerking van onze communicatiestrategie, de nieuwsbrief en posts op sociale media tijdelijk opgeschort. We hopen in de toekomst voldoende financiering te vinden om deze activiteiten opnieuw op te nemen.

5. VORMING 'ARBEIDSRECHTEN: VERZOEKERS INTERNATIONALE BESCHERMING'

FAIRWORK Belgium ontwikkelde met de steun van Fedasil een vorming over de arbeidsrechten van verzoekers internationale bescherming voor het hele opvangnetwerk. Deze vorming focust zich specifiek op de ervaringen en uitdagingen waarmee die verzoekers internationale bescherming geconfronteerd worden tijdens hun werktijd op de Belgische formele en informele arbeidsmarkt. FAIRWORK Belgium biedt deze vorming aan bij eerstelijnsmedewerkers van verschillende partners in het opvangnetwerk: Fedasil, Rode Kruis- Vlaanderen, Croix Rouge Belgique, lokale opvanginitiatieven en privépartners.

De vorming van een halve dag behandelt de administratieve en praktische uitdagingen en vereisten voor verzoekers internationale bescherming op de arbeidsmarkt. We gaan dieper in op de risico's en cruciale rechten bij (niet-)aangegeven arbeid, aandachtspunten bij het tekenen van een contract, en het verschil tussen arbeidsrechten en socialezekerheidsrechten. Daarna zoomt de vorming in op specifieke arbeidsrechten en hoe je die afdwingt. Met een focus op onder meer het minimumloon, een vergoeding bij arbeidsongevallen of het naleven van uurroosters.

Op basis van de input van eerstelijnsmedewerkers behandelt de vorming enkele specifieke sectoren en thema's. Dat was in 2024 ook al zo. Het gaat dan om de bouwsector, interimarbeid, land- en tuinbouw, de schoonmaaksector en jongerenarbeid. In 2025 ontwikkelden na vragen uit het opvangnetwerk een extra luik over de platformeconomie en de extreme flexibilisering van arbeid door een P2P-statuut of zelfstandigenstatuut. De risico's en negatieve impact daarvan op arbeidsrechten komen daarin aan bod.

In 2025 organiseerden we elf vormingen voor het opvangnetwerk. We hebben 152 personen bereikt tijdens die vormingen, van acht verschillende opvangpartners: Croix-Rouge (42), Bellevue (1), Fedasil (46), G4S (4), lokale opvanginitiatieven (22) Rode Kruis (21), Samusocial (13) en Tramontane (3).

Het vormingsaanbod bestaat uit een syllabus en digitale vorming in het Frans en Nederlands. Alle partners hebben er toegang toe en zijn ook te vinden op onze website.

Tijdens de vorming komt de helpdesk van FAIRWORK Belgium herhaaldelijk aan bod. Die aandacht vertaalt zich in een grote toename van het aantal hulpvragen op onze helpdesk. De situaties die verzoekers internationale bescherming tegenkomen zijn beduidend verschillend van bijvoorbeeld personen zonder wettig verblijf. Het gaat bijvoorbeeld vaker over ontslag, ongeregelde lonen met loonfiches en contracten of nog racisme, discriminatie en pesterijen op het werk. Schijnzelfstandigheid is een probleem dat zich veel uitdrukkelijker manifesteert bij verzoekers internationale bescherming. Meer personen beseffen wat schijnzelfstandigheid is, maar dat vertaalt zich niet perse in een juist begrip van de juridische constructie en de

impact daarvan op tewerkstelling, rechten en financiën. Om die reden zetten we daarop extra in tijdens de vorming.

Het geluid dat we bij evaluaties horen is dan ook overwegend positief. Enkele reacties uit 2025:

“Ik voel me nu wat zekerder voor wanneer bewoners met vragen over werk naar me toe komen”

“Ik heb de opleiding kunnen gebruiken in een geval van vermoeden van schijnzelfstandigheid.”

6. ONZE INTERNATIONALE SAMENWERKING

FAIRWORK Belgium is een actief lid van het bestuur van de ngo PICUM en haar werkgroepen rond arbeid. Via deze weg knoopten we een gesprek aan met Europees commissaris voor Migratie en Binnenlandse Zaken

Magnus Brunner. We stellen ons op als aanspreekpunt voor internationale onderzoekers over arbeidsmigratie en uitbuiting in België, waarin we wijzen op gunstige elementen en de veelheid aan uitdagingen.

7. FAIRWORK BELGIUM ZET IN OP BELEIDSWERK

FAIRWORK Belgium heeft het regeerakkoord van de federale regering van begin 2025 met veel aandacht bestudeerd. De sectie over migratie deed onze wenkbrauwen fronsen. De nadruk ligt niet op de versterking van de rechten van mensen in migratie. Integendeel, de federale regering bedreigt ze door ze voorwaardelijk te maken. De Arizona-coalitie vertrekt van een basishouding van wantrouwen en pessimisme tegenover mensen in migratie. Die politieke keuzes leiden tot een repressievere politiek. Ze beperken de mogelijkheden van mensen om hun leven zelfstandig vorm te geven. Het regeerakkoord erkent migratie niet als menselijke realiteit maar kiest voor ontrading. Het zijn politieke recepten die argwaan wekken omdat ze niet inspelen op de realiteit van migratie en onze arbeidsmarkt en vooral omdat ze in het verleden al weinig effectief bleken te zijn.

Over het thema van arbeidsrechten in relatie tot mensen zonder wettig verblijf of met een onzeker verblijfsrecht lezen we weinig. We lezen wel dat de Arizona-regering uitbuiting binnen het au pairsysteem wil aanpakken en integreren in het systeem van de gecombineerde vergunning. FAIRWORK Belgium pleit daar al lang voor. Er is veel aandacht voor de aanpak van sociale fraude. Hoe dat zich vertaalt naar betere toegang tot arbeidsrechten van de slachtoffers blijft onduidelijk. We waren verheugd over de passage over de bescherming van werknemers bij diplomatiek en consulaire posten en dat er verwezen wordt naar de aanbevelingen van de bijzondere commissie

mensenhandel van de vorige legislatuur. In 2025 mochten we echter nog bitter weinig vooruitgang of resultaat zien op deze punten.

Doorheen 2025 ging FAIRWORK Belgium het gesprek aan met het kabinet van federaal Minister van Werk Clarinval, het kabinet van de Vlaamse Minister van Werk Demir, het kabinet van federaal Minister van Sociale Fraudebestrijding Beenders en het kabinet van federale Minister van Migratie Van Bossuyt. We legden onze bezorgdheden en voorstellen op tafel en staan open voor gesprek om tot oplossingen te komen voor werknemers met een onzeker of zonder wettig verblijf die slachtoffer zijn van uitbuiting.

De Vlaamse Overheid werkt ondertussen verder aan de verplichte cursus voor arbeidsmigranten, met een focus op arbeidsrechten. FAIRWORK Belgium drong hierop aan. Op die manier willen we de positie van arbeidskrachten tegenover hun werknemers versterken. Correcte informatie over hun rechten en de manieren om die af te dwingen moet hen in staat stellen om sterker te staan in de afhankelijkheidspositie die het huidige systeem creëert. We zijn dan ook verheugd dat Vlaanderen hiermee aan de slag gaat. We gaven onze aanbevelingen mee aan de betrokken administraties en hopen in 2026 een aangepaste inburgeringscursus te zien die inspeelt op de vragen die nu bestaan. Op die manier hopen we dat zo'n cursus effectief de belangen van de arbeidsmigrant behartigt, voorbij het politieke karakter ervan.

FAIRWORK BELGIUM: DE RADERTJES IN DE MACHINE

1. DE FAIRWORK BELGIUM MEDEWERKERS, STAGIAIRS EN VRIJWILLIGERS

Voor de samenstelling van het team van FAIRWORK Belgium was 2025 een roetsjbaan. Bij team huispersoneel namen we begin 2025 afscheid van Luka Pauwelyn nadat haar vervangingscontract afliep en van Gisela Quiroga die een andere uitdaging aanging. We bedanken hen voor hun bijdrage aan de werking voor huispersoneel. Omar García die al 14 jaar de werking voor het huispersoneel trekt kreeg de steun van Unni Kolsrud.

Het team helpdesk kon voor het zesde jaar op rij rekenen op Roxanne Delie. Zij is vanaf nu aan de slag als sociaaljuridisch medewerkster. Pauline Mohimont is ondertussen vijf jaar actief als sociaaljuridisch medewerkster. De sterke stijging van hulpvragen noopte om dit team te versterken. FAIRWORK Belgium nam in 2025 Sam Kniknie en Romane Mulatin in dienst. Sam staat ook in voor de vormingen die we organiseren in het kader van onze samenwerking met Fedasil. We willen hier ook Laura Rakotomalala bedanken, die als vrijwilliger onze helpdesk bijstaat.

In 2025 verbreedden we onze werking met twee nieuwe functies. Céline Heirwegh was onze communicatiemedewerkster en Almas Shehzadi onze

administratief medewerkster. Jammer genoeg konden we de financiering voor hun functies in 2026 niet verzilveren. We namen eind 2025 afscheid van Céline en Almas. We danken hen voor hun inzet en om FAIRWORK Belgium een boost te geven. Ze waren beiden van goud waard voor FAIRWORK Belgium.

Jan Knockaert is ondertussen 15 jaar actief is als coördinator van onze organisatie.

Het project FAIRWORK Belgium for domestic workers bestaat niet zonder haar vrijwilligers. We rekenen op hun steun tijdens alle activiteiten. Daarom willen we hen hier expliciet vermelden. We kunnen rekenen op de inzet van Fanny Soyeur, Yessica Ysla, Isabel Ayma, Samantha Romano, Vanda Bajs, Teresa Martinez en Johana Sandoval. Een aantal van hen zijn ervaringsdeskundigen en waren vroeger zelf actief als au pair, huispersoneel zonder wettig verblijf of dienstentwewerkneemster. Nu ze zich in een stabiele verblijfssituatie bevinden willen ze zich inzetten voor ons project. In 2025 namen we afscheid van Sara Rodrigo, Martina Kurten, Thalita Trindade, Febe Struyve, Paola Ñañez, Brenda Escobar. We willen hen bedanken voor hun bijdrage aan onze werking de afgelopen jaren.

2. DE BESTUURDERS EN DE LEDEN VAN DE ALGEMENE VERGADERING

Het bestuur van FAIRWORK Belgium vzw vergaderde in 2025 zesmaal. Het bestuur bestaat uit: Didier Vanderslycke (voorzitter), Daniël Alliët, Geert Matthys (lid van dagelijks bestuur en verantwoordelijk voor opvolging ethische code), Ronnie Tack, Flor Didden, Kristien Sacré en Philippe Vanden Broeck. Na meer dan 10 jaar inzet als bestuurster nam Sabine Craenen afscheid van de Raad van Bestuur. We blijven rekenen op haar expertise en inzichten in de Algemene Vergadering.

De Algemene Vergadering kwam in 2025 samen op 8 mei en 18 december. Ze bestaat uit de leden van het bestuur en Sabine Craenen, Veerle Evenepoel, Dirk Van Daele, Marieke Koning, Edward Bekaert, Bob Brijs, Emmanuelle Vinois, Jasmien Van der Sype, Katia Melis en Tom Holvoet.

Eind 2025 namen Machteld D'hondt en Miep Grouwels ontslag uit de Algemene Vergadering. Anke Schillemans en Silvija Bašić vervoegden eind 2025 de Algemene Vergadering en beiden zullen ook in de Raad van Bestuur zetelen. We spreken onze waardering uit voor hun ideeën en inzichten die helpen bij het sturen van onze organisatie.

FINANCIËN

2025 was een woelig financieel jaar voor FAIRWORK Belgium. In het voorgaande jaar gingen we met succes op zoek naar extra financiële middelen. Daardoor kregen we voor het eerst financiering van De Warmste Week. Fedasil erkende de meerwaarde van ons project en besliste niet alleen om het project te verlengen maar ook om het uit te breiden. Dankzij de steun van de Nationale Loterij konden we onze werking versterken.

Opnieuw kregen we steun van een aantal privépartners en individuele giften om onze werking verder te zetten. 11.11.11 en Welzijnszorg ondersteunden ons ook in 2025. Sinds 2010 krijgen we financiële steun van SF323 voor onze werking voor en met huispersoneel.

In het kader van in het Globaal Veiligheids- en Preventieplan van Brusselse overheidsdienst Safe.Brussels diende FAIRWORK Belgium een project in om mee te werken aan preventie van mensenhandel. Dit project werd opnieuw geselecteerd in 2025 maar de financiële duidelijkheid daarover kwam pas erg laat in 2025 door de langdurende regeringsonderhandelingen.

Ondanks die moeilijke zoektocht naar financiële erkenning voor onze werking was 2025 een succesvol jaar voor onze werking zelf. Tegelijkertijd maakt het gebrek structurele financiering de financiële instabiliteit en kwetsbaarheid van onze organisatie pijnlijk duidelijk. Eind 2025 konden we de contracten van twee beroepskrachten niet verlengen. We beginnen het jaar 2026 met heel wat financiële onzekerheid.

TOT SLOT

De algemene vergadering heeft het jaarrapport gelezen en goedgekeurd. Ze sluit zich aan bij de dankbaarheid voor al wie de werking financierde, maar kijkt meteen uit naar een duurzame structurele financiering. Die bleef ook in 2025 uit.

De algemene vergadering is bijzonder tevreden dat het team erin slaagt - samen met vrijwilligers - de talloze oproepen te blijven beantwoorden én zich tegelijk methodisch te vernieuwen.

We leggen beleidsvoorstellen op tafel vanuit de dagelijkse beleving van en toets met de werkvloer van de uitbuiting.

Dat geeft ze een meerwaarde.

Wie met ons de overlegtafel wil delen is welkom. We werken graag samen aan oplossingen.

Met de steun van:





FAIRWORK
Belgium

© FAIRWORK Belgium vzw - 2026

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