

Hoofdstuk 3

Preventie van mensenhandel in de huishoudsector

Dit hoofdstuk gaat over de preventie van mensenhandel in de huishoudsector. Met preventie wordt elke maatregel bedoeld om te voorkomen dat huispersoneel wordt uitgebuit. Eerst wordt toegelicht waarom huispersoneel kwetsbaar is voor mensenhandel (punt 1). Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeidsmigranten die werken als dienstbodes en diplomatiek huishoudpersoneel. Daarna schetsen we het geheel van preventiemaatregelen, onderverdeeld in vier categorieën (punt 2): sensibilisering van het grote publiek, empowerment van huispersoneel, controlemechanismen en de rol van de vakbonden. Bij alle categorieën worden buitenlandse voorbeelden gegeven en volgt een vergelijking met de maatregelen in België. In punt 3 wordt apart aandacht besteed aan preventiemaatregelen die specifiek gericht zijn op diplomatiek huispersoneel. Als conclusie formuleert Myria een aantal aanbevelingen op basis van de verstrekte informatie.

1. Kwetsbaarheid van huispersoneel en het belang van preventie

Huispersoneel is erg kwetsbaar voor uitbuiting omdat de werkplaats zich bevindt in een privéwoning, waardoor monitoring en controles niet zoals gewoonlijk kunnen worden uitgevoerd. Er is dus een alternatieve aanpak nodig om binnen de sector te kunnen controleren op slechte praktijken. Dat kan alleen indien de huishoudsector een duidelijke reglementering krijgt met een effectief controlemechanisme. Een ander probleem dat zich hierbij stelt is de erkenning van huishoudwerk als een volwaardig beroep. Huishoudwerk wordt vaak niet beschouwd als ‘echt’ werk, waardoor huishoudpersoneel niet altijd

dezelfde rechten geniet als andere werknemers.⁶⁹ Arbeidsmigranten verrichten een groot deel van het huishoudwerk. Deze groep loopt een groter risico om ten prooi te vallen aan mensenhandelaars. Er wordt door deze groep vaak gekozen voor informeel werk om praktische redenen.⁷⁰ Zo is de talenkennis minder van belang om een job te vinden. Mensen zonder papieren of mensen van wie de papieren in behandeling zijn kunnen informeel aan werk geraken en krijgen hun loon dan cash. Een nadeel hiervan is dat de werknemer niet wordt betaald als hij of zij niet werkt, bijvoorbeeld tijdens de vakantie. Het loon van huishoudpersoneel in de informele sector is bijzonder laag en ligt vaak onder het niveau van het minimumloon. Bovendien wordt in de informele sector nauwelijks gebruik gemaakt van een arbeidsovereenkomst of een arbeidscontract. Werk wordt mondeling met de werkgever besproken maar dit heeft als gevolg dat de werkgever opdrachten kan vragen die initieel niet werden afgesproken.⁷¹ De werkgever kan zijn huishoudpersoneel gemakkelijk uitbuiten omdat er geen schriftelijke overeenkomst is waarin zowel de activiteiten als de loonvoorwaarden duidelijk beschreven worden. In sommige situaties is er wel sprake van een contract maar niet in een taal die de werknemer begrijpt.⁷²

De eerste risicogroep bestaat uit *arbeidsmigranten* die worden aangenomen als inwonende dienstbodes waardoor zij afhankelijk zijn van hun werkgever voor huisvesting en maaltijden. Die afhankelijkheid zorgt ervoor dat een dienstbode zelfs in precaire omstandigheden blijft werken voor de werkgever uit angst om op straat te

69 OSCE, *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude*, 2010: <https://www.osce.org/secretariat/75804?download=true>.

70 J. Michielsens, ILO, International migration paper nr. 116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

71 OSCE, *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude*, 2010: <https://www.osce.org/secretariat/75804?download=true>

72 J. Michielsens, ILO, International migration paper nr. 116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

belanden.⁷³ Arbeiders in een irreguliere verblijfsituatie krijgen vaak te horen dat ze gerepatrieerd zullen worden als zij niet blijven werken. Er ontstaat op die manier een machtsrelatie waarbij de werkgever gemakkelijk misbruik kan maken van zijn positie.

Wanneer een arbeider veel uren presteert of in erbarmelijke omstandigheden werkt, kan hij advies vragen bij de vakbond en een klacht indienen bij de arbeidsinstanties. Huishoudpersoneel dat gebonden is aan de werkgever (vooral bij inwonende dienstbodes) wordt verhinderd om hun rechten af te dwingen.⁷⁴ Dat heeft te maken met een aantal factoren. De werknemers zijn bang om hun job te verliezen en zijn financieel afhankelijk van hun werkgever. Werkgevers gebruiken vaak dreigementen opdat hun dienstbode niet zou vertrekken of niet naar een arbeidersorganisatie zou stappen. Diegenen die dat wel doen zijn vaak teleurgesteld omdat hun geen hulp wordt geboden in een taal die zij beheersen. Arbeidsmigranten weten bovendien niet altijd waar ze terecht kunnen als er iets misloopt, omdat werkgevers vaak misleidende informatie geven en hun personeel isoleren. Daardoor is hun kennis over hun arbeidsrechten gering en kunnen ze deze niet afdwingen. Die isolatie zorgt er ook voor dat arbeiders niet kunnen deelnemen aan vormingen om hun vaardigheden te verbeteren.⁷⁵ Zo kunnen zij geen taallessen volgen en blijven ze in dezelfde situatie.

Een tweede risicogroep is *diplomatiek huispersoneel*. Diplomaten kunnen een visum of een speciale kaart aanvragen voor hun huishoudpersoneel om bij hen te werken. Opnieuw is er sprake van afhankelijkheid tussen werkgever en werknemer, want de werkgever heeft een directe link met de verblijfsstatus van zijn personeel.⁷⁶ Wanneer het huishoudpersoneel niet meer bij de diplomaat werkt, vervalt het visum of de speciale kaart. Bovendien heeft het huishoudpersoneel niet de kans om van werkgever te veranderen. Een ander aspect dat diplomatiek huispersoneel kwetsbaar maakt is de immuniteit van hun werkgever. Diplomaten hebben een strafrechtelijke immuniteit waardoor hun woning niet doorzocht kan worden zonder een schorsing van de

immuniteit.⁷⁷ Een laatste risicofactor is de nationaliteit van de diplomaat en het huishoudpersoneel. Diplomaten zijn over het algemeen invloedrijk en kunnen daar misbruik van maken. Diplomaten met dezelfde nationaliteit als hun huishoudpersoneel kunnen hun machtspositie in hun land van herkomst gebruiken om het huishoudpersoneel onder druk te zetten.⁷⁸

Huishoudpersoneel dat het slachtoffer is van mensenhandel wordt niet altijd gedetecteerd. De kwetsbaarheid van huishoudelijk personeel zorgt ervoor dat het een gemakkelijk doelwit vormt voor misbruik. Het is daarom van belang om ervoor te zorgen dat personen niet in dergelijke kwetsbare situaties terechtkomen. Het is cruciaal om de kwetsbaarheid van de huishoudsector te reduceren om uitbuiting te voorkomen. Preventie van mensenhandel in de sector kan via sensibilisering, empowerment en door een controlemechanisme. Die worden hieronder nader toegelicht. De rol van de vakbond wordt apart besproken omdat die een belangrijke speler is voor diverse preventiemaatregelen.

2. Preventiemaatregelen bij arbeidsmigranten

In dit deel worden de verschillende preventiemaatregelen behandeld met voorbeelden van goede praktijken. Er wordt telkens besproken welke maatregelen er op nationaal vlak al dan niet worden genomen.

2.1. | Sensibilisering van het grote publiek

De eerste categorie is sensibilisering van het grote publiek, om bewustzijn te creëren over het bestaan van mensenhandel binnen de huishoudsector. Hieronder wordt ook internationale informatie-uitwisseling verstaan, waarbij landen goede preventiepraktijken rond huishoudpersoneel uitwisselen. De bedoeling is om de situatie van huishoudpersoneel wereldwijd te bevorderen door internationale samenwerking en uitwisseling

73 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014: <https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true>.

74 OSCE, *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude*, 2010: <https://www.osce.org/secretariat/75804?download=true>.

75 J. Michiels, ILO, International migration paper nr. 116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, 2013.

76 ILO, *Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward*, 2016: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_535596/lang--en/index.htm.

77 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014: <https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true>.

78 Interview met Pag-Asa.

van goede praktijken. Onder een ruime definitie van sensibilisering kunnen ook vormingen en trainingen van personen op het terrein worden geschaard.

Het project *Domestic Slavery*⁷⁹ van het *Comité Contre l'Esclavage Moderne* (CCEM) in Frankrijk is een voorbeeld van een sensibiliseringscampagne. Die campagne heeft als doel de bredere samenleving bewust te maken van het fenomeen uitbuiting van huishoudpersoneel. Het project betreft een tentoonstelling met foto's van locaties in Frankrijk waar mensenhandel van huishoudpersoneel heeft plaatsgevonden. Onder de foto's werden getuigenissen van de slachtoffers geplaatst. Het CCEM organiseert daarnaast informatiesessies voor personen die in contact kunnen komen met (potentiële) slachtoffers en is actief op sociale media, waar het nieuwsberichten over mensenhandel van huishoudpersoneel deelt.⁸⁰ Ook op internationaal vlak heeft het CCEM een reeks projecten opgestart samen met een aantal internationale organisaties en buitenlandse overheden. De organisatie wil mensenhandel in de huishoudsector op mondiaal niveau aanpakken door de uitwisseling van goede praktijken met verschillende landen.

Een relevante speler in het Verenigd Koninkrijk is de organisatie Kalayaan. Dat is een liefdadigheidsorganisatie die trainingen organiseert met een focus op de detectie van mensenhandel in de huishoudsector.⁸¹ Kalayaan organiseert ook campagnes ten behoeve van huishoudpersoneel. Voorbeelden hiervan zijn het recht voor huishoudpersoneel om van werkgever te veranderen en het recht op een verblijf voor onbepaalde duur.

België

In 2013 kwamen FOS (ngo), de Algemene Centrale-Vlaams ABVV (de socialistische vakbond), de Socialistische Mutualiteiten, vzw Thuiszorg en sp.a samen om een campagne getiteld 'Recht op Waardig Huishoudwerk'⁸² te lanceren. Het doel was om mensen te sensibiliseren en te mobiliseren en de politiek aan te zetten om de IAO-conventie 189⁸³ te ratificeren en te implementeren. België heeft die IAO-conventie op 10 juni 2015 geratificeerd. Tijdens de campagne werden verschillende problemen in de huishoudsector aangekaart: vele werkuren, gebrek aan tijd voor een privéleven, lage lonen en een gebrek aan sociale bescherming.⁸⁴

Daarnaast had de toenmalige regering initiatieven genomen in het kader van het Actieplan Mensenhandel 2012-2014.⁸⁵ Zo werd een *newsletter* gestuurd om sociale diensten en ziekenhuizen te informeren over mensenhandel en over hoe men gepast op signalen van mensenhandel moet reageren.

2.2. | Empowerment huispersoneel

Empowerment is de tweede preventiemaatregel. Dit houdt in dat de positie van huispersoneel wordt versterkt door emancipatie. Zo geeft de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aan dat er campagnes gevoerd moeten worden om huispersoneel te informeren over hun rechten.⁸⁶ Aangezien de doelgroep moeilijk bereikbaar is, moeten deze georganiseerd worden op aangepaste tijdstippen zoals op feestdagen. De media kunnen worden gebruikt om informatie te verspreiden. Informatie over de rechten en de plichten van huispersoneel moet eenvoudig en in verschillende talen beschikbaar zijn. Er kan eveneens

79 Filigranes, *Esclavage domestique*: <https://www.filigranes.com/livre/esclavage-domestique/>.

80 CCEM, *Make the invisible visible*, 2018: <https://www.esclavagemoderne.org/wp-content/uploads/2019/04/RAPPORT-D-ACTIVITE-2018.pdf>.

81 M. Lalani, *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*, 2011: <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>.

82 Vlaams ABVV, *Veeg hun problemen niet onder de mat!*: <https://www.vlaamsabvv.be/art.cfm?pid=27211>.

83 IAO-verdrag nr. 189 van 16 juni 2011 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting.

84 FOS, *Veeg hun problemen niet onder de mat!*, 13 maart 2013: <https://www.11.be/artikels/item/veeg-hun-problemen-niet-onder-de-mat>.

85 Actieplan: *De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel (2012-2014)*: http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_MH_NL_2012.pdf.

86 ILO, *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*, 2012: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173365.pdf.

gebruik worden gemaakt van callcenters, hotlines en websites. De IAO suggereert informatiecampagnes gericht op werkgevers.⁸⁷ De bedoeling van deze acties is om potentiële werkgevers te informeren over wat mensenhandel is en wat de gevolgen ervan zijn. Daarbij worden werkgevers ook geholpen met administratieve taken, waaronder het arbeidscontract en de aanvraag voor een werkvergunning. Zo is er een garantie dat dit geregeld is op een reglementaire, wettelijke basis.

De IAO geeft daarnaast aan dat het moeilijk is voor huishoudpersoneel om hun werkgever te verlaten. Er moet volgens de IAO een instantie bestaan waarbij huishoudpersoneel een klacht kan indienen. Die klachtenprocedure moet in meerdere talen beschikbaar zijn en indien nodig moet bijkomende bijstand worden verleend. Hiernaast moet eveneens een bemiddelingsinstantie bestaan om kleinere geschillen tussen werkgever en werknemer op te lossen. Wanneer het gaat om ernstige situaties, moet nog steeds via justitie een rechtszaak worden opgestart.

Een voorbeeld vinden we in Groot-Brittannië. In samenwerking met het Britse doorverwijzingsmechanisme voor mensenhandel (*National Referral Mechanism* — NRM) krijgen potentiële slachtoffers toegang tot ondersteuning en bescherming, meer bepaald bij de politie, de hulplijn voor arbeid en loon en de arbeidsrechtbanken.⁸⁸ Los van de arbeidsinspectie en het NRM, wordt door de organisatie Kalayaan eveneens aan empowerment van huishoudelijk personeel gewerkt. Zij geeft advies, bemiddelt en biedt ondersteuning voor huishoudpersoneel. Kalayaan organiseert ook cursussen voor arbeidsmigranten in de huishoudsector over toegang tot de gezondheidszorg en over arbeidsrechten, naast taallessen Engels.⁸⁹

België

In België wordt veel gewerkt rond preventie van uitbuiting in de huishoudsector door de vzw Fairwork. De diensten en activiteiten van Fairwork zijn goede voorbeelden van empowerment. Zo heeft Fairwork een brochure gemaakt voor huishoudpersoneel die beschikbaar is in het Nederlands, Frans, Engels, Spaans, Portugees, Arabisch en Russisch.⁹⁰ Huishoudpersoneel kan dankzij die brochure meer te weten komen over arbeidsrechten, denk maar aan hun minimumloon. In de brochure wordt eveneens advies gegeven over hoe men zich het best beschermt tegen toekomstige uitbuiting. Enkele tips zijn: de werkuren en het ontvangen loon schriftelijk bijhouden en zichzelf filmen tijdens het uitvoeren van werkopdrachten. Naast de brochure wordt ook info op de website gedeeld in het Nederlands, Engels, Frans en Spaans.

Sinds 2010 heeft Fairwork zich specifiek gericht op empowerment van huishoudpersoneel. *Fairwork for domestic workers*⁹¹ is een project dat de kwetsbaarheid van huishoudelijk personeel aanpakt om uitbuiting te voorkomen. Het project van Fairwork is een preventieproject dat uit twee delen bestaat, het veilig loket en de zondagse activiteiten. Bij het veilig loket kan huishoudpersoneel terecht met hulpvragen. Het biedt desgewenst ook hulp bij het indienen van een klacht bij de arbeidsinspectie. Het veilig loket is bereikbaar via email, telefoon, Facebook en WhatsApp in het Nederlands, Engels, Frans en Spaans. Fairwork stipt aan dat huishoudpersoneel vaak wel algemene kennis heeft rond arbeidsrechten maar de organisatie moet benadrukken dat de verblijfsstatus daarbij niet van belang is. Fairwork werkt daarnaast ook met *au pairs* en merkt een groot verschil tussen die beide groepen. *Au pairs* zijn niet als werkkrachten naar België gekomen. Ze mogen alleen kleine taken uitvoeren — zoals babysitten — en kunnen van gastgezin veranderen. Een klacht indienen wordt dus niet verhinderd door een afhankelijkheidsrelatie met het gastgezin. Huishoudpersoneel daarentegen komt specifiek

87 ILO, *Labour inspection in domestic work (Module 16)*, 2016: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308907.pdf.

88 Home Office, *Modern Slavery Bill, Factsheet: Overseas Domestic Workers*, 2014: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/372794/OverseasDomesticWorkers.pdf.

89 M. Lalani, *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*, 2011: <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>.

90 O.R.C.A., *The Passport O.R.C.A. WORK*: <http://orcasite.be/index.php?id=236>.

91 Fairwork Belgium vzw, *Jaarverslag 2018: Werknemers zonder wettig verblijf*: <http://orcasite.be/userfiles/file/FAI%20jaarverslag%202018%20NL%20site.pdf>.

om te werken naar België en er bestaat een risico dat de betrokkenen dat werk verliezen wanneer ze een klacht indienen. Daarom benadrukt Fairwork tegenover huishoudpersoneel dat zij bewijsmateriaal moeten verzamelen zodat zij indien nodig hun tewerkstelling kunnen bewijzen.

De zondagse activiteiten vormen het tweede deel van het preventieproject. Deelnemers kunnen op zondag deelnemen aan activiteiten zoals Franse les, een basisvorming arbeidsrecht, empowermentgesprekken en debattafels. Het project van Fairwork Belgium probeert er zo voor te zorgen dat het huishoudpersoneel zich beter bewust is van zijn rechten en deze ook kan afdwingen. Door de zondagse activiteiten kunnen betrokkenen een netwerk opbouwen en hun vaardigheden ontwikkelen. Fairwork is eveneens actief op Facebook om informatie te verschaffen aan personen met hulpvragen maar werkt ook proactief.⁹² De organisatie contacteert daarnaast personen die au pair willen worden in België via Facebookgroepen voor au pairs. Daarbij geeft Fairwork informatie over uitbuiting met de focus op de legitimiteit van agentschappen. Wanneer die niet betrouwbaar zijn, worden au pairs daarvoor gewaarschuwd. Dat is een *good practice* om mensenhandel met au pairs te voorkomen.

Daarnaast zijn er ook initiatieven in het kader van de actieplannen mensenhandel op nationaal niveau. In sommige Belgische ambassades worden flyers ter beschikking gesteld voor mensen die een werkvisum aanvragen, waarmee informatie wordt gegeven over mensenhandel.⁹³ Op de flyer staat eveneens advies in verband met belangrijke gegevens die moeten worden nagekeken voor vertrek. De flyer bevat ook contactgegevens van meldpunten die nuttig kunnen zijn bij conflicten.

2.3. | Controlemechanismen om misbruik te voorkomen

De laatste preventiemaatregelen vallen onder de categorie controle.

De IAO en Fairwork opteren voor het invoeren van een alternatief systeem in de huishoudsector. Het idee leeft om een derdepartijsysteem⁹⁴ te introduceren, waarbij huishoudelijk personeel werkt voor een organisatie. Die organisatie vormt de derde partij; verzorgt de communicatie en regelt de plaatsing. Dit betekent dat een persoon die huishoudhulp nodig heeft deze organisatie benadert en dat de organisatie iemand aanstelt om dat huishoudelijk werk uit te voeren. Hieraan zou een registratiesysteem⁹⁵ van de overheid gekoppeld kunnen worden dat een mogelijkheid biedt om de tewerkstelling van huishoudelijk personeel bij te houden. Concreet zou voor aanvang en aan het einde van de tewerkstelling de werknemer zich kunnen aanmelden bij de arbeidsinspectie en bij de sociale zekerheid. Huishoudelijk personeel en hun werkplek worden zo geregistreerd, wat gerichte controles toelaat. Bovendien kunnen de arbeidsinspectiediensten voorbeelden aanbieden van arbeidscontracten, loonbriefjes, werkschema's en andere documenten, zodat de werkgevers niet alleen de administratie kunnen bijhouden maar zodat ook de werknemer bewijzen heeft van mogelijke uitbuiting. Een schriftelijke versie van overeenkomsten verplichten kan bijdragen tot de regularisatie van de huishoudsector, zodat de rechten van de arbeiders beter worden beschermd.

Naast een alternatief systeem, moet er eveneens duidelijkheid komen over het arbeidscontract van huishoudpersoneel. In België is het verplicht om een schriftelijk contract af te sluiten met migrerend huishoudpersoneel. Het opstellen van de arbeidsovereenkomst moet gebeuren voor het vertrek uit het land van herkomst. De overeenkomst moet beschikbaar zijn in een taal die de werknemer beheerst. In de overeenkomst moet duidelijke informatie staan over de accommodatie van het huishoudpersoneel. Deze moet volgens de IAO voldoen aan een aantal voorwaarden, zoals een aparte kamer met een eigen sleutel en voldoende maaltijden van goede kwaliteit met respect voor de cultuur en religie van de werknemer.⁹⁶ Tot slot is het belangrijk dat de arbeidsinspectiediensten duidelijk communiceren

92 Interview met Fairwork.

93 Actieplan: De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel 2012-2014: http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_MH_NL_2012.pdf.

94 J. Michielsens, ILO, International migration paper, nr. 116, *Promoting integration for migrant domestic workers in Belgium*, Geneva, 2013.

95 ILO, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, 2015: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_429836.pdf.

96 ILO, *Text of the recommendations concerning decent work for domestic workers: provisional record of the 100th ILO conference*, 2011, p. 10.

over hun opdracht, namelijk het beschermen van arbeidsrechten. Veel arbeidsmigranten blijven in erbarmelijke omstandigheden werken uit schrik dat zij het land worden uitgezet wanneer ze hun werk verliezen. Om arbeidsmigranten te beschermen en hun vertrouwen te winnen, is het aangewezen om hun alle nodige informatie te geven vooraleer ze migreren en bij hun aankomst. Een voorbeeld daarvan is een project in Roemenië, waarbij de Duitse overheid samenwerkt met het *European job mobility portal* (EURES).⁹⁷ Roemeense arbeiders worden voor hun vertrek geïnformeerd over openstaande jobs en de vereisten. In dat verband werd zelfs een handboek opgemaakt voor Bulgaarse en Roemeense arbeiders waarin informatie staat over hun arbeidsrechten, de arbeidsmarkt en belangrijke instanties.

Een ander preventieproject in Duitsland is *Open for young women*, met als doelgroepen minderjarigen, jongeren en vrouwen. In samenwerking met Roemenië, Oekraïne en Rusland worden personen geïnformeerd over arbeidsplaatsen in Duitsland en over het statuut van au pair. Er wordt aan geïnteresseerden eveneens uitleg gegeven over veilig en legaal werk, de preventie van economische uitbuiting en het contact met hulpdiensten. In Duitsland speelt het *Centrum für internationale Migration und Entwicklung* (CIM) een preventierol door potentiële werknemers voor te bereiden. Het CIM is een nationale organisatie in Duitsland die bijdraagt tot internationale samenwerking op de arbeidsmarkt. De belangrijkste partner van het CIM is het Federaal Agentschap voor Werk. De voorbereiding die het CIM aanbiedt bestaat uit een cursus Duits, contacten met het bedrijf waar betrokkenen worden tewerkgesteld en begeleiding bij de opmaak van hun arbeidscontract. Hoewel het gaat om algemene maatregelen die toegepast worden op arbeidsmigranten, kunnen de praktijken eveneens interessant zijn in het kader van de huishoudsector.

In het Verenigd Koninkrijk wordt daarenboven een link gelegd tussen de arbeidsinspectie en het arbeidscontract. De werkgever moet bewijzen dat hij al een werkrelatie heeft met de werknemer door duidelijke informatie over het loon, de werkuren, de taken en de accommodatie in het arbeidscontract op te nemen. Zonder dat contract kan de arbeider geen visum krijgen. Wanneer de arbeidsmigrant het visum krijgt, wordt hij geïnformeerd over zijn rechten in het VK. Ook krijgt hij informatie over hulpdiensten. Nog in het Verenigd Koninkrijk is er het *Neighbourhood Watch*-programma⁹⁸. Personen komen

in dat kader samen om hun buurt veilig te houden door een samenwerking met de politiebuurtnetwerken. De leden van de *Neighbourhood Watch* verenigen zich en delen ideeën om buurtcriminaliteit aan te pakken. De *Neighbourhood Watch* moedigt iedereen aan om een relatie op te bouwen met de bureaus zodat uitbuiting in de huishoudsector sneller gedetecteerd kan worden. Leden van de *Neighbourhood Watch* doen aan *social monitoring* door verdacht gedrag aan de politie te melden. Zij zijn getraind om signalen van uitbuiting op te vangen tijdens hun patrouilles. Verontrustende vaststellingen, zoals nooit mogen eten met het gezin en geen privékamer krijgen, worden onmiddellijk aan de politie gemeld.

Tot slot benadrukt de IAO het belang van de aansprakelijkheid van de werkgevers.⁹⁹ Een voorbeeld daarvan is te vinden in Singapore. Personen die veroordeeld zijn voor mensenhandel van huishoudpersoneel kunnen geen huishoudelijk personeel meer aanwerven. Daarnaast moeten werkgevers die vier verschillende arbeidsmigranten hebben vervangen in één jaar een oriëntatieprogramma volgen vooraleer ze opnieuw huishoudpersoneel mogen aanwerven. Wordt er opnieuw gewisseld van arbeidskracht, dan volgt een interview met een lid van het *Ministry of Manpower*.

Niet alleen werkgevers maar ook agentschappen die werknemers rekruteren moeten aansprakelijk kunnen worden gesteld. In 2015 werd door de IAO *The Fair Recruitment Initiative*¹⁰⁰ gelanceerd en dat wordt nog altijd voortgezet. Met dat project probeert de IAO mensenhandel met het oog op economische uitbuiting te voorkomen, arbeidsrechten te beschermen, de kosten van arbeidsmigratie te doen dalen en de uitkomsten voor arbeidsmigranten te verbeteren. Daarbij wordt gefocust op frauduleuze en onrechtmatige praktijken tijdens de rekrutering en de plaatsing van de arbeidskracht. De initiatiefnemers pleiten voor de bescherming van kwetsbare groepen zoals arbeidsmigranten en huispersoneel. Voor het *Fair Recruitment Initiative* moeten overheden specifieke procedures en minimumstandaarden opstellen voor rekruteringsagentschappen.¹⁰¹ Agentschappen die aan de vereisten voldoen krijgen een vergunning om huishoudpersoneel aan te werven en te plaatsen. Deze agentschappen worden gemonitord en worden gesanctioneerd wanneer zij de reglementering niet

97 U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation: Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*, 2014: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf.

98 West Yorkshire Police, *Domestic servitude*, 2020: <https://www.westyorkshire.police.uk/advice/modern-slavery/modern-slavery-human-trafficking/domestic-servitude>.

99 ILO, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, 2015: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_429836.pdf.

100 ILO, *Fair recruitment initiative. Fostering fair recruitment practices, preventing human trafficking and reducing the costs of labour migration*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf.

101 ILO, *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*, 2019: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf.

naleven. *The National House Managers Cooperative* in Zuid-Korea is een agentschap dat online zijn leden linkt aan werkgevers. Het agentschap biedt zijn leden eveneens vaardigheidstrainingen. Een ander voorbeeld is de *Nirman Society* in India die opvang en vormingen aanbiedt. Overheden moeten er eveneens op toezien dat de wervings- en plaatsingskosten niet van het loon van het huishoudpersoneel worden afgehouden. Indonesië heeft tot slot een veelbelovend initiatief namelijk *RecruitmentAdvisor*¹⁰². Met dit project kunnen ervaringen met rekruteringsagentschappen gedeeld worden door arbeiders uit Indonesië, Nepal en de Filipijnen. Het platform is ook een vorm van empowerment omdat het informatie geeft over arbeidsrechten en werk vinden in het buitenland.

België

De controlerol van de arbeidsinspectiediensten in België is minder uitgebreid dan in de voorstellen van de IAO. Zo worden potentiële werknemers niet aan een controle onderworpen en worden werknemers niet ondervraagd over hun arbeidscontract. Het is in sommige gevallen niet verplicht om huishoudpersoneel aan te melden bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Dit heeft te maken met het statuut van het huishoudelijk personeel.¹⁰³ Zo moeten dienstbodes altijd aangegeven worden maar dat is niet altijd zo voor ander huishoudpersoneel. Naast dienstbodes bestaan er twee categorieën van huisbediende, namelijk personen die prestaties verrichten van intellectuele aard (bijvoorbeeld gouvernantes) en personen die prestaties verrichten van manuele aard (bijvoorbeeld tuinonderhoud). De tweede categorie moet net zoals de dienstbodes altijd worden aangegeven. Daarentegen moet er geen aangifte worden gedaan voor occasioneel werk door personen die prestaties verrichten van intellectuele aard en minder dan acht uur in een week hebben gewerkt.¹⁰⁴

102 FRA, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives*, 2019: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf.

103 Zie hierover hoofdstuk 1 van dit deel.

104 KB van 13 juli 2014 tot opheffing van de artikelen 5 en 18 en tot wijziging van artikel 16 van het KB van november 1969 (RSZ-besluit), BS, 28 juli 2014.

2.4. | Rol van de vakbond inzake preventie

Myria heeft ervoor gekozen om de rol van de vakbond apart te bespreken omdat die een belangrijke speler is inzake preventie. Vakbonden kunnen arbeiders informeren over hun rechten en onrechtmatige handelingen detecteren. Eerst worden de aanbevelingen van de IAO en de uitdieping daarvan in haar rapport *Decent work for domestic workers* besproken. Vervolgens wordt ingegaan op een project van de Europese Unie waarbij eveneens een toelichting volgt over hoe andere landen de vakbonden inzetten om mensenhandel te voorkomen binnen de huishoudsector.

De IAO benadrukt dat huishoudpersoneel het recht heeft om zich te organiseren en zich aan te sluiten bij een vakbond naar keuze ongeacht de verblijfsstatus. Staten moeten arbeidersorganisaties ondersteunen zodat zij de belangen van werknemers kunnen beschermen. Vakbonden kunnen op verschillende manieren een bijdrage leveren aan de preventie van mensenhandel in de huishoudsector. Zo kunnen vakbonden een huishoudhulp aansporen om deel te nemen aan vaardigheidsvormingen om zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Door de huishoudhulp bewust te maken van alle rechten en hoe men deze kan afdwingen wordt eveneens aan empowerment gedaan. Vakbonden kunnen met campagnes het probleem van uitbuiting van huishoudpersoneel op de politieke agenda plaatsen. Met hun lobbywerk kunnen ze bovendien de belangen van huishoudpersoneel onder de aandacht brengen en overheden aansporen om actie te ondernemen. De prestaties van de vakbonden in Ierland en Nederland vormen goede voorbeelden en worden hieronder verder toegelicht.

Het rapport *Decent work for domestic workers*¹⁰⁵ focust op het belang van interactie tussen huishoudpersoneel en de vakbond, met Ierland en Nederland als voorbeelden van goede praktijken.

Ierland

De Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU) is de grootste vakbond van Ierland. De SIPTU voert zelf geen acties gerelateerd aan de huishoudsector maar werkt samen met de Domestic

105 K. Carls, *Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiative in Europe*, 2012: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_218133.pdf.

Workers Action Group (DWAG) en het Migrants Rights Centre Ireland (MRCI). DWAG organiseert bijeenkomsten voor huishoudpersoneel in Dublin met de aanwezigheid van MRCI en SIPTU. DWAG is een onafhankelijke groep van huishoudpersoneel die de sector beter wil organiseren, campagnes organiseert, publieke acties houdt maar ook zorgt voor een sociaal netwerk, collectieve belangenbehartiging en wederzijdse ondersteuning. DWAG wordt ondersteund door het MRCI met politieke steun, advies en infrastructuur via deelname aan publieke acties en lobbywerk tegenover de politiek. De SIPTU is een juridische partner en helpt met haar expertise in arbeidsrechten maar ook door het lobbyen rond de verhoudingen op de arbeidsmarkt. Er wordt samengewerkt om de zichtbaarheid te verhogen van zowel huishoudpersoneel binnen de samenleving als die van vakbonden bij huishoudpersoneel. Verschillende publieke campagnes werden gelanceerd met het oog op een algemene sensibilisering.

Nederland

In Nederland is de vakbond FNV Bondgenoten een belangrijke speler in de preventie van uitbuiting binnen de huishoudsector. De vakbond bestaat sinds 2006 en de meeste leden zijn mensen zonder papieren. FNV Bondgenoten organiseert sensibiliseringscampagnes en komt op voor de rechten van huishoudpersoneel. Door in 2012 deel te nemen aan een grootschalige staking van 105 dagen met de schoonmaaksector, heeft de huishoudsector meer zichtbaarheid gekregen. De vakbond beschouwt huishoudpersoneel als werknemers binnen de schoonmaaksector en pleit voor een gezamenlijk statuut. FNV Bondgenoten doet eveneens aan belangenbehartiging en probeert huishoudpersoneel daarbij te betrekken. Er wordt gefocust op horizontale interactie via verschillende kanalen zoals Facebookgroepen, websites, email en sms. Ook probeert men de communicatie te bevorderen door culturele evenementen te organiseren. FNV houdt eveneens trainingen voor huishoudpersoneel gericht op beter onderhandelen met werkgevers waarbij de focus ligt op wederzijds respect en op ondersteuning. Ten slotte wordt aan sensibilisering gedaan door samenwerking met partners zoals kerken, politieke partijen en artiesten en zijn er campagnes om de politie te sensibiliseren.

In veel gevallen wordt huishoudpersoneel verhinderd om zich aan te sluiten bij een vakbond en worden de betrokkenen niet bereikt. In Berlijn wordt geprobeerd om daarmee rekening te houden door posters of flyers te verspreiden en door weggeefacties te houden in

verschillende talen.¹⁰⁶ De informatie wordt opvallend op verpakkingen van bepaalde huishoudartikelen gezet, zodat die potentiële slachtoffers bereikt zonder dat de werkgevers daarvan op de hoogte zijn.

Europees Project

De *European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*¹⁰⁷ is een federatie op het niveau van de Europese Unie. Ze heeft een verslag geschreven over de huishoudsector met inbreng van enkele lidstaten, waaronder België, Frankrijk, Italië, Nederland en Duitsland. Zwitserland heeft eveneens meegewerkt. In het kader van dit project worden preventiemaatregelen besproken die worden genomen om mensenhandel tegen te gaan. Vakbonden spelen daarbij een belangrijke rol en kunnen bijdragen tot het voorkomen van uitbuiting. Het is een uitdaging om huishoudpersoneel te overtuigen om zich bij een vakbond aan te sluiten, omdat zij niet altijd het nut daarvan inzien. Ook kan het lidgeld een obstakel vormen omdat hun inkomen te laag is of omdat zij geen bankrekening hebben. In België, Frankrijk, Italië, Spanje, Zweden en Zwitserland worden daarom diensten aangeboden aan huishoudpersoneel die eerst gratis zijn en waarvoor pas later betaling wordt gevraagd. Deze diensten hebben betrekking op advies en op individuele begeleiding. Een andere manier van ondersteuning is het modelcontract dat zowel via het internet als op papier ter beschikking kan worden gesteld.

In Italië heeft de vakbond FILCAMS *patronati* waar arbeiders met hun families kunnen samenkomen. *Patronati* zijn hulpcentra die arbeiders gratis advies geven over pensioen- en gezondheidsrechten. Arbeidsmigranten worden er geholpen door informatiecampagnes waarbij flyers in verschillende talen worden uitgedeeld. Ook zijn er elke zondag bijeenkomsten.

SIT is een vakbond in Zwitserland die zich inzet voor arbeidsmigranten zonder papieren in de huishoudsector. De vakbond geeft gratis advies, informatie en individuele begeleiding in meerdere talen. Andere diensten zijn beschikbaar zodra de arbeider zich bij de vakbond inschrijft en lidgeld betaalt. *Respekt* is een andere onafhankelijke organisatie die zich inzet voor de huishoudsector. Ze houdt maandelijks bijeenkomsten voor een maaltijd en overleg.

¹⁰⁶ U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation: Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*, 2014: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf.

¹⁰⁷ EFFAT, *Domestic workers in Europe Getting Organised!*, 2015: https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_en.pdf.

Zo wordt het isolement tegengegaan dat gepaard gaat met huishoudwerk en wordt de schrik voor represailles verminderd. Tijdens die bijeenkomsten wordt informatie over arbeidsrechten gedeeld en worden manieren van empowerment besproken. *Respekt* biedt ook de optie van juridische bijstand die een advocaat verleent aan werkrachten die in een gerechtelijke procedure zitten.

België

De vakbonden in België hebben in het verleden meegewerkt aan de belangenbehartiging van huishoudpersoneel. In het deel rond sensibilisering werd ‘Recht op Waardig Huishoudwerk’¹⁰⁸ besproken. In het kader van die campagne heeft de vakbond gewerkt aan bewustmaking van de bevolking en de politiek. Het ACV werkt eveneens nauw samen met het Internationaal Vakverbond en ondersteunt diens acties. Een belangrijke campagne is de ‘Huishoudpersoneel: 12+12’-campagne¹⁰⁹. Die campagne werd in 2011 gevoerd en betrof de toepassing van arbeidswetgeving en sociale bescherming voor huishoudpersoneel. In België is het aangeven van huishoudpersoneel verplicht maar dat is niet overal zo. In november 2019 werd door de Belgische vakbonden ACV, CSC en FGVB Horval een grootschalige actie georganiseerd. Er werden meer subsidies voor de sector en een verhoging van het dienstenchequetarief gevraagd.¹¹⁰ Bovendien werd er op sociale media actiegevoerd met hashtags, Facebookcovers, posters en foto's. Al deze informatie werd ook publiek beschikbaar gemaakt zodat de bevolking de documenten kon delen. Op die manier werd de campagne meer zichtbaar voor de algemene bevolking.

3. Preventie bij diplomatiek huispersoneel

In punt 1 werd al besproken waarom diplomatiek huispersoneel een aparte risicogroep vormt. De kwetsbaarheid van diplomatiek huispersoneel heeft als gevolg dat er specifieke maatregelen genomen moeten worden. De Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE) heeft een reeks aanbevelingen geformuleerd. Die hebben betrekking op de Dienst Protocol en op welke maatregelen deze Dienst kan nemen ter preventie van mensenhandel van diplomatiek huispersoneel.¹¹¹ Zo kan de Dienst Protocol ambassades en internationale organisaties sensibiliseren over de nationale regelgeving. Daarnaast zou hij expliciete richtlijnen moeten uitvaardigen omtrent de tewerkstelling van diplomatiek huispersoneel opdat misbruiken niet zouden voorkomen. De dienst moet bovendien een systeem ontwikkelen omtrent de immuniteit van diplomaten, zodat een tijdelijke schorsing gevraagd kan worden aan de zendstaten. De zendstaat is het land van de ambassade en is niet altijd hetzelfde als het land van herkomst van de werknemer. Die schorsing heeft dan betrekking op situaties waarin de werkgever een ernstig misdrijf heeft gepleegd. Ten slotte wordt gepleit voor een aanpak waarbij diplomatiek huispersoneel tijdens de aanvraag van visa in de zendstaat informatie krijgt over hun rechten en plichten en over de plekken waar zij terecht kunnen voor ondersteuning. Het huispersoneel krijgt deze informatie eveneens bij aankomst in het land van tewerkstelling. De Dienst Protocol moet erop toezien dat de regelgeving wordt nageleefd en gevolg geven aan inbreuken.

108 Vlaams ABVV, *Veeg hun problemen niet onder de mat!:* <https://www.vlaamsabvv.be/art.cfm?pid=27211>.

109 ACV, Internationale acties: <https://www.hetacv.be/het-acv/europa-internationaal/mondiaal/internationale-acties>.

110 COLOMBI, *Domestic workers: time for a fair collective agreement for 140.000 in Belgium*, 2019: <https://www.effat.org/featured/domestic-workers-time-for-a-fair-collective-agreement-for-140-000-in-belgium>.

111 OSCE, *How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers*, 2014: <https://www.osce.org/handbook/domesticservitude?download=true>.

3.1. | Stappenplan voor tewerkstelling van diplomatiek huispersoneel

De OVSE heeft een plan in twee fasen uitgewerkt om de tewerkstelling van diplomatiek huispersoneel te regulariseren en mensenhandel te voorkomen. De eerste stap betreft het beleid, meer bepaald regelgeving en procedures ontwerpen voor de tewerkstelling van huishoudpersoneel. De OVSE geeft aan dat de werkgevers geïnformeerd moeten worden over hun plicht om de regelgeving na te leven; die informatie wordt vaak verspreid via omzendbrieven. Vooraleer een persoon kan worden tewerkgesteld, moet de werkgever worden geëvalueerd om zijn geschiktheid te controleren. Vervolgens wordt een registratiesysteem voorgesteld, waarbij de werknemer zich aangeeft bij de Dienst Protocol aan het begin en op het einde van de tewerkstelling. Zo heeft die een overzicht van de personen die werken als diplomatiek huispersoneel. Om het risico op mensenhandel te doen dalen, wordt in vele landen naar het profiel van de werknemer gekeken en mag die geen familie zijn van de werkgever. In sommige landen worden specifieke eisen gesteld, denk aan de officiële taal van het land van tewerkstelling beheersen. Diplomatiek huispersoneel dat slachtoffer is geworden van mensenhandel zal dat niet snel melden wanneer werkvisa afhankelijk zijn van een vastgelegde werkgever en zij niet van werkgever kunnen veranderen. Daarom hebben sommige landen ervoor gekozen wel de mogelijkheid te bieden om van werkgever te veranderen. Zoals eerder besproken, is het belangrijk dat de informatie begrijpelijk is voor de werknemer. Daarom moeten informatiebrochures en de vereisten voor tewerkstelling in de taal van de werknemer beschikbaar zijn. De OVSE geeft voorts aan dat de Dienst Protocol een individueel interview kan houden om de omstandigheden waarin de werknemer leeft te controleren. Huishoudpersoneel moet jaarlijks het visum of de arbeidskaart vernieuwen door persoonlijk naar de Dienst Protocol te gaan. Die kan dan een evaluatie uitvoeren. Tot slot benadrukt de OVSE dat er een instantie moet bestaan waar diplomatiek huishoudpersoneel met klachten terecht kan. Via een bemiddelingsprocedure zouden geschillen met de werkgever dan worden opgelost. De OVSE geeft ook aan dat dit niet ter vervanging is van de juridische procedure, die gevolgd moet worden wanneer de werkgever een misdrijf heeft gepleegd.

Fase twee van het stappenplan betreft het opstellen van regels en procedures voor tewerkstelling van

huishoudpersoneel. De OVSE heeft een aantal maatregelen opgesteld die genomen kunnen worden ter preventie van uitbuiting. Net zoals bij gewone arbeidsmigranten kan worden gecontroleerd of het arbeidscontract begrepen werd door de werknemer door bijvoorbeeld tijdens een interview met de huishoudhulp die in aanmerking komt het contract te overlopen. Zo kan de inhoud van het contract ook worden geëvalueerd op volledigheid en op correctheid. Wanneer de werknemer zijn visum/arbeidskaart gaat afhalen, kan informatie over vakbonden en relevante instanties worden gedeeld. Het huishoudpersoneel wordt geregistreerd samen met de diplomaat bij wie het tewerkgesteld is. De werkgever moet een ongeval- en ziekteverzekering afsluiten en een bankrekening openen op naam van zijn personeelslid waarop het loon wordt gestort.

3.2. | Preventiemaatregelen gericht op diplomatiek huispersoneel in het buitenland

Een Duits project gelanceerd door de Duitse ambassade in Sofia en de Duitse overheid vormt een goede praktijk.¹¹² Werkkrachten die naar Duitsland vertrekken om er te werken worden geïnformeerd over veilig werk. Het Verenigd Koninkrijk heeft eveneens enkele goede praktijken. Daar pleit de organisatie Kalayaan ervoor dat grenspersoneel diplomatiek huispersoneel zou moeten bevragen vooraleer er een visum wordt afgegeven, ter bescherming van dat personeel. Tijdens een dergelijke bevraging wordt er nagegaan of de werknemer op de hoogte is van de arbeidsovereenkomst en of die alle voorwaarden begrijpt. Bij de bevraging wordt ook een flyer gegeven met informatie over de rechten van de betrokkenen. Dat werd bekritiseerd omdat deze alleen in het Engels wordt gedrukt en dus weinig effect heeft. Kalayaan wil het probleem van de onzichtbaarheid van uitbuiting aanpakken en stelt een *bridging visa* voor zoals in Canada en Ierland.¹¹³ Een *bridging visa* is een tijdelijk document dat personen in een irreguliere verblijfssituatie drie maanden geeft om nieuw werk te

112 U. Hoffmann, H. Rabe, *Severe forms of Labour Exploitation: Supporting victims of severe forms of labour exploitation in having access to justice in EU Member States*: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf.

113 M. Lalani, (2011). *Ending the Abuse: Policies that work to protect migrant domestic workers*: <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>.

vinden en vervolgens hun status te regulariseren door een aanvraag voor een visum voor arbeidsmigranten. Hun irreguliere verblijfsituatie moet weliswaar te wijten zijn aan een externe oorzaak.

België

Volgens de Belgische wetgeving moeten diplomaten via hun diplomatieke zending, consulaire beroepspost of erkende internationale organisatie aan de Dienst Procolot toelating vragen om huishoudpersoneel aan te werven.¹¹⁴ De Dienst Protocol beslist vervolgens of de persoon mag worden aangeworven. Volgens de regelgeving¹¹⁵, moet de werkgever ervoor zorgen dat de werknemer een exemplaar van het contract krijgt in een taal die de werknemer goed begrijpt. Daarnaast behandelt de Dienst Protocol de visumaanvraag voor het huishoudpersoneel. Wanneer de werknemer in België aangekomen is, moet de werkgever een speciale identiteitskaart aanvragen voor zijn huishoudpersoneel. Opnieuw gebeurt dat via zijn diplomatieke zending, consulaire beroepspost of erkende internationale organisatie — die zich richt tot de Dienst Protocol met de nodige documenten. In België is de verblijfsstatus van diplomatiek huispersoneel gelinkt aan de verblijfsperiode van de werkgever. De werknemer moet het land dus verlaten na afloop van zijn contract. De persoon kan niet van werkgever veranderen en er bestaat geen tijdelijk verblijfsdocument. Wanneer zich een geschil voordoet over de uitvoering van het arbeidscontract, kan zowel de werkgever als de werknemer terecht bij de Commissie voor Goede Diensten. In België moet het diplomatiek huispersoneel jaarlijks zijn of haar identiteitskaart vernieuwen en die zelf afhalen.¹¹⁶ Tijdens die afspraak kan een individueel gesprek worden gevoerd met de werknemer over de tewerkstelling. Zo kan de Dienst Protocol controle uitoefenen en kunnen signalen van mogelijke uitbuiting worden gedetecteerd.

4. Aanbevelingen

Aanbeveling 1:
Meer sensibiliseringscampagnes

Er moet meer sensibilisering zijn specifiek rond mensenhandel in de huishoudsector. Die moet gericht zijn op zowel de huishoudhulp als de werkgevers door informatie te geven over hoe uitbuiting kan worden voorkomen. Om huishoudpersoneel beter te bereiken, kan men informatie via de verpakking van huishoudproducten verspreiden. De werkgevers kunnen voorbereid worden vooraleer zij huishoudhulp aanwerven door hen te helpen met de administratie, denk maar aan een voorbeeldcontract.

Aanbeveling 2:
Bewustmaking op gemeentelijk niveau

De gemeenten kunnen sensibiliseringscampagnes lanceren om de bevolking meer bewust te maken van deze problematiek. Daarnaast kunnen wijkagenten worden gesensibiliseerd om signalen van mensenhandel in de huishoudsector te herkennen bij klachten van overlast.

Aanbeveling 3:
Vakbonden actief inzetten

Zoals eerder vermeld, zijn de vakbonden in het buitenland veel actiever dan in België. Op nationaal niveau moeten de vakbonden meer sensibiliseren omtrent de positie en de belangen van huishoudpersoneel.

¹¹⁴ Zie hierover ook hoofdstuk 1 van dit deel.

¹¹⁵ Circulaire nota, *Particuliere bediende: voorwaarden en procedure voor het toekennen van een bijzondere identiteitskaart*, 3 augustus 2015.

¹¹⁶ Omzendbrief van 23 december 2016 over de invoering van een multidisciplinaire samenwerking met betrekking tot de slachtoffers van mensenhandel en/of van bepaalde zwaardere vormen van mensensmokkel, BS, 10 maart 2017.