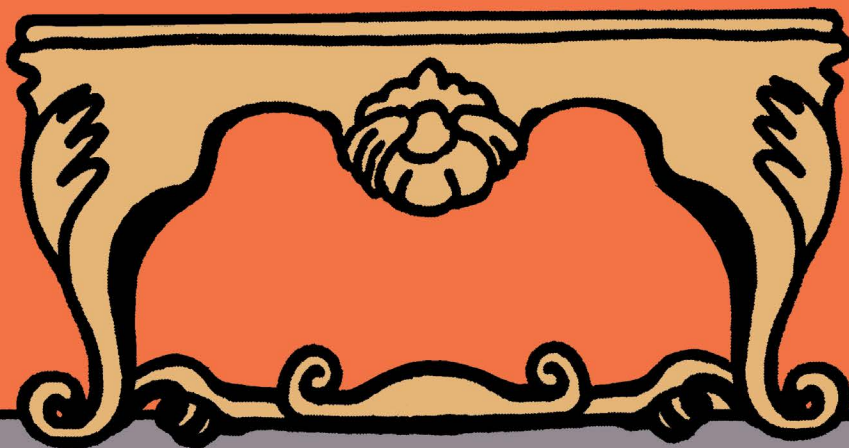




**Deel 1: Focus**  
Uitbuiting van  
huispersoneel



*Dit jaar wijdt Myria de focus van zijn verslag aan een problematiek die veeleer moeilijk op te sporen valt: de uitbuiting van huispersoneel. Huishoudelijk werk gebeurt in de privésfeer en ontsnapt derhalve aan de controles van de arbeidsinspectiediensten.*

*In de focus worden achtereenvolgens de algemene juridische aspecten van huishoudelijk werk (hoofdstuk 1), de dossiers inzake mensenhandel in deze sector (hoofdstuk 2) en de preventie van mensenhandel voor huishoudelijk werk (hoofdstuk 3) behandeld. Bruno Devillé, sociaal inspecteur en hoofd van het ECOSOC/MH-team binnen de RSZ-inspectie dat zich in Brussel over het fenomeen buigt, heeft een externe bijdrage geleverd.*

# Hoofdstuk 1

## Huishoudelijk werk: juridisch kader

### 1. Statuten

Huishoudelijk werk neemt vele vormen aan: schoonmaken, koken, tuinieren, voor kinderen zorgen,... Een huishoudhulp kan in dienst zijn van één enkel gezin (intern of extern) of voor verschillende gezinnen werken.

Myria gebruikt hierna de algemene term 'huispersoneel', een categorie die onderverdeeld kan worden in huishoudpersoneel en au pairs. De statuten waaronder huishoudpersoneel werkt lopen soms sterk uiteen (dienstbodes, huisbedienden, dienstenchequewerknemers en diplomatiek huispersoneel). Daarnaast zijn er au pairs die geen werknemers zijn maar soms ook huishoudelijke taken kunnen uitvoeren.

#### 1.1. | Dienstbodes en huisbedienden

Een arbeidsovereenkomst voor dienstbodes is "een overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich ertoe verbindt om tegen loon en onder het gezag van een werkgever in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin".<sup>1</sup> Zo zijn koks/kokkinnen of poetsvrouwen en *nannies* die in particuliere dienst zijn bij een werkgever dienstbodes.<sup>2</sup> Een werknemer

die daarentegen geen werk verricht dat gekwalificeerd kan worden als huishoudelijk werk (chauffeur, tuinman, ziekenoppas,...) of die voornamelijk intellectueel werk verricht (verpleegster, gouvernante,...) is geen dienstbode maar wel een huisbediende. Die laatste categorie wordt als volgt gedefinieerd: "Onder een huisbediende wordt verstaan de werknemer die in dienst is genomen om tegen loon en onder het gezag van een werkgever hoofd- of handarbeid uit te voeren binnen het onroerend goed, binnenshuis of buiten het huis, voor de privébehoefte van de werkgever of van diens gezin"<sup>3</sup>. Zowel de dienstbodes als de huisbedienden in loondienst sluiten met hun werkgever een arbeidsovereenkomst af.

Voor de werkgever van een dienstbode gelden verschillende sociale verplichtingen, zoals sinds 1 oktober 2014 de verplichting om hem of haar volledig aan de sociale zekerheid te onderwerpen.<sup>4</sup> De vrijstellingen voor huisbedienden die vroeger bestonden zijn aan banden gelegd.<sup>5</sup> Deze wijzigingen zijn goedgekeurd om te voldoen aan het IAO-verdrag over huispersoneel.<sup>6</sup> Zo kreeg het huishoudpersoneel een gelijkaardige sociale bescherming als alle andere werknemers.

1 Art. 5 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en art. 353bis/11, lid 3 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

2 In september 2019 ondertekenden de sociale partners van Paritair Comité 323 — waaronder de dienstbodes vallen — een CAO waarmee een nieuwe functieclassificatie en nieuwe barema's voor dienstbodes ingevoerd werden. Volgens deze nieuwe classificatie wordt het statuut van dienstbode verdeeld in drie verschillende categorieën (schoonmaak, huishouden, kinderopvang). Om te bepalen tot welke categorie een werke(n)m(st)er behoort, moet er worden gekeken naar de hoofdtaak. Zie Fairwork Belgium, *Werknemers zonder wettig verblijf, jaarverslag 2019*, pp. 24-26.

3 Art. 353bis/11, lid 2 van de programmawet (I) van 24 december 2002.

4 Koninklijk besluit van 3 juli 2014 tot intrekking van artikels 5 en 18 en tot wijziging van artikel 16 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS*, 28 juli 2014.

5 De vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen is nu beperkt tot werknemers die "occasioneel" werk verrichten. Daaronder wordt verstaan de activiteit of activiteiten verricht ten behoeve van het huishouden van de werkgever of zijn gezin, met uitzondering van manuele huishoudelijke taken, voor zover de werknemer deze occasionele taken binnen deze huishouding niet beroepsmatig en geregeld ontplooit, voor zover de vergoeding maar beperkt is en voor zover de taken niet meer dan acht uur per week bij één of meerdere werkgevers duren. Het gaat om diensten van intellectuele aard (bijvoorbeeld babysitten, begeleiding van ouderen, boodschappen doen voor mensen met beperkte mobiliteit, chauffeur zijn voor mensen met beperkte mobiliteit). Zie het verslag aan de Koning van het KB van 3 juli 2014 en <https://www.ucm.be/Actualites/Personnel-de-maison-assujetti-aux-cotisations-sociales-a-partir-du-01-10-2014>.

6 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. Dit verdrag werd op 10 juni 2015 door België geratificeerd en is op 10 juni 2016 in werking getreden.

Elke privépersoon die huishoudpersoneel in dienst heeft voor huishoudelijke taken — ongeacht de omvang — die hoofdzakelijk uit handenarbeid bestaan (schoonmaken, strijken, wassen, tuinieren,...) wordt voortaan beschouwd als een werkgever en dient dus sociale bijdragen te betalen aan de RSZ. Vanuit het oogpunt van de sociale zekerheid bestaat vandaar geen onderscheid meer tussen het statuut van dienstbode en dat van huisbediende.

## 1.2. | Dienstencheques

De meeste huishoudhulpen die enkele uren per week voor verschillende gezinnen in België werken doen dat in het kader van het dienstenchequesysteem. Aanvankelijk was dat bedoeld om zwartwerk in de huishoudsector aan te pakken, om extra jobs voor laaggeschoolden te creëren en om hulp in het huishouden toegankelijk te maken voor een groter deel van de bevolking.<sup>7</sup> In dat systeem is de werkgever een erkend bedrijf, terwijl de klant (of gebruiker) het huishouden is dat een beroep doet op de diensten van de huishoudhulp. De dienstenchequeregeling verschilt per gewest.<sup>8</sup> De klant moet zich inschrijven en dienstencheques bestellen, waarmee hij huishoudelijke taken kan laten uitvoeren tegen een voordelig tarief.

Huishoudhulpen die in het kader van het dienstenchequesysteem werken sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een erkend bedrijf. Dat garandeert hun een minimumloon en sociale bescherming. Zowel Belgische als buitenlandse werknemers kunnen een dienstencheque-arbeidsovereenkomst afsluiten. Deze laatste moeten desgevallend wel over een geldige arbeidskaart en verblijfsvergunning beschikken.<sup>9</sup>

## 1.3. | Au-pairjongeren

Au-pairjongeren<sup>10</sup> worden wettelijk niet als werknemers beschouwd. Het gaat om buitenlandse jongeren tussen 18 en 25 jaar die maximaal twee jaar in een gastgezin verblijven. De bedoeling is om hun de kans te geven hun culturele horizon te verbreden en hun talenkennis te vergroten. De jongeren krijgen behalve kost en inwoon ook wat zakgeld (450 euro per maand).<sup>11</sup> In ruil zorgen ze voor de kinderen en verrichten ze kleine huishoudelijke taken. Die taken voor het gezin mogen in geen geval het hoofddoel van het verblijf vormen en niet meer dan vier uur per dag en twintig uur per week de tijd nemen.<sup>12</sup> Au-pairjongeren krijgen geen sociale bescherming. De gastgezinnen moeten wel een verzekering afsluiten die de risico's van medische, farmaceutische en hospitalisatiekosten in geval van een ongeval of ziekte dekt, naast een repatriëringsverzekering.

Indien de jongere komt uit een land dat geen lidstaat is van de Europese Economische Ruimte of uit Zwitserland, moeten desgevallend de formaliteiten voor het verkrijgen van arbeidsvergunningen, arbeidskaarten en visa worden vervuld.<sup>13</sup>

In geval van niet-naleving van de voorwaarden die verbonden zijn aan het specifieke statuut van au-pairjongere, wordt die laatste geacht te zijn aangeworven door het gastgezin in het kader van een arbeidsovereenkomst als dienstbode, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 inzake arbeidsovereenkomsten.<sup>14</sup> De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie is op dat gebied bevoegd. De procedures zijn evenwel tijdrovend en omslachtig.<sup>15</sup>

Een aantal jaren geleden is de reglementering verstrengd om misbruiken aan te pakken. Toch lijkt deze bijzondere reglementering in de praktijk een aantal gezinnen in staat te stellen om heel goedkoop een dienstbode of

7 Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium), *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*, 2010, p. 15: <https://fairworkbelgium.be/?id=265>.

8 <https://www.dienstencheques.brussels/>; <https://titres-services.wallonie.be/>; <https://dienstencheques.vlaanderen.be/>.

9 Cfr. <https://www.dienstencheques.brussels/>.

10 Zie artikels 24 tot 29 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, *BS*, 26 juni 1999.

11 Art. 26, 4° van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

12 Art. 27 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

13 <https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/buitenlandse-werknemers/au-pair-jongeren-belgie> en [https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/De\\_au\\_pair\\_jongeren.aspx](https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/De_au_pair_jongeren.aspx).

14 Art. 29 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

15 Op basis van een gesprek met Fairwork Belgium. Heel vaak gaat het om het recupereren van zakgeld dat niet is betaald.

kinderoppas in huis te halen.<sup>16</sup> Een van de problemen daarbij is dat die gastgezinnen niet als werkgevers worden beschouwd, terwijl ze dat de facto soms wel zijn.<sup>17</sup>

Door de hardnekkige misbruiken<sup>18</sup> pleiten sommigen ervoor deze reglementering af te schaffen en wettelijke alternatieven in te voeren voor regelmatige kinderopvang thuis.<sup>19</sup>

## 1.4. | Diplomatiek huispersoneel

Het aantal diplomatieke missies en consulaire posten in België wordt op 303 geschat, goed voor ruim 8.000 werknemers.<sup>20</sup>

Een bijzondere categorie dienstbodes bestaat derhalve uit huishoudpersoneel dat in particuliere dienst is bij diplomaten. Dat zijn personen die uitsluitend in particuliere huishoudelijke dienst van een lid van de diplomatieke missie zijn, verschillend van de werknemers van de zendstaat.<sup>21</sup> Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen huishoudpersoneel dat in particuliere dienst is van een diplomaat en het bedienend personeel, zoals chauffeurs, tuiniers of koks die naar België zijn gestuurd en die bij de huishoudelijke dienst van de missie of post van de zendstaat werkzaam zijn.<sup>22</sup>

Deze dienstbodes zijn meestal onderdanen van derde landen, soms met dezelfde nationaliteit als hun werkgever.

## Bijzondere identiteitskaart

Een arbeidskaart hebben deze dienstbodes niet nodig; ze krijgen via hun werkgever een bijzondere diplomatieke identiteitskaart.<sup>23</sup>

Voordat de werknemer naar België vertrekt, sluiten de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor dienstbodes die in België zal worden uitgevoerd en waarbij de Belgische arbeidswetgeving van toepassing is. De Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken biedt een standaard arbeidsovereenkomst aan<sup>24</sup> — die op het vlak van het loon wel achterhaald is<sup>25</sup>. De werknemer moet ook aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo mag hij niet de Belgische nationaliteit hebben en niet illegaal op het Belgische grondgebied verblijven.<sup>26</sup> Ook de werkgever moet aan een aantal verplichtingen voldoen die in de arbeidsovereenkomst dienen te zijn opgenomen. Hij moet de werknemer het overeengekomen loon betalen en hem een gezonde en fatsoenlijke woning ter beschikking stellen.

Sinds 1 oktober 2016<sup>27</sup> mag het loon overigens niet langer cash worden uitbetaald. Het dient verplicht op girale wijze (op de bankrekening van de werknemer) en in euro te worden overgeschreven.<sup>28</sup>

De betrokken diplomatieke missie vraagt de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken haar akkoord over het principe om een privébediende aan te werven. Bij deze vraag moet een aantal documenten worden gevoegd.<sup>29</sup>

Zodra de dienstbode in België aankomt, moet de diplomatieke missie een aanvraag voor een bijzondere identiteitskaart indienen bij de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken. In principe moet de

16 Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium), *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*, 2010, p. 17: <https://fairworkbelgium.be/?id=265>

17 *Ibidem*.

18 Met name de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie. Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium) verwijst naar het jaarverslag 2010 van deze inspectiedienst.

19 In die zin: Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium), *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*, 2010, p. 17.

20 Commissie voor goede diensten (hierna: CGD), *Ambassadepersoneel*, december 2018, p. 3, beschikbaar via: <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/gerelateerde-organen/commissie-voor-goede-diensten>.

21 Zie artikel 1, h) van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer van 18 april 1961, artikel 1, i) van het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen van 24 april 1963, en punt 2.7.1.1. van de protocolgids "Immunititeiten en Voorrechten", gepubliceerd door de FOD Buitenlandse Zaken en beschikbaar op de website: [https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/Protocol/protocolgids/protocolgids\\_voorrechten\\_en\\_immunititeiten](https://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/Protocol/protocolgids/protocolgids_voorrechten_en_immunititeiten).

22 Art. 1, g) van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer en art. 1, f) van het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen. Deze personen komen onder bepaalde voorwaarden ook in aanmerking voor een bijzondere identiteitskaart.

23 Art. 4, 7° van het KB van 30 oktober 1991 betreffende de documenten voor het verblijf in België van bepaalde vreemdelingen, *BS*, 17 december 1991. Deze bijzondere identiteitskaart mag alleen worden uitgereikt wanneer de particuliere bediende in dienst is van een hoofd van een diplomatieke missie, een hoofd van een consulaire beroepspost of van een hoofd van een erkende internationale organisatie met diplomatiek statuut (zie: CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, punt 7.1.1.).

24 Zie bijlage 3 van hoofdstuk 2 van de protocolgids "Immunititeiten en voorrechten", p. 34.

25 De protocolgids wordt regelmatig geactualiseerd (laatste update: april 2020), net zoals Fairwork Belgium betreuren we evenwel dat de ter indicatie genoemde salarisschalen (die dateren van 2013) achterhaald zijn. Cfr. Fairwork Belgium, *Werknemers zonder wettig verblijf, Jaarverslag 2018*, p. 16.

26 Zie voor de volledige procedure punt 2.7 van de protocolgids "Immunititeiten en voorrechten".

27 Wet van 23 augustus 2015 tot wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers wat de betaling van het loon betreft, *BS*, 1 oktober 2015.

28 CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, punt 7.1.5.

29 *Ibid.*, punt 7.1.2.

werknemer zijn kaart persoonlijk ophalen bij de Directie Protocol. Die is één jaar geldig en de werknemer moet die persoonlijk vernieuwen. Bij die gelegenheid kan hij worden geïnformeerd over zijn rechten als werknemer en eventuele problemen melden.

Tijdens gesprekken heeft Myria vernomen dat deze controle de voorbije jaren minder systematisch gebeurt. Soms is het de chauffeur van de diplomaat die de bijzondere identiteitskaart van de dienstbode komt ophalen, waardoor de werknemer geen rechtstreeks gesprek met de protocoldienst kan hebben. Naar verluidt zijn er op dat vlak wel de nodige verbeteringen gebeurd.

### Commissie voor goede diensten

In het geval van een betwisting over de uitvoering van de overeenkomst kan de Commissie voor goede diensten<sup>30</sup> op verzoek van de werknemer of van de werkgever bemiddelen. Deze Commissie is opgericht door de ministeriële omzendbrief van 23 mei 2013 voor het personeel dat wordt tewerkgesteld in de diplomatieke missies.<sup>31</sup> Haar belangrijkste taak bestaat erin oplossingen te zoeken voor problemen die zich kunnen voordoen tussen dit type personeel en de werkgever. Ze kan evenwel alleen een advies formuleren om in het geval van een geschil tot een minnelijke schikking te komen.<sup>32</sup> De Commissie informeert de diplomatieke missies en de consulaire posten ook over hun verplichtingen.<sup>33</sup>

Deze Commissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van de Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken, de RSZ, de Dienst Coördinatie Internationale Relaties van de FOD Financiën, de FOD Sociale Zekerheid en de vakbondsorganisaties.<sup>34</sup>

Volgens sommige bevrageden zou deze Commissie geen onverdeelde succes zijn. Het is immers bijzonder moeilijk een oplossing te vinden wanneer de werkgever niet wil meewerken. Anderen stellen dan weer dat de Commissie

wel nuttig werk levert, door bijvoorbeeld de lonen te berekenen in het geval van een minnelijke schikking.

### Sociale zekerheid

Werknemers die in het bezit zijn van een bijzondere identiteitskaart type S — zoals de privébedienden — zijn in principe niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid, behalve in bepaalde situaties.<sup>35</sup> Fairwork Belgium pleit er evenwel al jaren voor dat privébedienden van diplomaten van ambtswege onderworpen zouden zijn aan de Belgische sociale zekerheid.<sup>36</sup>

### Lokaal aangeworven privébedienden

Als privébedienden lokaal worden aangeworven<sup>37</sup>, zal de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken geen bijzondere identiteitskaart uitreiken. Dan is de Belgische wetgeving inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid van toepassing.<sup>38</sup> Deze personeelsleden komen niet in aanmerking voor een bevoorrecht statuut krachtens het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer<sup>39</sup> en het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen<sup>40</sup>. Sinds 15 februari 2018 zijn diplomatieke missies, permanente vertegenwoordigingen en consulaire posten die in België gevestigd zijn en die lokaal aangeworven personeel in dienst hebben verplicht de arbeids- en loonvoorwaarden te respecteren zoals die zijn vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het (de) paritair(e) comité(s) waaronder zij vallen<sup>41</sup>: normaal onder

30 Cfr. <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/gerelateerde-organen/commissie-voor-goede-diensten>.

31 Omzendbrief van 23 mei 2013 tot oprichting van een Commissie voor goede diensten, beschikbaar op: <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/gerelateerde-organen/commissie-voor-goede-diensten>.

32 Art. 4, 1 van de omzendbrief van 23 mei 2013 tot oprichting van een Commissie voor goede diensten. Indien de poging tot verzoening tussen de partijen mislukt, kan de werknemer zich tot de hoven en rechtbanken wenden.

33 Zo heeft ze een informatiebrochure voor het ambassadepersoneel gepubliceerd: CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, beschikbaar via <https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/gerelateerde-organen/commissie-voor-goede-diensten>.

34 Art. 5 van de omzendbrief van 23 mei 2013 tot oprichting van een Commissie voor goede diensten.

35 Met name wanneer ze onder het Belgisch recht inzake sociale zekerheid vallen krachtens een internationaal akkoord of wanneer ze niet zijn vrijgesteld van het Belgisch recht inzake sociale zekerheid krachtens de Conventies van Wenen inzake het diplomatiek verkeer en de consulaire betrekkingen. Zie CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, hoofdstuk VII: Particuliere bedienden, 7.1.6 en hoofdstuk III: Sociale zekerheid.

36 Fairwork Belgium, *Werknemers zonder wettig verblijf, Jaarverslag 2018*, p. 16.

37 De Directie Protocol definieert lokaal aangeworven personeelsleden als: "het personeel dat lokaal wordt aangeworven door de diplomatieke missies, de permanente vertegenwoordigingen en consulaire posten, en dat binnen de voorwaarden valt om in België te mogen werken".

38 CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, punt 7.1.14.

39 Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer van 18 april 1961.

40 Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen van 24 april 1963.

41 Deze wijziging is ingevoerd door artikel 2 van de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, *BS*, 5 februari 2018, de zogenaamde 'wet Epis'. Dit artikel is gewijzigd door artikel 2, § 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Volgens Fairwork Belgium en de Intersyndicale voor de diplomatieke missies (samenwerking tussen de vakbonden ACV-CSC en ABVV-FGTB) zouden deze bepalingen over de paritaire comités ook van toepassing zijn op werknemers die in het bezit zijn van een bijzondere identiteitskaart type 'S', onder wie het huishoudpersoneel dat in particuliere dienst is bij diplomaten. Zie in dit verband Fairwork Belgium, *Werknemers zonder wettig verblijf, Jaarverslag 2018*, p. 14. Dit standpunt wordt evenwel niet gedeeld door de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken.

PC 337 (non-profitsector), behalve voor de werknemers die hoofdzakelijk met tuinonderhoud bezig zijn (PC 145 voor het tuinbouwbedrijf) of PC 323 voor de werknemers die als dienstbode zijn aangeworven.<sup>42</sup>

## 2. Misbruik van huispersoneel

Blijkbaar zou een aanzienlijk deel van het huishoudelijk werk clandestien worden verricht door huispersoneel van buitenlandse origine.<sup>43</sup> Op tewerkstelling van clandestiene werknemers staan evenwel zware straffen, waardoor werkgevers — uit angst voor dergelijke straffen — soms de vrijheid van huishoudpersoneel gaan inperken.<sup>44</sup> Die werkgevers durven ook niet altijd gebruik te maken van de mogelijkheden om de situatie van de dienstbode te regulariseren, uit schrik dat de vroegere clandestiene situatie wordt ontdekt.<sup>45</sup>

Tijdens de lessen Frans en de infosessies over arbeidsrecht die Fairwork Belgium op zondag aanbiedt voor huishoudpersoneel zijn verhalen over misbruik schering en inslag maar de slachtoffers willen vaak geen actie ondernemen.<sup>46</sup>

Wat de diplomaten betreft, genieten leden van de diplomatieke missie strafrechtelijke, burgerlijke en administratieve immuniteit. De mate daarvan is afhankelijk van de personeelscategorie.<sup>47</sup> Deze onschendbaarheid bemoeilijkt de strijd tegen misbruik.

<sup>42</sup> CGD, *Ambassadepersoneel*, december 2018, hoofdstuk II: Arbeidsreglementering in België.

<sup>43</sup> Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium), *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*, 2010, p. 34.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> Volgens een interview met Fairwork Belgium uit maart 2020.

<sup>47</sup> Diplomatieke agenten en hun familieleden genieten volledige immuniteit. Deze vormen van immuniteit zijn beperkter voor andere categorieën personeel van diplomatieke missies, zoals administratief en technisch personeel. Ambtenaren van internationale organisaties genieten immuniteit van de strafrechtelijke, civiele en administratieve jurisdictie. Internationale ambtenaren genieten over het algemeen functionele immuniteit, dat wil zeggen immuniteit voor handelingen die in het kader van hun functie worden gesteld. Zie artikels 31, 32, 37, 38 en 39 van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer van 18 april 1961, artikels 43 en 53 van het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen van 24 april 1963 en de punten 5.2, 10.5.7, 10.7 en 12.7 van de protocolgids "Immuniteten en voorrechten".

## 3. Conclusie

Dit hoofdstuk heeft de grote versnippering van de wettelijke statuten binnen het huishoudwerk aangetoond en die kan misbruik in de hand werken. Gegevens over huispersoneel in België zijn ook bijzonder moeilijk te verzamelen. Volgens Fairwork Belgium is de kennis over wat er werkelijk met dienstbodes gebeurt beperkt. Een studie zou daarom nuttig zijn om een beter zicht te krijgen op de behoeften (wie en hoeveel mensen hebben huishoudpersoneel nodig?), op het huidige wettelijke aanbod, op de mensen die (inwonend) dienstbode willen zijn en op de realiteit van huishoudelijk werk.

Daarnaast lijken ook een opwaardering van huishoudelijk werk en sensibilisering van de klanten noodzakelijk. Sommige actoren, waaronder Fairwork Belgium, pleiten daarnaast voor de afschaffing van het aparte statuut van dienstbode en voor de invoering van een nieuw systeem van voltijdse tewerkstelling van huishoudpersoneel en van kinderopvang aan huis.<sup>48</sup>

---

**Specifiek voor diplomatiek huispersoneel beveelt Myria aan dat het gesprek van de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken met de dienstbode bij het uitreiken of verlengen van de bijzondere identiteitskaart effectief en systematisch plaatsvindt, om eventueel misbruik te voorkomen of op te sporen. Ook de indicatieve loonschalen in de standaardarbeidsovereenkomst voor diplomatiek huispersoneel moeten regelmatig worden geactualiseerd.**

---

<sup>48</sup> Fairwork pleit voor een niet-gesubsidieerd systeem vergelijkbaar met dat van de dienstencheques dat is afgestemd op de specifieke kenmerken van de aanwerving van voltijdse huishoudbedienden of kinderoppassers, het zogenaamde 'derdensysteem'. Cfr. Or.c.a (intussen: Fairwork Belgium), *Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken*, 2010, p. 19 en p. 65.

## Hoofdstuk 2

# Huishoudelijk werk en mensenhandel

De meest extreme gevallen van misbruik van huispersoneel worden soms als mensenhandel gekwalificeerd, al gaat het om heel weinig dossiers. Ook de slachtofferprofielen zijn divers.

In Brussel bijvoorbeeld behandelt het arbeidsauditoraat zo'n 20 à 25 dossiers mensenhandel per jaar, waarvan er amper 10% betrekking heeft op uitbuiting van huispersoneel.

In de afgelopen drie jaar (2017, 2018 en 2019) heeft Pag-Asa, het gespecialiseerde opvangcentrum voor slachtoffers van mensenhandel in Brussel, zeven nieuwe begeleidingstrajecten voor slachtoffers van huishoudelijke uitbuiting opgestart op een totaal van 101 nieuwe slachtoffers van economische uitbuiting.<sup>49</sup>

In 2018 stelde de RSZ-inspectiedienst binnen die huishoudhulpsector maar twee inbreuken inzake mensenhandel vast.<sup>50</sup>

Uitbuiting van huispersoneel gaat om situaties die zich in de privésfeer afspelen en derhalve moeilijk te achterhalen en te identificeren zijn. De detectie van het slachtoffer van mensenhandel verloopt dan ook soms moeizaam omdat er niet onmiddellijk een rechtstreeks verband met de uitbuiting kan worden gelegd. Toeval speelt daarin soms een rol, zoals een occasionele controle en informatie van burens of van ziekenhuispersoneel.

Volgens de RSZ-inspectiedienst is in deze coronatijden de detectie nog problematischer, omdat het huispersoneel tijdens de *lockdown* bijzonder geïsoleerd en onzichtbaar was en compleet aan de werkgever overgeleverd was.<sup>51</sup> Om deze slachtoffers beter te kunnen detecteren, is het dan ook noodzakelijk het grote publiek met sensibiliseringscampagnes te informeren over het bestaan van deze situaties van mensenhandel. Zo vergroot de kans dat de eerstelijnsdiensten daarover meer meldingen krijgen via burens of privépersonen en vanuit het middenveld. In de dossiervoorbeelden die verderop aan bod komen, kan worden vastgesteld dat de feiten mee aan het licht werden gebracht dankzij gesensibiliseerde buitenstaanders.

In welke dossiers van mensenhandel ging het om huispersoneel? De belangrijkste categorieën zijn de dienstbodes bij particulieren en het huishoudpersoneel bij diplomaten. Daarnaast zijn er nog de minderjarige slachtoffers bij kindhuwelijken<sup>52</sup>.

49 In 2017 heeft Pag-Asa 45 nieuwe begeleidingstrajecten voor slachtoffers van mensenhandel opgestart, daarbij was er één slachtoffer van huishoudelijke uitbuiting op de achttien slachtoffers van economische uitbuiting; in 2018 zijn 68 nieuwe begeleidingstrajecten opgestart, daarbij waren er vijf slachtoffers van huishoudelijke uitbuiting (in twee van die dossiers waren diplomaten betrokken) op de 45 slachtoffers van economische uitbuiting; in 2019 zijn 63 nieuwe begeleidingstrajecten opgestart, daarbij was er één slachtoffer van huishoudelijke uitbuiting op de 38 slachtoffers van economische uitbuiting.

50 Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2019, Slagkracht voor slachtoffers*, p. 152.

51 Zie de externe bijdrage van Peter Van Hauwermeiren en Stéphanie Schulze, "Impact van de COVID-19-pandemie op het fenomeen economische uitbuiting — Ervaringen en vaststellingen van de ECOSOC-teams van de RSZ-inspectiedienst", deel 2, hoofdstuk 1 van dit verslag.

52 Zie hierover Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2018, Minderjarig, in hoogste nood*, p. 24 (profielen) en pp. 125-126 (rechtspraak); Zie ook de focus van het jaarverslag 2015: Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2015, Schakels verbinden*, pp. 18-25.



# 1. Dienstbodes bij particulieren

Gevallen van mensenhandel bij particulieren betreffen vooral dienstbodes die buiten elk wettelijk kader zijn tewerkgesteld. Dikwijls hebben deze slachtoffers ook geen verblijfsdocumenten. In sommige gevallen<sup>53</sup> is de uitgebuite persoon gevlucht van zijn 'private werkplaats'. Het slachtoffer staat er vaak alleen voor en spreekt geen Nederlands, Frans of Engels. Omwille van hun isolement zijn slachtoffers soms heel moeilijk op te sporen. Zij hebben weinig contact met de buitenwereld: ze verlaten amper het huis of alleen om boodschappen te doen of om de kinderen naar school te brengen. Hun isolement wordt soms nog versterkt door hun etnische origine. Die is vaak dezelfde als die van hun werkgever<sup>54</sup>, wat een middel kan zijn om hen onder druk te zetten. Daarbij komt nog een procedureel struikelblok om toegang te krijgen tot de woonst. Dat kan alleen na toestemming van een onderzoeksrechter (opsporing ten huize of huiszoeking).

De slachtoffers zijn vaak meerderjarig maar het kan ook om minderjarigen gaan.<sup>55</sup>

## Minderjarig slachtoffer

Een treffend voorbeeld van een dergelijke situatie is het dossier dat verderop in de rechtspraak uitgebreid besproken wordt en ook in een externe bijdrage aan bod komt.<sup>56</sup> Gesensibiliseerde buitenstaanders hadden de tussenkomst van de politie gevraagd voor een minderjarige die zich op straat in een kwetsbare positie bevond. Ter plaatse trof de politie een huilend vijftienjarig Congolees meisje aan in het gezelschap van een vriendin. Het jonge meisje dat op de vlucht was en geen verblijfsdocumenten had verklaarde bij de beklagde te wonen, aan wie haar vader haar drie jaar eerder had toevertrouwd. Ze werd overgebracht naar het centrum Esperanto dat minderjarige slachtoffers van mensenhandel opvangt.

53 Interdepartementale Cel Mensenhandel en Mensensmokkel, *De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel, Actieplan 2012-2014*, punt 3.3. [http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN\\_MH\\_NL\\_2012.pdf](http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/PLAN_MH_NL_2012.pdf)

54 Zie voor voorbeelden: Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2018, Minderjarig, in hoogste nood*, p. 125 (Roemeense slachtoffers) en dit verslag, deel 2, hoofdstuk 3 (overzicht van de rechtspraak), punt 2.3.8. (Chinees slachtoffer).

55 Dat laatste aspect kwam ruim aan bod bij de profielen van minderjarigen in het jaarverslag 2018: Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2018, Minderjarig in hoogste nood*, pp. 24-25.

56 Zie verder deel 2, hoofdstuk 3 (overzicht van de rechtspraak), punt 2.3.8. en de externe bijdrage van Bruno Devillé "Slavery behind the door — economische uitbuiting van huispersoneel" op het einde van de focus.

## Meerderjarige slachtoffers

In het dossier van de 'prinsessen van het Conrad-hotel'<sup>57</sup> werd het onderzoek opgestart op basis van de verklaringen van een slachtoffer met de Marokkaanse nationaliteit dat gevlucht was en door een gezin opgevangen werd. Tijdens haar verhoor verklaarde zij dat ze als kokkin werkte in dienst van een prinses van de Verenigde Arabische Emiraten die op dat ogenblik in een groot Brussels hotel verbleef. De arbeidsomstandigheden waren bijzonder moeilijk. Ze werkten zeven dagen op zeven, 24 uur op 24. Ze werden "honden" genoemd. In het hotel verbleven de moeder en zeven van haar dochters. Ieder van hen had twee dienstbodes. Een prinses uit de Verenigde Arabische Emiraten en zeven van haar dochters, ook prinsessen, werden op basis van het onderzoek veroordeeld voor mensenhandel. De meeste werksters waren van Filipijnse origine maar er waren ook Marokkaanse, Indonesische en Tunesische werksters, naast een Chinese en een Eritrese. De werkomstandigheden waren als volgt: volledige beschikbaarheid, zeven dagen op zeven werken, sommigen 24 uur op 24 en anderen volgens uurroosters die de achturedag ruimschoots overschreden, zonder wekelijkse rustdag. De dienstbodes mochten het hotel niet verlaten, tenzij in het gezelschap van de prinsessen, waardoor hun bewegingsvrijheid beperkt was tot de verplaatsingen van deze laatsten. Veiligheidsagenten vervulden een echte bewakingsfunctie. Tot slot werden de paspoorten van het personeel door de butler bijgehouden.

In een ander dossier<sup>58</sup> werd een Britse beklagde veroordeeld voor mensenhandel. Het Congolese vrouwelijke slachtoffer stelde zich burgerlijke partij en kreeg van de rechtbank een morele schadevergoeding van 1.500 euro en een materiële schadevergoeding van 62.625 euro toegewezen. De rechtbank hechtte veel geloof aan de verklaringen van het slachtoffer.

De beklagde had de werkneemster in Kinshasa gerekruteerd om te zorgen voor haar zeven jaar oude zoon met een verstandelijke handicap. Ze kwam vaak naar België om er zich uiteindelijk te vestigen. Tijdens die verblijven begeleidde de werkneemster de beklagde onder de dekmantel van een toeristenvisum dat was aangevraagd op basis van de zorg die aan de jongen werd verleend. Ook nadat de beklagde zich definitief in België gevestigd had,

57 Corr. Brussel Franstalig, 23 juni 2017, 59e k. (definitief); Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2017, Online*, pp. 124-126. De beslissing is beschikbaar op [www.myria.be](http://www.myria.be) (rechtspraak).

58 Corr. Waals-Brabant, 2 oktober 2018, 6e k. (beroep); Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2019, Slagkracht voor slachtoffers*, pp. 136-137. De beslissing is beschikbaar op [www.myria.be](http://www.myria.be) (rechtspraak).

bleef ze voor het jongetje zorgen. De werkneemster moest ook het huishouden doen (schoonmaken, koken, de afwas en de was doen). Het slachtoffer moest zeven dagen op zeven, van 6 tot 23 uur werken voor een maandloon van 200 dollar (een dagvergoeding dus van 6,6 dollar per dag). Volgens de berekeningen van de sociale inspectie bedroeg haar maandloon nauwelijks 11 procent van het bedrag waarop ze recht zou hebben gehad op basis van een voltijdse baan, namelijk 1.604,45 euro bruto. Zij had geen enkele sociale bescherming. Ze woonde in de wasruimte in de kelder, sliep op een sofa en had geen toegang tot een badkamer. Om zich te wassen, moest ze boven water halen met een emmer. Bovendien werd haar paspoort telkens wanneer ze in België verbleef ingehouden. De rechtbank wees er ook op dat "de mogelijke instemming van de burgerlijke partij — omdat ze geld nodig had en/of, desgevallend, omdat ze hoopte op een betere toekomst in Europa — geen gevolgen [had] voor de verwezenlijking van het misdrijf".

## 2. Huishoudpersoneel bij diplomaten

Volgens de gesprekken die Myria heeft gevoerd, zouden de gevallen van mensenhandel van huishoudpersoneel dat door diplomaten wordt uitgebuit zowel diplomaten uit derde landen betreffen als Europese kaderleden die huishoudpersoneel aanwerven in de landen waar zij gevestigd zijn (Afrika, Azië) en die vervolgens met dat huishoudpersoneel naar België komen.

De slachtoffers waren soms al bij een vorige aanstelling in dienst bij de diplomaat. In een aantal gevallen hadden de slachtoffers dezelfde nationaliteit als de dienstdoende diplomaat. Zoiets kan hun angst voor bedreiging van hun familie in het thuisland nog versterken, omwille van de invloedrijke positie van de werkgever.

Bovendien zal de werkgever doorgaans de diplomatieke onschendbaarheid invoeren wanneer een dienstbode de feiten aanklaagt.

### Diplomatieke onschendbaarheid invoeren

Hier volgt een voorbeeld van een dossier van mensenhandel waarbij huishoudpersoneel werd uitgebuit door een diplomaat en waarbij de diplomatieke

onschendbaarheid ter discussie kwam te staan.<sup>59</sup> Deze zaak werd behandeld door het arbeidshof van Brussel.<sup>60</sup>

Een werkneemster had haar vroegere werkgevers, een intussen gescheiden Marokkaans koppel, gedagvaard om hen te laten veroordelen tot de betaling van een schadevergoeding voor een bedrag gelijk aan haar achterstallige loon en van een som begroot op 2.500 euro *ex aequo et bono* als vergoeding voor de schade die ze had geleden door het misdrijf mensenhandel.

Op het moment van de feiten was de echtgenoot viceconsul bij de Marokkaanse ambassade in Brussel. Via de zus van de echtgenote was de werkneemster in Marokko gevraagd om voor de kinderen van het koppel (onder wie één kind met autisme) te komen zorgen, voor een aangekondigd loon van 150 euro per maand. Aanvankelijk had ze een bijzonder paspoort gekregen. Ze leefde bij het gezin in en zorgde voor de kinderen, deed het huishouden, bereidde het eten, deed de was en de strijk. Haar werkgever had in België de eerste stappen gezet bij het Belgische protocol om voor haar een bijzonder verblijfsdocument te regelen (bijzondere identiteitskaart)<sup>61</sup>. Dat werd geweigerd omdat viceconsuls niet over dat soort privileges beschikken. De werkneemster had vervolgens een aanvraag voor een verblijfsvergunning ingediend, die ook werd geweigerd (geen buitengewone omstandigheden die rechtvaardigden dat deze aanvraag in België werd gedaan). Daarop had ze een klacht ingediend bij de sociale inspectie, om haar arbeidsomstandigheden aan te klagen en het statuut van slachtoffer van mensenhandel aan te vragen. Dat statuut werd haar toegekend, ondanks de seponering van het dossier omwille van de onschendbaarheid van haar werkgever.<sup>62</sup>

Voor de rechtbank en voor het arbeidshof hadden haar werkgevers de immuniteit van rechtsmacht ingeroepen. Terwijl de arbeidsrechtbank de exceptie van onbevoegdheid<sup>63</sup> verwierp, verklaarde het arbeidshof zich in een gedetailleerde motivering onbevoegd om de vordering van de werkneemster tegen haar voormalige

59 Voor voorbeelden uit het verleden, zie arbeidsrechtbank van Brussel, 20 april 2001 en arbeidshof van Brussel, 25 november 2002 en 28 april 2003; Corr. rechtbank Brussel 16 mei 2003 in Myria (destijds CGKR), *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2003, Pleidooi voor een integrale benadering. Analyse wetgeving en rechtspraak*, pp. 75-78: <https://www.myria.be/files/Mensenhandel-verslag-2003.pdf>.

60 Arbeidsrechtbank van Brussel, 4 september 2017 (beschikbaar op de website van Myria (rechtspraak): [www.myria.be](http://www.myria.be)). Zie ook Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2018, Minderjarig, in hoogste nood*, pp. 125-126.

61 Cfr. *supra* dit deel (focus), hoofdstuk 1, punt 1.4.

62 Cfr. *infra*.

63 Arbeidsrechtbank Brussel Franstalig, 18 juni 2015 (beschikbaar op de website van Myria (rechtspraak): [www.myria.be](http://www.myria.be)). Zie ook Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2016, Bedelaars in de handen van mensenhandelaars*, p. 157.

werkgever te onderzoeken. Het hof oordeelde daarentegen wel dat de ex-echtgenote van de consul geen enkele immuniteit van rechtsmacht had.

Aanvankelijk stelde het hof vast dat de immuniteit van rechtsmacht van de werkgever als consulaire ambtenaar beperkt was tot de binnen de uitoefening van de consulaire functies gestelde handelingen.<sup>64</sup> De hier ten laste gelegde daden deden zich evenwel binnen het kader van het privéleven voor. Het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen kent bovendien geen immuniteit van rechtsmacht toe aan familieleden van consulaire ambtenaren. Het hof stelde dus vast dat de werkgevers in dit geval over geen enkele immuniteit van rechtsmacht beschikten.

Vervolgens oordeelde het hof dat de werkgever op basis van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer van 18 april 1961 als diplomaat immuniteit van rechtsmacht genoot. Tijdens zijn opdracht in België was hij een diplomatiek ambtenaar. Deze immuniteit geldt zowel voor daden die binnen het kader van zijn opdracht als voor diegene die binnen het kader van het privéleven worden gesteld.<sup>65</sup> Wanneer de diplomaat aan het einde van zijn opdracht de ontvangende staat verlaat, geldt de immuniteit van rechtsmacht daarentegen alleen nog binnen het kader van zijn diplomatieke functies. Hij kon op dat moment dus voor de Belgische rechter worden gedaagd voor feiten die verband hielden met de tewerkstelling van de werkneemster. De werkneemster deed dat evenwel niet, hoewel haar vordering nog niet was verjaard. Ze daagde hem immers voor de rechter terwijl hij nog immuniteit van rechtsmacht genoot. Het hof hield er zo een ander standpunt op na dan de arbeidsrechtbank. De rechtbank meende immers dat men van het ogenblik van het vonnis moest uitgaan om te bepalen of een gedagvaarde persoon al dan niet de immuniteit van rechtsmacht geniet. Het hof was het daar niet mee eens en meende dat deze immuniteit niet alleen verbiedt om de persoon die deze immuniteit geniet te berechten maar ook om een burgerrechtelijke vervolging in te stellen en te bevelen.

De werkneemster meende daarnaast dat de immuniteit van rechtsmacht haar recht op toegang tot de rechter had geschonden. Het hof wees er evenwel op dat de

werkneemster niet had aangetoond dat de door haar voormalige werkgever ingeroepen immuniteit haar recht op toegang tot een rechter onevenredig en in strijd met artikel 6 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens had beperkt. Het hof kende haar voormalige werkgever bijgevolg het voordeel van de immuniteit van rechtsmacht toe en verklaarde zich onbevoegd om kennis te nemen van de vordering tegen hem.

Wat de ex-echtgenote van de diplomaat betrof, wees het hof erop dat de familieleden van de diplomaat alleen immuniteit van rechtsmacht genieten als ze deel uitmaken van zijn huishouden. Maar het koppel was gescheiden, waardoor de ex-echtgenote op het ogenblik van de dagvaarding niet langer deel uitmaakte van het huishouden.

Het hof meende dat de ex-vrouw de werkneemster moest vergoeden voor de schade die ze had geleden door de niet-uitbetaling van het loon en dat ze haar een schadevergoeding van 2.500 euro verschuldigd was voor de morele schade die ze als gevolg van de mensenhandel had geleden.

Volgens het hof kon zowel de diplomaat als zijn ex-echtgenote als werkgever worden beschouwd. Het verschuldigde loon was overigens niet betaald. Het hof achtte de mensenhandel ook bewezen: de werkneemster werd door het echtpaar aangeworven, gehuisvest en opgevangen om haar aan het werk te zetten in omstandigheden die in strijd waren met de menselijke waardigheid: ongeveer 90 uur per week tegen een loon van 150 euro per maand, geen sociale bescherming en geen private leefruimte (zij moest in de kinderkamer slapen en hen op elk moment van de nacht op hun wenken bedienen). Het hof wees er ook op dat het niet vereist is dat de betrokkene ook nog het slachtoffer was van geweld, vrijheidsberoving of andere vormen van misbruik opdat het misdrijf tot stand komt.

Aangezien het loon niet betaald was, gelastte het hof wel de heropening van de debatten over het bedrag van de schadeloosstelling. Het hof veroordeelde bovendien de ex-man om zich voor zijn ex-vrouw borg te stellen voor de helft van de tegen haar uitgesproken veroordelingen.

### Verblijfsstatus voor slachtoffers van mensenhandel in particuliere huishoudelijke dienst van diplomaten

Verschillende betrokkenen wezen op het efficiënte Belgische systeem om slachtoffers van mensenhandel in dienst van diplomatiek personeel te beschermen,

64 Krachtens artikel 43 van het Verdrag van Wenen inzake consulaire betrekkingen van 24 april 1963.

65 Behoudens drie uitzonderingen die in dit geval niet relevant zijn. Bovendien is het artikel 38.1 van het Verdrag van Wenen inzake diplomatiek verkeer dat de immuniteit beperkt tot de officiële handelingen verricht tijdens de uitoefening van zijn diplomatieke functies wanneer een diplomatiek ambtenaar onderdaan is van de ontvangende staat, of er duurzaam verblijf houdt, niet van toepassing. De viceconsul had immers de Marokkaanse nationaliteit en hield ook geen duurzaam verblijf in België.

dat zeker als een voorbeeld van een goede praktijk kan worden beschouwd. Het wordt omschreven in de multidisciplinaire omzendbrief rond slachtoffers van mensenhandel.<sup>66</sup>

Behalve de controle door de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken bij de jaarlijkse verlenging van de bijzondere identiteitskaart van de dienstbode in dienst van een diplomaat<sup>67</sup>, beschikt België nog over een specifieke regeling met betrekking tot de verblijfsstatus van deze slachtoffers. Wanneer blijkt dat zo'n dienstbode het slachtoffer van mensenhandel is, wordt hij doorverwezen naar een gespecialiseerd opvangcentrum. Als hij bereid is om verklaringen af te leggen, om alle contact met de vermeende dader te verbreken en instemt met begeleiding door een gespecialiseerd opvangcentrum, komt hij voor deze bijzondere procedure in aanmerking. In dat geval moet hij afstand doen van zijn statuut als dienstbode en — indien hij er één heeft — zijn bijzondere identiteitskaart inleveren. Dan kan het erkende gespecialiseerde opvangcentrum een aanvraag indienen om een verblijfsdocument bij de Dienst Vreemdelingenzaken te verkrijgen. De afgifte van verblijfstitels in het kader van de procedure 'mensenhandel' is evenwel gekoppeld aan het verloop van de strafprocedure tegen de dader. Gezien de strafrechtelijke onschendbaarheid die zij genieten, is dat in het geval van diplomaten in de praktijk uitgesloten. Het systeem voorziet daarom in de mogelijkheid voor de magistraat om een gunstig advies uit te brengen over hoe reëel de situatie van uitbuiting en mensenhandel is. De magistraat toetst de verklaringen van het slachtoffer aan andere specifieke elementen uit het dossier. Hij zal zich niet beperken tot het controleren of de arbeidsovereenkomst al dan niet is nageleefd. De magistraat kan in samenwerking met de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken alle nuttige initiatieven nemen om het bestaan van het misdrijf mensenhandel aan te tonen, met inachtneming van de regels inzake diplomatieke onschendbaarheid. Hij informeert de procureur-generaal dan ook over de opening van een dossier, over de ondernomen stappen en over het gevolg dat aan het dossier is gegeven.

Dankzij deze regeling kan het slachtoffer — ook zonder gerechtelijke procedure — een permanente verblijfstitel op humanitaire gronden verkrijgen.

Deze bijzondere procedure is onder meer toegepast in het geval van een huishoudster in particuliere dienst bij een

Sri Lankaanse diplomaat en zijn echtgenote<sup>68</sup>, en van de Marokkaanse werknemster wiens zaak al aan bod kwam.

Tijdens de gesprekken is nog een hiaat aan het licht gekomen: één geval valt immers niet onder de multidisciplinaire omzendbrief, wat de afgifte van verblijfstitels aan de slachtoffers door de Dienst Vreemdelingenzaken bemoeilijkt.

Waarover gaat het precies? Soms krijgt de dader een minnelijke schikking voorgesteld, met name wanneer vervolging onmogelijk is vanwege de diplomatieke onschendbaarheid. Dat was het geval in een dossier met een diplomaat uit een Afrikaans land die de loonnormen uit zijn land van herkomst toepaste. De voorwaarde voor de minnelijke schikking was de schadeloosstelling van de werknemster voor het achterstallige loon. Deze werknemster werd begeleid door een gespecialiseerd opvangcentrum. Maar de minnelijke schikking had geen betrekking op het misdrijf mensenhandel, wat voor de Dienst Vreemdelingenzaken een struikelblok vormde.

---

**Myria stelt voor dit punt te bespreken bij de evaluatie van de multidisciplinaire omzendbrief. Een verruiming van de voorwaarden voor de afgifte van verblijfstitels van onbepaalde duur moet worden overwogen voor buitenlandse slachtoffers van wie de strafzaak eindigt met een minnelijke schikking, op voorwaarde dat de magistraat heeft bevestigd dat het om een slachtoffer van mensenhandel gaat.**

---

66 Punt 6.1 van de omzendbrief van 23 december 2016 inzake de invoering van een multidisciplinaire samenwerking met betrekking tot de slachtoffers van mensenhandel en/of van bepaalde zwaardere vormen van mensensmokkel, BS, vrijdag 10 maart 2017.

67 Cfr. *supra* dit deel (focus), hoofdstuk 1, punt 1.4.

68 De werknemster heeft vervolgens haar voormalige werkgevers voor de arbeidsrechtbank van Brussel gedaagd: Cfr. Myria, *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2017, Online*, p. 126.

# 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.<sup>69</sup> 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.<sup>70</sup> 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.<sup>71</sup> 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.<sup>72</sup>

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.<sup>73</sup> 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.<sup>74</sup> 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.<sup>75</sup> 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.<sup>76</sup> 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.<sup>77</sup> 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.<sup>78</sup>

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](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*<sup>79</sup> 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.<sup>80</sup> 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.<sup>81</sup> 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'<sup>82</sup> te lanceren. Het doel was om mensen te sensibiliseren en te mobiliseren en de politiek aan te zetten om de IAO-conventie 189<sup>83</sup> 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.<sup>84</sup>

Daarnaast had de toenmalige regering initiatieven genomen in het kader van het Actieplan Mensenhandel 2012-2014.<sup>85</sup> 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 huishoudpersoneel

Empowerment is de tweede preventiemaatregel. Dit houdt in dat de positie van huishoudpersoneel wordt versterkt door emancipatie. Zo geeft de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aan dat er campagnes gevoerd moeten worden om huishoudpersoneel te informeren over hun rechten.<sup>86</sup> 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 huishoudpersoneel 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 huishoudpersoneel, 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](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](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.<sup>87</sup> 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.<sup>88</sup> 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.<sup>89</sup>

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](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](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>.

## 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.<sup>90</sup> 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*<sup>91</sup> 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 werkrachten 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

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.<sup>92</sup> 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.<sup>93</sup> 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 derdepartijsysteem<sup>94</sup> 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 registratiesysteem<sup>95</sup> 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.<sup>96</sup> 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](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](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).<sup>97</sup> 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*-programma<sup>98</sup>. 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.<sup>99</sup> 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*<sup>100</sup> 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.<sup>101</sup> 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](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](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](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](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*<sup>102</sup>. 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.<sup>103</sup> 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.<sup>104</sup>

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](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*<sup>105</sup> 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](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.<sup>106</sup> 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*<sup>107</sup> 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.

<sup>106</sup> 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](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_de.pdf).

<sup>107</sup> 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](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’<sup>108</sup> 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’-campagne<sup>109</sup>. 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.<sup>110</sup> 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.<sup>111</sup> 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.<sup>112</sup> 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.<sup>113</sup> 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](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.<sup>114</sup> De Dienst Protocol beslist vervolgens of de persoon mag worden aangeworven. Volgens de regelgeving<sup>115</sup>, 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 huishoudpersoneel 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 huishoudpersoneel jaarlijks zijn of haar identiteitskaart vernieuwen en die zelf afhalen.<sup>116</sup> 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.**

---

<sup>114</sup> Zie hierover ook hoofdstuk 1 van dit deel.

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

<sup>116</sup> 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.



## Externe bijdrage: *Slavery behind the door* – Economische uitbuiting van huispersoneel

Bruno Devillé

Sociaal inspecteur

Teamleider ECOSOC/MH (BXL)

Inspectiedienst RSZ

In 2010 al had Myria me een bijdrage voor zijn jaarverslag gevraagd rond het thema mensenhandel en uitbuiting van huispersoneel.<sup>117</sup> In dat artikel wees ik erop dat bij onze onderzoeken binnen het gerechtelijk arrondissement Brussel de twee volgende categorieën opdoken:

1. huispersoneel in dienst van diplomatiek personeel op post in België;
2. huispersoneel tewerkgesteld door 'private werkgevers', vooral dan als 'kinderjuf' (kinderoppas die ook huishoudelijke taken verricht).

Tien jaar na de publicatie van dat artikel moet ik vaststellen dat deze situatie ongewijzigd is. We voeren nog altijd dezelfde types onderzoeken voor deze beide categorieën personeel (de meldingen van gevallen van uitbuiting van huispersoneel in dienst van diplomaten zijn wel verminderd).

Voor huispersoneel dat binnen het milieu van diplomaten uitgebuit wordt, gelden de volgende opmerkingen en bedenkingen uit het artikel van 2010 nog altijd:

1. het grote struikelblok bij dit soort onderzoeken is dat de materiële vaststelling van uitbuiting vaak onmogelijk is door de immuniteit die de Weense Conventie aan werkgevers met een diplomatiek statuut verleent;
2. meestal gaat voor een onderzoek de bal aan het rollen wanneer het slachtoffer inmiddels is weggelopen en na melding van de situatie — soms vrij lang na de uitbuitingsperiode — door derden of door verenigingen die het slachtoffer in contact brengen met een gespecialiseerd opvangcentrum;

3. deze onderzoeken worden vaak afgesloten na het verhoor van het slachtoffer en, voor zover mogelijk, het verzamelen van informatie (getuigenverhoren, buurtonderzoek,...) waaruit de uitbuitingssituatie blijkt, door toepassing van de maatregelen bepaald in de omzendbrief van 2016<sup>118</sup> en door toekenning van het speciale statuut van 'mensenhandel', zonder de daders voor de rechtbank te dagvaarden.

In het kader van onze onderzoeken naar de uitbuiting van huispersoneel in diplomatieke kringen moeten twee elementen worden benadrukt:

- De aanzienlijke druk en intimidatie die soms uitgaan van diplomatieke werkgevers. Dat jegens de familie van het slachtoffer die in het land van herkomst is gebleven en soms ook aan het adres van de Belgische staat, met 'nationale veiligheid' als argument. Het doel is om te weten te komen wat er van de voortvluchtige werknemer is geworden, om zijn adres te achterhalen en deze af te schilderen als iemand die absoluut naar zijn land moet worden teruggestuurd. Deze druk gaat gepaard met 'opsporingsberichten' die sommige diplomaten informeel verspreiden onder hun landgenoten die op Belgische bodem verblijven, om de voortvluchtige dienstbode te lokaliseren.
- De Commissie voor goede diensten die haast geen gevallen van uitbuiting meldt. De voorzitter van deze in 2013 opgerichte commissie is de directeur-generaal van het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Ze bestaat uit vertegenwoordigers van de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken, de FOD Financiën, de FOD Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties. In het kader van de tewerkstelling van personeel door diplomatieke of consulaire missies die op het Belgische grondgebied gevestigd zijn, bestaat haar opdracht hierin: "de werknemers die lokaal worden aangeworven en hun werkgever informeren over de Belgische sociale en fiscale reglementering, alsook over hun rechten en verplichtingen, bijdragen tot het oplossen van individuele of collectieve problemen dankzij informatie, verzoening of bemiddeling, en advies geven om tot een minnelijke schikking te komen. Ze doet ook voorstellen om de arbeidsvoorwaarden van het personeel te verbeteren".

<sup>117</sup> Myria (toen nog Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding), *Jaarverslag Mensenhandel en mensensmokkel 2010*, *Sociale fraude bestrijden is mensenhandel voorkomen*, pp. 118-121.

<sup>118</sup> Omzendbrief van 23 december 2016 inzake 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.



Wat huispersoneel in dienst van 'private werkgevers' betreft, stellen we vast dat het bij onze onderzoeken meestal ging om jonge meisjes of vrouwen, soms minderjarigen, die worden aangeworven als kinderoppas maar die uiteindelijk het hele huishouden doen en soms zelfs worden ingezet voor de professionele activiteiten van hun werkgevers.

Ter illustratie haal ik de volgende vier gevallen aan:

1. Een minderjarig meisje uit Afrika dat naar België kwam om hier school te lopen en dat was opgenomen in een 'gastgezin' bij een vage kennis van haar vader. Het meisje was wel degelijk ingeschreven in een school, waar ook de kinderen van het gezin schoolliepen. Elke dag was zij evenwel te laat op school, omdat ze voor het jongste kind van het gezin moest zorgen. Het meisje had geen slaapkamer en verbleef samen met de andere kinderen in de woonkamer. Ze mocht geen contact hebben met haar vader die naar Afrika was teruggekeerd en stond volledig onder de controle van haar 'gastgezin'. Binnen dat gezin was ze ook soms het slachtoffer van geweld.<sup>119</sup>
2. Een vrouw van in de veertig die in Afrika in dienst was van een gezin met ernstig gehandicapte kinderen. Omdat de kinderen voor een behandeling naar België moesten komen, kreeg ze het voorstel om mee te komen en voor hen te blijven zorgen. De moeder en de kinderen vestigden zich op humanitaire gronden in België, de kinderverzorgster had alleen een toeristenvisum. Bij aankomst werd ze meteen naar het appartement van de familie gebracht en moest ze haar paspoort afgeven. Tijdens de hele duur van haar tewerkstelling moest ze 24 uur op 24 beschikbaar zijn voor de verzorging van twee gehandicapte kinderen en bovendien ook het huishouden doen. Om altijd beschikbaar te zijn, ook 's nachts, sliep ze op een matras die op de grond naast het bed van het kind met de meest ernstige problematiek lag. Ze mocht geen contact met haar kinderen in Afrika hebben, omdat haar werkgeefster de kosten van telefoongesprekken als exorbitant beschouwde. Een loon voor haar werk in België kreeg ze niet. Het overeengekomen salaris van 300 dollar zou, zoals de werkgever had beloofd, rechtstreeks aan haar kinderen in Afrika worden overgemaakt. In België gaf de werkgeefster haar maandelijks 15 euro zodat ze het hoogstnoodzakelijke, zoals zeep of warme kledij, kon kopen.<sup>120</sup>
3. Een echtpaar uit Oost-Europa woont in België. De man werkt in de bouw, de vrouw in de schoonmaaksector. Aangezien het koppel twee jonge kinderen heeft, beslissen ze een beroep te doen op een eerste kindermisje dat bij haar indiensttreding minderjarig was. Aangezien het jonge meisje de geweldplegingen en de beledigingen van haar werkgevers na een paar maanden beu is, loopt zij weg en legt ze verklaringen af. Terwijl onze diensten met het onderzoek bezig zijn, vernemen we dat het koppel tijdens hun vakantie in het land van herkomst een tweede jong meisje heeft gerekruteerd. Later zal blijken dat het om een meisje (deze keer wel meerderjarig) gaat met een verstandelijke beperking dat in een weeshuis woonde. De verhalen van de twee slachtoffers over de uitbuiting zijn identiek. Allebei verklaren ze dat hun werkgever, onmiddellijk na hun aankomst in België, hun identiteitsdocumenten had afgenomen. Er was hun een salaris van 250 euro per maand beloofd dat evenwel nooit zou worden uitbetaald. Ze moesten voor de kinderen zorgen (hen naar school brengen en daar afhalen, thuis toezicht houden,...) en in het appartement waar de familie woonde huishoudelijke taken verrichten. Zodra de kinderen op school waren, moesten ze hun bazin helpen bij haar schoonmaakopdrachten maar terwijl deze laatste het openbaar vervoer gebruikte, moesten zij zich te voet verplaatsen. De maaltijden nuttigden ze nooit met hun werkgevers; zij moesten het stellen met wat die werkgevers hun te eten wilden geven. Een eigen kamer hadden zij niet; ze moesten met de kinderen van het koppel in hetzelfde bed slapen. Herhaaldelijk werden zij beledigd of gepest. Soms werden ze ook geslagen door hun werkgever.<sup>121</sup>
4. Een welgesteld koppel vestigt zich in een huis in een veeleer chique buurt. Ze zijn net terug van een missie in het buitenland en de aldaar in dienst genomen kinderverzorgster is meegekomen om hier voor de kinderen te blijven zorgen. Het koppel bemachtigt voor de werkneemster een verblijfsvergunning in België. Hoewel het huis dat ze bewonen voldoende slaapkamers heeft, moet de kinderverzorgster haar intrek nemen in de kelderverdieping, in ruimtes net naast de garage en de wasplaats. Daar wordt een slaapkamer voor haar ingericht en in een gedeelte bijna in openlucht wordt een slang met douchekop geïnstalleerd. De werkgever geeft de prestaties van de kinderverzorgster correct aan bij de sociale zekerheid. Wanneer hij daartoe verplicht wordt, stort de werkgever haar loon — dat wel conform de Belgische loonschalen is — op een bankrekening die op naam van de werkneemster is geopend. Na enkele jaren verlaten de kinderen

119 Dit dossier is op 24 november 2017 door de Franstalige correctionele rechtbank van Brussel behandeld en op 2 december 2019 door het hof van beroep van Brussel (bij verstek). Zie [www.myria.be](http://www.myria.be), rubriek rechtspraak.

120 Dit dossier is op 22 januari 2013 door de Franstalige correctionele rechtbank van Brussel behandeld en op 12 mei 2015 door het hof van beroep van Brussel (zie [www.myria.be](http://www.myria.be)).

121 De Franstalige correctionele rechtbank van Brussel heeft op 22 maart 2018 een definitieve uitspraak in dit dossier gedaan (zie [www.myria.be](http://www.myria.be)).

geleidelijk het ouderlijke huis en krijgen de ouders een nieuwe missie in het buitenland aangeboden. Ze beslissen dan ook om de kinderverzorgster te bedanken voor bewezen diensten. Ze vertellen haar dat ze naar haar land van herkomst moet terugkeren met een klein beetje spaargeld, een paar duizend euro, dat ze haar willen toestoppen als beloning voor al die jaren trouwe dienst. De kinderverzorgster slaat in paniek, krijgt schrik en geeft via kennissen ruchtbaarheid aan haar situatie. Uit het onderzoek zal blijken dat de werknemster niet op de hoogte was van het feit dat haar prestaties in België waren aangegeven en dus bepaalde rechten hadden geopend, zoals het recht op een werkloosheidsvergoeding, op een pensioen en ook op een langdurig verblijf in België. Er zal eveneens worden aangetoond dat de werknemster tijdens de vele jaren ononderbroken tewerkstelling in dienst van het gezin, ook wanneer het gezin op vakantie in het buitenland was, haar salaris nooit had ontvangen; ze kreeg slechts kleine bedragen toegestopt. De bankrekening waarop haar loon werd uitbetaald werd in feite volledig gecontroleerd door de vrouw van het echtpaar. Zij had ook de bankkaart van die rekening en gebruikte het geld onder meer voor persoonlijke aankopen in luxeboetieks.

Behalve deze situaties, die een roman van Dickens waardig zijn, stellen we ons momenteel veel vragen bij een ander soort werk waarbij mogelijk evenzeer sprake is van economische uitbuiting. Sinds enige tijd zien we immers steeds meer advertenties/publiciteit rond ziekenoppas voor ouderen of voor behoeftige personen, zodat deze mensen niet naar rust- en verzorgingstehuizen hoeven te gaan. De personen met wie we contact hebben opgenomen laten meestal weten dat het personeel 24 uur op 24 en zeven dagen op zeven ter beschikking staat, tegen betaling van een dagvergoeding aan het agentschap dat hen begeleidt. Wat ons verbaast in de geraadpleegde advertenties of in de informatie van de mensen die deze agentschappen hebben benaderd is dat de gebruiker zelf de officiële werkgever van zijn of haar oppas wordt. De gebruiker is verplicht hem of haar een overeenkomst te laten ondertekenen onder eigen naam en zich als zodanig in te schrijven bij de RSZ, terwijl de ziekenoppas de facto onder het gezag staat van het agentschap dat hem of haar heeft aangeworven en dat instaat voor "het regelen van alle nodige formaliteiten voor zijn of haar reis naar België" en zich ertoe verbindt om "indien de ter beschikking gestelde persoon niet voldoet, hem of haar onmiddellijk te vervangen door iemand anders".

Tot slot kunnen we ons goed voorstellen dat na de gezondheids crisis die ons land doormaakt en vooral dan de *lockdown* als gevolg van de COVID-19-pandemie, de bezorgdheid groot is dat de meldingen over uitbuiting van huispersoneel zullen toenemen. Dat ze daarbij samen met hun uitbuiters thuis vastzitten, terwijl er steeds meer gevallen zijn van huiselijk of intrafamiliaal geweld, zal de sowieso al moeilijke situaties er alleen maar pijnlijker op maken.