

# Internationaal huispersoneel: voorstellen Wereldsolidariteit t.a.v. de Belgische overheid

Rita Vandeloo

**P**oolse poetsvrouwen, Filippijnse klusjesmannen, Colombiaanse kinderoppassers, Sri Lankaanse huismeiden... het internationaal huispersoneel is een bont gezelschap van migranten die bij private families aan de kost komen. We treffen hen aan zowel in het Zuiden als in Europa en in ons land. Zij zelf komen uit alle windstreken en continenten. Ze hopen met hun werk een eerlijk loon te verdienen voor zichzelf en voor hun familie in het thuisland.

Met hoeveel ze zijn, weten we niet. Veel migranten leven immers clandestien. Maar het is duidelijk een groter wordende groep. Migratie zit *sowieso* in de lift en binnen de migrantengroep wint het aantal vrouwen én het huispersoneel aan belang. De omvangrijkste migratiestromen trekken door het Zuiden waar miljoenen mensen hun land verlaten om elders aan de kost te komen als huispersoneel. Ook in België zijn ze aan de slag. Ze leven letterlijk in de schaduw. Er is bijzonder weinig bekend over wie ze zijn, vanwaar ze komen, hoe ze leven.

Hun afkomst, maar ook hun statuut en werkvoorwaarden kunnen nogal verschillen: met of zonder papieren; in het witte, grijze of zwarte circuit; inwonend *versus* extern bij meerdere werkgevers...

Eén ding hebben ze evenwel gemeen: hun bijzonder kwetsbare positie. Het werk van 'dienstbode' zoals het formeel in onze wetgeving heet, is maar matig erkend, laat staan gewaardeerd. Ook hun statuut als migrant - of beter, het vaak ontbreken daarvan - zorgt

voor problemen. Bovendien geeft hun geïsoleerde werksituatie binnen de beslotenheid van privé-woningen vaak aanleiding tot misbruiken.

## EISENBUNDEL

Reden genoeg voor Wereldsolidariteit om samen met andere sociale organisaties acties op te zetten ten gunste van deze arbeidsmigranten. Een sensibilisatiecampagne leverde 17.000 medestanders op die hun handtekening plaatsten onder een eisenbundel. Deze eisen liggen nu voor in dit dossier met voorstellen en vragen, zowel voor een beter werknemersstatuut als voor meer rechtszekerheid en kansen. Voor de concrete invulling van het dossier kon Wereldsolidariteit rekenen op de deskundigheid van de ACV-centrale Voeding en Diensten, het Steunpunt voor Mensen zonder Papieren en het Vlaams Minderheden-centrum.

---

Rita Vandeloo is educatief medewerker bij Wereldsolidariteit.

Op 27 juni 2002 trok een delegatie van de diverse organisaties naar het kabinet van minister Onkelinx om het dossier samen met de petitie te overhandigen. De minister gaf via haar kabinetsmedewerker te kennen zich bewust te zijn van de schrijnende situatie waarin huispersoneel nu vaak moet werken als gevolg van leemten in de huidige wetgeving. Ze beloofde om samen met de sociale partners naar sluitende oplossingen te zoeken. Ook onderschreef ze de zwakke rechtspositie van bepaalde migranten. Er staan blijkbaar enkele initiatieven op stapel om de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren voor migranten in tijdelijke verblijfsstatuten. Onze voorstellen voor meer rechtszekerheid en een betere opvang zou ze aankaarten bij haar collega-ministers. Ook had ze oor voor onze vraag naar een soepeler immigratiebeleid, maar ze zei tevens dat dit een moeilijk debat is.

Naast genoemde voorstellen legde Wereldsolidariteit samen met het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) een voorstel neer voor wetenschappelijk onderzoek. Om de problemen ten gronde te kunnen aanpakken, is meer inzicht immers een eerste vereiste. Ook hierop reageerde de minister positief. Zij beloofde te zoeken naar middelen om dergelijk onderzoek te financieren.

Het komt er nu op aan in de komende maanden om de minister aan haar beloften te houden.

## STATUUT ALS WERKNEMER

### Arbeidsrechtelijke bepalingen

Op dit ogenblik bestaan volgende specifieke regelingen die discriminerend zijn voor het huispersoneel.

- Het huispersoneel maakt het voorwerp uit van een afzonderlijke titel (V) van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978. Dit heeft ondermeer gevolgen voor de proeftijd (automatisch 14 dagen).

- CAO nr. 12 bis van 26 februari 1979 tot toekenning van een gewaarborgd maandloon in geval van arbeidsongeschiktheid is niet van toepassing op dienstboden. Daardoor hebben dienstboden in tegenstelling tot bedienden of arbeiders geen recht op een gewaarborgd maandloon bij ziekte of ongeval.

- CAO nr. 75 van 20 december 1999 tot verlenging van de opzegtermijnen van arbeiders is niet van toepassing op de dienstboden. De veralgemening van deze CAO is nu geagendeerd in de Nationale Arbeidsraad (uitvoering interprofessioneel akkoord 2001-2002). Deze discussie zou het ideale moment vormen om de verlengde opzegtermijnen ook toepasbaar te maken op de dienstboden.

- Afdeling 2 'Arbeidsduur' van hoofdstuk 3 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de dienstboden. Daardoor geldt er eigenlijk voor hen geen maximale arbeidsduur. Zij genieten bijgevolg ook niet van de door de wet voorziene arbeidsduurvermindering tot 39 en 38 uur per week.

- Ook de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996 is niet van toepassing op de dienstboden. Ook hier zou men moeten voorzien in specifieke beschermingsmaatregelen.

De dienstboden moeten geïntegreerd worden in de normale sociale wetgeving en bovenvermelde afwijkende bepalingen dienen dan ook afgeschaft. Op termijn moeten dienstboden onder het normale sociale overleg vallen, waarbij er voor hen specifieke afspraken kunnen gemaakt worden tussen werkgevers en vakbonden. Het paritair comité voor de

dienstboden, dat nooit vergaderde, werd evenwel bij KB van 26 april 1999 opgeheven. De dienstboden zouden bijgevolg moeten opgenomen worden in een werkend comité dat gelijkaardige activiteiten groepeerd.

### Sociale zekerheid

De dienstboden zijn onderworpen aan een specifieke socialezekerheidsregeling. Een uitwonende dienstbode is alleen onderworpen aan de RSZ (KB van 28 november 1969, artikel 18) als betrokkene vier uur of meer per dag bij één werkgever werkt en de som van die perioden van vier uur minstens 24 uur per week bedraagt.

Deze regeling is niet controleerbaar. Door dit systeem is legale aan de RSZ aangegeven tewerkstelling van dienstboden *de facto* onmogelijk (verdringingseffect door de hogere kost van de sociale bijdragen voor legale arbeid). Slechts een zeer kleine minderheid van de dienstboden (ongeveer 1.700 personen) is onderworpen aan de sociale zekerheid. Werken buiten de sociale zekerheid resulteert in een gebrekkige sociale bescherming, zowel voor de Belgische als voor de buitenlandse dienstboden.

De invoering van een systeem waarbij een deel van de loonkost gesubsidieerd wordt (b.v. dienstencheque) in combinatie met de afschaffing van de vrijstelling van RSZ-bijdragen, kunnen hier mogelijk een oplossing bieden. Het moet dan wel gaan om duurzame niet-commerciële initiatieven (zowel t.a.v. de werkgever als t.a.v. de werknemer) die ook op lange termijn waarborgen en voldoende financiering bieden. Een vergelijkend onderzoek van de bestaande experimenten in ande-

re Europese landen (b.v. Frankrijk) is hier aanwezig.

### Afdwingbaarheid van de wetgeving

De tewerkstelling als dienstbode werpt een aantal specifieke problemen op inzake afdwingbaarheid van het arbeidsrecht. Het feit dat de dienstbode geïsoleerd werkt, maakt de bewijslast vaak moeilijk (geen getuigen). Controle door sociale inspectie is nagenoeg onmogelijk, gezien de tewerkstelling gebeurt in de privé-woning van de werkgever en toelating van de rechter nodig is.

Voor de illegaal tewerkgestelde dienstbode is het nog moeilijker om bewijzen van economische uitbuiting aan te dragen. Hij of zij kan zich in de praktijk niet beroepen op de immuniteit die geldt voor slachtoffers van mensenhandel en uitbuiting (permanent verblijfsrecht bij veroordeling van de werkgever). Dit verhoogt voor betrokkene dan ook de drempel om klacht in te dienen tegen zijn of haar (vroegere) werkgever.

Het feit dat een dienstbode zonder verblijfsvergunning klacht indient tegen zijn of haar (vroegere) werkgever mag niet uitdraaien op een vervolging van de dienstbode en de uitwijzing ervan. De overheid moet op dit vlak sluitende garanties voorzien. Wij vragen dat de overheid de mensen zonder papieren die omwille van uitbuiting een rechtszaak hebben aangespannen, zou gedogen en zou zorgen voor opvang en begeleiding.

### Dienstboden bij diplomatiek personeel

Als gevolg van de Wereldsolidariteit-campagne wendt een groeiend aantal dienstboden

Rita Vandeloop

De laatste tijd stellen we vast dat de migratiepolitiek in Europa strenger wordt.



zich tot sociale organisaties (vakbonden, organisaties voor mensen zonder papieren) met klachten tegen hun (vroegere) werkgever. Opvallend is het grote aantal klachten tegen diplomatiek en consulaire personeel (zie ook de jaarverslagen van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding - CGKR).

Het gaat hier in de meeste gevallen niet om werknemers die afkomstig zijn uit het thuisland van de diplomaat, maar wel uit derde landen (b.v. de Filipijnen).

Deze materie wordt geregeld door de dienst Protocol van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Hierover bestaat een uitgebreide procedure. De dienstbode kan - na voorlegging van de arbeidsovereenkomst - van genoemde dienst een visum en een speciale identiteitskaart krijgen, maar de praktijk leert dat deze arbeidsovereenkomsten vaak rudimentair zijn en onvoldoende de rechten van de werknemers vermelden (arbeidsduur, uurloon, voordelen in natura). Een duidelijke arbeidsovereenkomst is echter een cruciaal element in het afdwingen van de rechten voor de dienstbode die klacht wil indienen tegen economische uitbuiting. Bij geschil is het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling bevoegd (directeur-generaal van de dienst Reglementering en Arbeidsverhoudingen).

De dienst Protocol dient nauwer toe te zien op de inhoud van de voorgelegde arbeidsovereenkomsten en de potentiële diplomatieke werkgevers informatie bezorgen over de actuele sociale wetgeving, van toepassing op dienstboden. Een betere procedure in geval van vorderingen van de dienstbode tegenover zijn of haar vroegere werkgever is noodzakelijk, waarbij de dienst Protocol b.v. het ach-

terstallige loon moeten kunnen vorderen bij de vroegere werkgever. Er moet uitdrukkelijk kunnen voorzien worden in een recht op bijstand aan de werknemer (door vakbond of sociale organisatie) in geval van dergelijk geschil. Een gewone procedure bij de burgerlijke rechtbank tegen diplomatiek personeel is in de huidige stand van zaken immers zeer moeilijk. Ook in dit geval mag een klacht van de werknemer niet uitmonden in een uitwijzing.

Rita Vandeloop

**Vaak is het erg moeilijk om situaties van uitbuiting te bewijzen. De bewijslast ligt immers bij de aanklager. Het is dikwijls het ene woord tegen het andere.**

”

## STATUUT ALS MIGRANT

Internationaal huispersoneel in België omvat diverse soorten migranten in verschillende statuten. Het gaat om mensen die al geruime tijd of pas sinds kort in ons land wonen, mensen mét en mensen zonder de nodige papieren en vergunningen om hier te verblijven en te werken, mensen die in een of andere procedure zitten voor asielrecht of voor regularisatie.

We behandelen hier enkele voorstellen voor een aantal concrete situaties waarin groepen internationaal huispersoneel zich bevinden.

- Meer kansen tot tewerkstelling voor mensen met een tijdelijk verblijfsrecht.
- Mogelijkheid voor mensen zonder papieren om te allen tijde een aanvraag in te dienen om hun situatie te regulariseren.
- Regularisatie van 'oude' asielzoekers.
- Een beter uitgebouwd en toegankelijk vangnet van onthaal en bijstand waar internationaal huispersoneel terecht kan met vragen, klachten en problemen.

Bovendien pleiten we voor een grondig debat over een soepeler immigratiebeleid.

### Meer kansen tot tewerkstelling voor mensen met een tijdelijk verblijfsrecht

Momenteel kunnen bepaalde vreemdelingen met een precair verblijfsstatuut aan het werk mits ze een Voorlopige Toelating tot Tewerkstelling aanvragen. Deze mogelijkheid werd voorzien in de wet van 30 april '99 betreffende de Tewerkstelling van Buitenlandse Werknemers en verder uitgewerkt in het KB van 9 juni '99 in uitvoering van deze wet. Het KB bepaalt welke categorieën precare verblijvers zulke voorlopige toelating kunnen aanvragen: de ontvankelijk verklaarde asielzoekers, de vreemdelingen in de regularisatiecampagne en de slachtoffers van mensenhandel tijdens de procedure (als ze dus in het bezit zijn van een aankomstverklaring). Aangezien internationaal huispersoneel in de praktijk soms het slachtoffer is van economische uitbuiting, dient ook hier voorzien in een verbetering van dit statuut.

In principe hebben deze precare verblijvers immers recht op werk, maar in werkelijkheid wordt het hen binnen het huidige systeem nagenoeg onmogelijk gemaakt om daadwerkelijk werk te vinden. Naast het feit dat over het algemeen veel werkgevers nog weigerachtig staan tegenover buitenlandse werknemers, zorgen de administratieve formaliteiten die bij een Voorlopige Toelating tot Tewerkstelling komen kijken ervoor dat er niet velen overblijven die bereid zijn om een aanvraag in te dienen, tenzij ze echt niemand anders vinden, wat bijna nooit gebeurt. De werkgever moet namelijk, alvorens hij de buitenlandse werknemer in dienst neemt, een speciale aanvraag indienen bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, afdeling Migratie (in geval van

tewerkstelling in Vlaanderen) of bij het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dienst Werkgelegenheid en Immigratie (in geval van tewerkstelling in Brussel). Dit gebeurt via de VDAB (Vlaanderen) of de BGDA (Brussel). Hij of zij moet de aanvraag in drie exemplaren invullen, er een fiscale zegel op aanbrengen en zijn of haar handtekening laten legaliseren op de gemeente (indien nog niet gebeurd voor een vorige aanvraag). Er wordt tevens een arbeidscontract opgemaakt dat beiden ondertekenen.

Rita Vandeloop

**De dienstboden moeten geïntegreerd worden in de normale sociale wetgeving.**



De vreemdeling zelf moet eveneens een aantal documenten voorleggen: het inlichtingenblad in verband met zijn of haar familiale situatie, een medisch getuigschrift en zijn of haar verblijfsdocument waaruit blijkt dat hij of zij onder de voorwaarden van het KB valt. Al deze documenten worden samen afgeleverd bij de VDAB van de plaats van tewerkstelling. De VDAB stuurt ze op zijn beurt door naar het bevoegde ministerie. Het kan echter verscheidene weken of meer dan een maand duren vooraleer dit de voorlopige toelating aflevert. Pas vanaf dat ogenblik mag de persoon in kwestie beginnen werken. Veel werkgevers zijn duidelijk niet bereid om zo lang te wachten.

Al deze elementen brengen mee dat het in de praktijk zeer moeilijk wordt om werk te vinden. Je kunt je bovendien de vraag stellen of zulke zware administratieve formaliteiten de aantrekkelijkheid van zwartwerk niet in de hand werken.

Het nieuwe ontwerp-KB met betrekking tot arbeidsvergunningen zou een aantal verbeteringen bevatten. Volgende problemen zouden hoe dan ook moeten opgelost worden.

1/ Versoepelde toepassing. Aan de werkgever worden nogal wat controle-eisen gesteld. Het is dan ook nodig de administratieve plichtplegingen sterk te versoepelen. Daarom steunen wij het voorstel om de Voorlopige Toelating tot Tewerkstelling af te schaffen en te vervangen door een nieuwe Arbeidskaart C, geldig voor een bepaalde periode, maar voor alle beroepen. Als zulke arbeidskaart zou afgeleverd worden van zodra men zich in een bepaald precair verblijfsstatuut bevindt (zie hierboven), vallen automatisch alle verplichtingen ten overstaan van de werkgever weg, aangezien die dan enkel nog moet controleren of een eventuele toekomstige arbeidskracht over dit document beschikt, zonder meer.

2/ We pleiten ervoor om de toegang tot de arbeidsmarkt uit te breiden tot die asielzoekers die langer dan zes maanden moeten wachten op een uitspraak over de ontvankelijkheid van hun dossier. Zes maanden is de termijn die is opgenomen in het voorstel van richtlijn van de Raad van de Europese Unie over minimumnormen voor de opvang van asielzoekers.

3/ Koppeling van deze tewerkstellingsmogelijkheid aan het opbouwen van volwaardige rechten in de sociale zekerheid. Je kunt slechts socialezekerheidsrechten beginnen opbouwen als de tewerkstelling 'wettelijk' is. Vraag is dan ook of de wijziging van het KB als een 'wettelijke tewerkstelling' kan aangezien worden, en of naast een wijziging van het KB ook geen echte wetwijziging noodzakelijk is. Hoe het ook zij, vreemdelingen die de kans geboden wordt om te werken, moeten ook het recht krijgen om sociale rechten op te

bouwen op basis van dat werk. Deze rechten moeten bovendien met terugwerkende kracht kunnen gelden op het ogenblik dat het precair statuut van betrokkene overgaat in het verblijfsrecht van onbepaalde duur.

4/ Alle vreemdelingen met een tijdelijk verblijfsstatuut moeten bovendien aan de slag kunnen in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA). Binnen het PWA-stelsel bestaat immers duidelijk een grote vraag naar huispersoneel. Een nieuwe wet zou dit mogelijk maken voor mensen in de regularisatiecampagne (en niet voor aanvragers artikel 9 lid 3 van de Vreemdelingenwet). Wij pleiten er dan ook voor om deze mogelijkheid uit te breiden tot zowel de slachtoffers van mensenhandel als de ontvankelijk verklaarde asielzoekers. Tewerkstelling

in PWA kan slechts tijdelijk beperkte kans tot werk bieden. Daarom dient in de eerste plaats gezorgd voor volwaardig werk met volwaardige rechten.

#### Regularisatie van mensen zonder papieren

Onder het internationaal huispersoneel bevindt zich een aantal 'mensen zonder papieren',

mensen zonder wettige verblijfsvergunning. Een deel van hen maakte gebruik van de voorbije regularisatiecampagne om een verblijfsstatuut te bekomen, anderen zetten de stap niet. De enige manier om een verblijfsstatuut aan te vragen, is via artikel 9 van de huidige verblijfswetgeving. Het bepaalt dat de minister van Binnenlandse Zaken en de dienst Vreemdelingenzaken over een onbepaalde discretionaire bevoegdheid beschikken om een verblijfsstatuut al dan niet toe te kennen. Het bewuste artikel voorziet wel in een

Rita Vandeloop

**Een duidelijke arbeidsovereenkomst is een cruciaal element in het afdwingen van de rechten voor de dienstbode die klacht wil indienen tegen economische uitbuiting.**



procedure, maar de inhoudelijke criteria om een verblijfsstatuut toe te kennen zijn niet bepaald. Dit zorgt in de praktijk voor onduidelijkheid, rechtsonzekerheid en -ongelijkheid.

In de wetgeving moet duidelijk bepaald worden dat 'mensen zonder papieren' die zich in België bevinden te allen tijde een aanvraag tot regularisatie kunnen indienen. In de wet moeten de inhoudelijke criteria om een vergunning toe te kennen duidelijk omschreven staan. Wij denken bijvoorbeeld aan:

- slachtoffers van mensenhandel die een klacht of verklaring tegen hun uitbouter indienden bij de gerechtelijke overheden;
- vreemdelingen die duurzame bindingen hebben in België of zich in een beklemmende situatie bevinden en voor wie een verblijfsmachtiging de enige uitweg is;

- vreemdelingen wier verblijfsprocedure en precaire administratieve situatie reeds drie jaar aanslepen.

De aanvragen voor een humanitair opvangstatuut wegens duurzame bindingen of beklemmende situatie die niet meteen kunnen ingewilligd worden, dienen behandeld door een onafhankelijke commissie samengesteld uit een magistraat, een advocaat en een vertegenwoordiger van een niet-gouvernementele organisatie (NGO).

### Regularisatie van 'oude' asielzoekers

Sinds begin 2001 is er in het Belgisch asielbeleid een aantal ingrijpende wijzigingen doorgevoerd. Eén van de doelstellingen daarvan is de versnelling van de procedure. Sinds die gewijzigde aanpak worden nieuwe dossiers in recordtempo afgehandeld. In de ijver om zo snel mogelijk nieuwe aanvragen af te handelen, moeten de 'oude' dossiers wachten. Het

gaat zowel om aanvragen in ontvankelijkheid als in gegrondheid. De achterstand bij het Commissariaat-Generaal voor Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS) werd enkele maanden geleden geschat op 40.000. Het merendeel zijn dossiers uit 2000 en 1999. Deze aanvragen worden sinds eind 2001 en nu verder in 2002 in beperkte mate wel opnieuw behandeld. Door de daling van het aantal asielaanvragen kan het CGVS immers meer beslissingen nemen dan er aanvragen binnenkomen. Men werkt daarbij met prioritaire nationaliteiten.

Sinds augustus van vorig jaar heeft het CGVS 'oude aanvragers' aangeschreven met de vraag of ze hun procedure nog wensen verder te zetten. Uit de eerste 6.000 verstuurde brieven bleek dat 20% van de aanvragers niet (tijdig) antwoordt en zo uit de procedure wordt gezet. Dit neemt niet weg dat de reële achterstand zeker meer dan 30.000 dossiers bedraagt. Het betreft dus een grote groep mensen die intussen al jaren in de onzekerheid blijven over hun toekomst.

Voor deze mensen pleiten we voor een onmiddellijke regularisatie van hun situatie op basis van het feit dat hun verblijfsprocedure en precaire administratieve situatie al jaren aanslepen.

### Onthaal en opvang

Onthaal en opvang van internationaal huispersoneel verschillen al naargelang van de situatie en het statuut. We onderscheiden een aantal categorieën en probleemgebieden.

- Een eerste onderscheid is het verblijfsstatuut. Mensen die bij diplomatieke posten in België

**Rita Vandelo**  
**Opvallend is het grote aantal klachten tegen diplomatiek en consulaire personeel.** ”

werken, hebben meestal een diplomatiek paspoort. Zij zijn voor de duur van de tewerkstelling dus legaal in België. Ook andere mensen met een (precair) legaal verblijf kunnen als huispersoneel tewerkgesteld zijn. Daarnaast is er ook een grote groep zonder wettig verblijf die als huispersoneel aan de kost komt. De sector leent zich immers perfect voor zwartwerk. Uitgebreide en volgehouden controles door de sociale inspectie zijn nagenoeg onmogelijk omdat de tewerkstelling van het huispersoneel zich afspeelt in privé-woningen. In België is de woning onschendbaar en kan men die enkel met een gerechtelijk bevel doorzoeken.

- Een tweede onderscheid betreft de aard van de klachten. Niet iedereen die als huispersoneel werkt, wordt uitgebuit. Daarnaast zijn er nog tal van andere problemen waarmee huispersoneel te maken krijgt zonder dat we echt kunnen spreken van uitbuiting. Dit laatste is moeilijk te omschrijven en is een zeer ruim begrip.

- Ten derde kan men het onderscheid maken tussen uitbuiting en illegale tewerkstelling. Dit laatste houdt in dat de tewerkstelling niet aangegeven is en dat er geen RSZ-bijdragen betaald worden. Bij uitbuiting is dit ook het geval, maar bovendien is er geen respect voor minimumnormen inzake loon, werktijd, verzekering en dergelijke meer. In een aantal gevallen kan uitbuiting door het parket als mensenhandel beschouwd worden. Dit is zeker niet altijd het geval. In de praktijk wordt uitbuiting niet zonder meer gelijkgesteld met mensenhandel omdat de strafmaat voor dergelijke feiten vrij zwaar is. De kans dat het parket de tewerkstelling van een Poolse

Rita Vandeloop

**Zelforganisaties die instaan voor de opvang en begeleiding van landgenoten moeten financiële middelen krijgen.**

”

poetsvrouw - zelfs aan 2,5 euro per uur - beschouwt als mensenhandel is miniem, omdat de strafmaat niet in verhouding staat tot de gepleegde feiten.

Vaak is het erg moeilijk om situaties van uitbuiting te bewijzen. De bewijslast ligt immers bij de aanklager. Hij of zij moet zelf de

bewijzen verzamelen. Omdat het, zoals gezegd, gaat om tewerkstelling in privé-woningen is het moeilijk om gevallen van uitbuiting op te sporen en ter plaatse door de sociale inspectie te laten vaststellen. Ook andere getuigen zijn er niet of nauwelijks. Het is dus vaak het ene woord tegen het andere. Een verklaring van het slachtoffer op zich volstaat niet om iemand te laten veroordelen voor mensenhandel.

Ook de diplomatieke onschendbaarheid van de werkgever kan problemen opleveren. Zo werd in Luik een proces aangespannen tegen een diplomaat. De man in kwestie had een Ghanese dienstmeid in de eigen woning tewerkgesteld en haar uitgebuit. Voor de rechtbank van eerste aanleg achtte de rechter de beschuldigingen tegen de diplomaat bewezen en veroordeelde hem voor mensenhandel. Hij had voor zijn inwonende dienstmeid geen contract, ze werd slecht gehuisvest en kreeg geen bewegingsvrijheid, ze moest vele uren werken en werd niet of slechts sporadisch betaald. Het lijken meer dan voldoende aanwijzingen om te kunnen spreken van zware uitbuiting. Toch sprak het Hof van Beroep de diplomaat vrij van de beschuldigingen op basis van art. 77 bis van de Vreemdelingenwet.

**Waar kan het huispersoneel terecht met klachten over uitbuiting?**

Er is een aantal instanties waar het huisper-



soneel met dergelijke klachten terecht.

- Diplomatiek huispersoneel kan zich wenden tot de directeur-generaal van de Inspectie van de Sociale Wetten om kennis te nemen van hun rechten en plichten inzake sociale wetgeving en om klacht in te dienen over de niet-naleving van hun sociale rechten. Zo nodig worden de betrokkenen doorverwezen naar andere instanties die, op grond van hun deskundigheid, hun medewerking kunnen verlenen om zo een oplossing voor het probleem uit te werken. Een en ander blijkt uit het antwoord van minister Laurette Onkelinx op een interpellatie van volksvertegenwoordiger Greta D'hondt (CD&V). Blijkt echter dat tot dusver nog maar vijf personen zich tot deze ombudsdienst hebben gewend. Gelet op het grote aantal gevallen van misbruik die organisaties op het terrein vaststellen, lijkt het dat deze dienst nauwelijks of niet gekend is.

- Voor mensenhandel kan men zich wenden tot de gelijknamige cel van het CGKR. Als er voldoende indicatoren voor mensenhandel zijn, zullen zij de procedure op gang brengen en verwijzen naar één van de drie opvangcentra voor mensenhandel. Het CGKR kan zich in dergelijke zaken ook burgerlijke partij stellen.

Aanmelding kan ook rechtstreeks bij de drie opvangcentra: Payoke (Antwerpen), Sürya (Luik) en Pag-Asa (Brussel). Zij staan niet alleen in voor de opvolging van het juridisch dossier, maar ook voor de opvang en begeleiding van de slachtoffers van mensenhandel. De procedure staat of valt echter met een goede doorverwijzing naar de betrokken instellingen en vooral met de bereidheid van de opsporingsdiensten om slachtoffers van

Rita Vandeloo

**Het is nodig de administratieve plichtplegingen t.a.v. de werkgever sterk te versoepelen.**

”

economische uitbuiting te verwijzen naar deze bevoegde diensten. Opgemerkt kan worden dat de doorverwijzing van slachtoffers naar opvang en begeleiding verschilt per arrondissement en dat ieder parket zijn eigen accenten legt. Zo lag in

Luik de nadruk op de controles en vervolgingen in de illegale naai-ateliers en dus op economische uitbuiting. In Brussel en Antwerpen daarentegen stond de aanpak van mensen-smokkel, seksuele uitbuiting en illegale prostitutie hoger op de prioriteitenlijst. Economische uitbuiting in het kader van de mensenhandel wordt daarom niet minder belangrijk geacht, maar is moeilijker op te sporen.

- Voor andere vormen van uitbuiting en misbruik kunnen mensen zich wenden tot diverse diensten en instanties. In de eerste plaats kan men aangifte doen bij de politie en het parket. Ook hier geldt het probleem van de bewijsvoering. Daarom is het belangrijk dat het huispersoneel best voorlopig blijft werken in afwachting van een controle.

Verder zijn er de meldpunten tegen racisme en de vakbonden.

Omdat de uitbuiting van (internationaal) huispersoneel pas recentelijk aandacht heeft gekregen, zijn er nog weinig diensten die deskundigheid hebben opgebouwd. De problemen beginnen bij de aanmelding.

Huispersoneel dat uitbuiting wil aanklagen, komt bij zeer diverse diensten terecht die alle op een andere manier proberen te helpen. Er zijn tot vandaag nog geen centrale meldpunten waar mensen met klachten van uitbuiting terecht kunnen.

In gevallen van misbruik en uitbuiting zal het internationaal huispersoneel zich in de mees-

te gevallen eerst wenden tot familieleden of leden van de eigen gemeenschap. Zij proberen met beperkte middelen hun landgenoten bij te staan. Toch ontbreekt het hen vaak aan financiële middelen, expertise en invloed om de problemen op te lossen. Zij moeten noodgedwongen een beroep doen op andere organisaties.

De integratiecentra (lokaal, regionaal of provinciaal), de centra algemeen welzijnswerk, de cellen vluchtelingen, het steunpunt mensen zonder papieren en andere vluchtelingendiensten en organisaties die met vreemdelingen in contact komen, zijn - naast de zelforganisaties - dikwijls de eerste die met de moeilijkheden van internationaal huispersoneel in contact komen. Zelforganisaties verwijzen ook vaak door naar één van deze instanties als zij zelf de problemen niet kunnen oplossen. De vluchtelingendiensten en diensten die werken met vreemdelingen beschikken meestal wel over de deskundigheid om bepaalde onderdelen van de problemen van huispersoneel aan te pakken. Zij bieden vooral bijstand op gebied van huisvesting, medische zorg, voeding, psychologische en sociale ondersteuning. Voor gerechtelijke procedures moeten ook zij een beroep doen op advocaten, juridische diensten, vakbonden... Belangrijk hierbij is een vlotte en gerichte doorverwijzing.

Advocaten en juridische diensten (van integratiecentra, vakbonden...) zijn dikwijls de laatste schakel in het doorverwijzingsnetwerk als het gaat om klachten van misbruik en uitbuiting van internationaal huispersoneel. Voor het terugvorderen van geleden schade dient in de meeste gevallen gewerkt via bemiddeling of een gerechtelijke procedure.

Rita Vandeloo

**In de ijver om zo snel mogelijk nieuwe aanvragen af te handelen, moeten de 'oude' dossiers wachten.**

”

Uit deze analyse van de problemen en van de bestaande voorzieningen blijkt een duidelijke nood aan een beter gestructureerd en sluitend opvangbeleid. Het veronderstelt:

- dat er centrale meldpunten komen, goed verspreid over het

land waar internationaal huispersoneel adequaat opgevangen, doorverwezen en begeleid wordt;

- dat de bestaande diensten en instanties die de klachten van huispersoneel behandelen zich beter op mekaar afstemmen en bekend gemaakt worden bij het doelpubliek. Hiervoor moet de overheid een brede informatiecampagne opstarten;
- dat huispersoneel dat misbruikt wordt, maar geen beroep kan doen op het statuut van mensenhandel of niet beschikt over een verblijfsrecht, degelijk opgevangen wordt;
- dat zelforganisaties die instaan voor de opvang en begeleiding van landgenoten financiële middelen krijgen.

#### Versoepeld immigratiebeleid

Sinds de stop van 1974 is nieuwe immigratie naar ons land strikt beperkt. Naast de formule van gezinshereniging en het asielrecht is er slechts een gelimiteerde vorm van economische immigratie mogelijk: enkel voor bepaalde knelpuntberoepen en op vraag van bedrijven. Dat betekent dat ons land uitsluitend arbeidsmigranten toelaat in functie van de belangen van de eigen economie. Vaak gaat het trouwens om opgeleide krachten waarvoor en waarin de herkomstlanden zwaar hebben geïnvesteerd en die ze met lede ogen zien vertrekken. Voor veel vertreklanden is het een groot verlies aan menselijk kapitaal.

Daar staat tegenover dat mensen die vanuit

armoede en werkloosheid hun land verlaten en om te overleven in ons land een job zoeken geen kans krijgen. Ze worden smalend 'economische vluchtelingen' genoemd, alsof het schenden van het economisch recht op werk en inkomen geen gerechtvaardigde grond zou zijn om te migreren. Vermits de legale wegen hermetisch afgesloten zijn, rest hen geen andere weg dan de illegale.

De laatste tijd stellen we bovendien in Europa vast dat de migratiepolitiek strenger wordt. Er zijn plannen om het recht op gezinshereniging te beperken, kandidaat-vluchtelingen worden ontmoedigd, er wordt massaal jacht gemaakt op illegale migranten. In de aanloop van de Top van Sevilla stelden de Spaanse en Britse premiers voor om landen die de illegale uitstroom niet indijken minder ontwikkelingshulp te geven. Al deze voorstellen kaderen in een bijzonder negatief klimaat ten aanzien van vluchtelingen en migranten. Het gaat voorbij aan de oorzaken van migratie en de fundamentele mensenrechten komen op de helling te staan.

*Wereldsolidariteit pleit voor een aanpak ten gronde.*

Niet de mensen, maar het onrecht dient gestopt. De toename van illegale migratie kan maar gestuit worden als er meer perspectieven komen in de landen van vertrek: werkgelegenheid, leefbare lonen, onderwijs, gezondheidszorg. Daarom moet ons land en de Europese Unie méér in plaats van minder hulp bieden aan deze landen. Uiteraard zal dit pas op lange termijn resultaten opleveren.

Intussen zullen mensen hun heimat verlaten om in den vreemde een leefbaar inkomen trachten te verwerven.

Daarom vraagt Wereldsolidariteit een grondig debat over het immigratiebeleid in ons land en Europa.

Tot nog toe wordt economische migratie uitsluitend gericht vanuit de belangen van onze economie. Naargelang van de conjunctuur en de situatie van onze arbeidsmarkt worden economische migranten aangetrokken en afgestoten. Wereldsolidariteit wil een beleid dat uitgaat van de belangen van álle betrokkenen: zowel van de eigen economie als van de noden en belangen van de landen in het Zuiden.

Daarom vraagt Wereldsolidariteit een versoepeling van de stop van 1974 en dit vooral ten voordele van de meest kwetsbare arbeidsmigranten.

Uiteraard vraagt dit een grondige analyse van een aantal mogelijkheden. Zo kan er b.v. gedacht worden aan bilaterale akkoorden met landen uit het Zuiden om werknemers de kans te geven hier - eventueel tijdelijk - te werken en een opleiding te volgen, aan het bepalen van bepaalde quota voor kans op immigratie van laaggeschoolde immigranten enzoverder.

\*\*\*

Internationaal huispersoneel leeft letterlijk in de schaduw. Er is weinig bekend over wie ze zijn, vanwaar ze komen, hoe ze leven... Om een gepast beleid te kunnen voeren, is het dringend nodig dat deze problematiek zichtbaar gemaakt wordt.