

verslag

Expertbijeenkomst over de juridische positie van (migranten) huishoudelijk personeel

3 oktober 2008

- Bonded Labour in the Netherlands (BLinN)
- Vereniging Vrouw en Recht Clara Wichmann
- ABVAKABO FNV
- RESPECT.NL



Publicatie van de Vereniging Vrouw en Recht Clara Wichmann
Postbus 9520
2300 RA Leiden
www.vrouwenrecht.nl
info@vrouwenrecht.nl

© 2008 Vereniging Vrouw en Recht
Het is toegestaan het verslag te reproduceren of er uit te citeren mits met bronvermelding.

ISBN: 978-90-79931-02-6

De expert bijeenkomst en dit verslag zijn mogelijk gemaakt door financiële bijdragen van de Vereniging Vrouw en Recht en ABVAKABO FNV. BLinN droeg bij in natura. Het verslag is geschreven door Leontine Bijleveld.

De juridische positie van (migranten) huishoudelijk personeel

Op 3 oktober 2008 vond een expert bijeenkomst plaats georganiseerd door de Vereniging Vrouw en Recht Clara Wichmann, ABVAKABO FNV, RESPECT NL (Netwerk van Migrant Domestic Workers in the Nederland en Bonded Labour in the Netherlands (BLinN).

De belangrijkste doelstelling was het verkennen van mogelijkheden om de positie van (migranten) huishoudelijk personeel, in Nederland ook wel migrant domestic work (MDW), genoemd te verbeteren.

34 deelnemers die 18 organisaties vertegenwoordigden woonden de bijeenkomst bij. Anderen hadden wel hun belangstelling kenbaar gemaakt, maar waren verhinderd deel te nemen. Zie Bijlage I.

Welkom

Professor Irene Asscher-Vonk (Radboud Universiteit Nijmegen) zat de bijeenkomst voor. Ze heette de deelnemers welkom en lichtte haar betrokkenheid met het onderwerp toe. Ze heeft verschillende artikelen over de arbeidsrechtelijke positie van huishoudelijk personeel gepubliceerd en als promotor een aantal dissertaties op dit terrein begeleid. Zoals vele werkende vrouwen heeft ze zelf ook ervaring als werkgeefster van huishoudelijk personeel (of hulp in de huishouding). Ze voelt zich dan ook nauw betrokken bij het onderwerp van deze expert meeting.

Leontine Bijleveld (Vereniging Vrouw en Recht) hield een inleiding over de juridische positie van werknemers in dienst van een particulier. Samen met Eva Cremers doet ze onderzoek naar de positie van huishoudelijk personeel. Daarbij komt onder andere aan de orde of wel voldoende rekening wordt gehouden met internationale antidiscriminatie wetgeving. Ook gaan ze na of de arbeidsomstandigheden van alfahulpen en PGB-zorgverleners wel voldoen aan de vereisten van het arbeidsrecht. Later dit najaar zal het onderzoek gepubliceerd worden (verkrijgbaar via www.vrouwenrecht.nl).

Ze begon haar betoog met te stellen dat huishoudelijke hulpen werknemers zijn. Dat lijkt een open deur, maar dat is het niet. Vaak nemen mensen ten onrechte aan dat het om ZZP'ers gaat (zelfstandigen zonder personeel). De arbeidsrelatie voldoet echter meestal aan de vereisten van art. 7: 610 BW: het werk moet in persoon gedaan worden, de werkgever moet loon betalen en heeft een gezagsverhouding tot de werknemer (geeft opdrachten en instructies). Het is niet doorslaggevend of er een schriftelijk contract is. Het feit dat een huishoudelijke hulp een werknemer is betekent dat ze sociale rechten moet hebben en wettelijk bescherming. Bijvoorbeeld: het wettelijk minimumloon, vakantie (vier weken) en vakantietoelage.¹ Bijleveld vervolgde met uit te leggen dat bepaalde categorieën werknemers in deze sector minder sociale rechten hebben: degenen die op minder dan drie dagen voor een particulier huishouden werken. Sinds 2007 is het maximum aantal dagen uitgebreid tot maximaal drie, of minder dan vier. Het aantal uren per dag is net zo min relevant als het aantal werkgevers dat een huishoudelijk hulp heeft. Deze huishoudelijke hulpen zijn uitgesloten van deelname aan sociale zekerheidsregelingen (hebben dus geen recht op werkloosheid- of

¹More information in *Your rights as domestic worker in a private household* ABVAKABO FNV http://www.abvakabofnv.nl/docs/bijlagen/200807/Je_rechten_als_huishoudelijke_hulp_bij_een_priv%C3%A9-persoon_thuis.pdf

arbeidsongeschiktheidsuitkering) en van ontslagbescherming. Op een aantal andere punten genieten ze minder sociale bescherming dan andere werknemers: als ze ziek zijn hoeft hun werkgever slechts zes achtereenvolgende weken het loon door te betalen, terwijl andere werknemers hun loon 104 weken betaald krijgen. Verder hebben de particuliere werkgevers van huishoudelijk personeel minder administratieve verplichtingen dan andere werkgevers: ze hoeven geen loonbelasting in te houden en zelfs niet melding te maken van de loonbetaling aan de belastingdienst. Dit is, volgens Bijleveld, de oorzaak van de informalisering van de sector: waarom zou huishoudelijk personeel vrijwillig hun inkomsten aangeven bij de belasting als niemand weet dat ze loon verdienen?

Het arbeidsrecht zoals hierboven samengevat is van toepassing op migranten in de sector, ook als ze geen geldige verblijfstitel hebben of niet beschikken over een werkvergunning. Op zichzelf is het niet strafbaar om zonder papieren te werken, maar men loopt het risico uitgezet te worden naar het land van herkomst. Werkgevers in de particuliere sector lopen het risico een boete van 4.000 EURO te krijgen, maar Bijleveld heeft geen voorbeelden gevonden hiervan (als het om huishoudelijk personeel gaat). Politie en arbeidsinspectie besteden niet veel aandacht aan huishoudelijk personeel zonder papieren.

Bijleveld vindt de uitzonderingspositie van huishoudelijk personeel in het arbeidsrecht en in het sociale zekerheidsrecht problematisch. Dit moet veranderen. Voorstellen die de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) in 2006 heeft ontwikkeld, op verzoek van de Tweede Kamer, bieden aanknopingspunten voor verbetering. Al ontbreken tenminste twee noties in het debat over de plannen van de RWI: het feit dat huishoudelijke werk voornamelijk vrouwenwerk is (en dus wordt ook geen aandacht besteed aan het concept indirect discriminatie). De tweede ontbrekende notie is het bestaan van een heel aantal (ongedocumenteerde) migrant domestic workers in Nederland.

De RWI stelt voor een duaal fiscaal stelsel in te voeren met een onbelaste en een belaste variant. In de eerste, onbelaste, variant blijft de bestaande situatie voor huishoudelijk personeel dat op minder dan vier dagen werkt ongeveer hetzelfde. Ze hoeven geen belasting te betalen zolang ze niet meer dan 500 Euro per maand verdienen. De tweede, belaste, variant voorziet in belastingaftrek voor de particulier die persoonlijke diensten betreft van de formele arbeidsmarkt. Dus op de arbeidsmarkt met alle (sociale) rechten en plichten die ook voor andere sectoren van de arbeidsmarkt gelden. De persoonlijke en huiselijke diensten in deze variant kunnen geleverd worden door werknemers die in dienst zijn bij een schoonmaakbedrijf, een uitzendbureau of een zorginstelling, of door een ZZP (zelfstandige zonder personeel), of door iemand die een arbeidsovereenkomst met die particulier heeft, maar dan zonder alle eerder genoemde uitzonderingen en uitsluitingen. Bijleveld besloot met te stellen dat er aan de eerste variant een aantal bezwaren kleven, maar dat de tweede aanknopingspunten voor verbeteringen van de positie van huishoudelijk personeel biedt, die uitgewerkt zouden worden door volgende sprekers.

Corine van Egten (E-Quality) beschreef het Canadese model met een speciale werkvergunning voor inwonende zorgverleners. Hiermee kunnen migranten met bepaalde kwalificaties legaal naar Canada komen om inwonend bij het gastgezin te zorgen voor kinderen, ouderen of gehandicapten. Na twee jaar kunnen deze

migranten een permanente verblijfsvergunning verkrijgen en daarmee ook de mogelijkheid ander werk te gaan doen.

In de optiek van E-Quality is het de moeite waard om dit voorbeeld te onderzoeken en uit te werken omdat daarmee een speciale titel voor een werkvergunning voor huishoudelijk werk zou kunnen worden geïntroduceerd. Op dit moment is het vrijwel onmogelijk onder de vigerende vreemdelingenwetgeving om een werkvergunning te krijgen voor huishoudelijk werk. Reden is dat de IND en het CWI er van uit gaan dat huishoudelijk werk ongeschoold werk is, dat gedaan kan worden door elke ongeschoolde werkzoekende. Particuliere alleenstaanden en gezinnen hebben grote moeite om huishoudelijke hulp te vinden, maar dat kunnen ze niet bewijzen. Daarom zou het gemakkelijker zijn als onder een speciale titel voor huishoudelijk werk een werkvergunning zou kunnen worden aangevraagd. Er zijn immers ook voor andere soorten werk speciale titels, zodat werkgevers niet in elke individueel geval hoeft aan te tonen dat er tekorten op de arbeidsmarkt zijn.

E-Quality wil dus niet de vorm van inwonende huishoudelijke hulp bepleiten boven de positie van uitwonende huishoudelijke hulp. De belangrijkste reden om dit model te verkennen is strategisch: het is wellicht gemakkelijker het parlement te overtuigen om de vreemdelingenwet op dit punt te veranderen door er op te wijzen dat er zonder enige twijfel een tekort is aan inwonend personeel (geen enkele geregistreeerde werkzoekende zal willen inwonen). In de ogen van E-Quality zijn zowel inwonende als uitwonende huishoudelijke hulpen naar Nederlands recht werknemers, die alle bijbehorende sociale rechten zoals minimumloon en maximaal aantal werkuren, zouden moeten hebben.

Uit de zaal voegt **Marina Quindiagan (Princess Urduja Foundation)** toe dat als zo'n inwonende zorgverlener in Canada ontslagen wordt, ze snel een ander gastgezin (ook wel sponsor genoemd) moet vinden, omdat ze anders alsnog zonder papieren zit.

Sarah van Walsum (Vrije Universiteit) wijst op een artikel van Audrey Macklin van de Universiteit van Toronto over het inwonende zorgverlener model: *On the Inside Looking In*.²

Sarah van Walsum (Vrije Universiteit) presenteerde het ZZP-schap als een andere route naar regularisatie van migrant domestic workers. Ze voerde een aantal redenen aan om deze route te verkennen: de meest huishoudelijke hulpen zijn niet inwonend in ons land en het werkpatroon van de meeste migrant domestic workers lijkt in haar ogen op dat van een ZZP'er, die een paar uur per week bij veel verschillende huishoudens werkt. Daarnaast ziet ze zowel in de persoonlijke dienstverlening als in de gezondheidszorg als in de kinderopvang een trend naar ZZP.

Hoewel van Walsum de nadelen van het ZZP-schap zeker onderkent (zoals BTW-heffing, administratieve verplichtingen voor de belastingdienst, de noodzaak nvan private verzekeringen en het ontbreken van arbeidsrechtelijke bescherming) vindt ze dat de voordelen van het model ook erkend moeten worden. Daarmee kan de bijdrage van huishoudelijke hulpen voor de Nederlandse economie gemakkelijker worden aangetoond dan met de kwalificatie ongeschoold werk. Bovendien lijkt ZZP huishoudelijke hulpen minder afhankelijk van hun werkgever/opdrachtgever dan in het model van de inwonende hulpen.

² In Giles, Wenona; *Maid in the Market: Women's Paid Domestic Labour* Halifax, Fernwood Publishing 1994

Ze wees er op dat in het verleden bescherming van de Nederlandse markt een van de belangrijkste doelstellingen van het vreemdelingenbeleid was, zowel met betrekking tot immigrerende werknemers als met immigrerende zelfstandigen. Onlangs zijn de beleidslijnen gewijzigd: voor arbeidsmigranten is een twee sporen benadering geïntroduceerd. Voor hoger betaalde werknemers (> € 25.000 - € 45.000) is de arbeidsmarkttest afgeschaft, maar voor lager betaalde werknemers niet. Voor migrant domestic workers is dit dus geen oplossing. Voor migrerende zelfstandigen echter is de lokale markttoets afgeschaft. In plaats daarvan is een nieuw soort puntenstelsel geïntroduceerd (persoonlijke kwalificaties, toegevoegde waarde en financiële levensvatbaarheid). Dit zou mogelijkheden voor migrant domestic workers kunnen bieden.

Marcel Reurs (Everaert Advocaten) nam het stokje over. Hij begon zijn presentatie met de conclusie dat de vigerende wetgeving voor arbeidsmigratie geen basis biedt voor een immigratiestatus voor huishoudelijk werk, noch als werknemer noch als zelfstandige. Wie naar het puntenstelsel kijkt (laatste vier pagina's van de reader die voor de expert bijeenkomst was gemaakt) ziet dat het vrijwel onmogelijk is voor een migrant domestic worker om het vereiste minimum aantal punten te krijgen. In Reurs' optiek is het niet waarschijnlijk dat de regering een speciale immigratie status voor huishoudelijk werk zal aanvaarden. Toch biedt de filosofie achter het nieuwe beleid, zoals beschreven in de Blauwdruk voor een modern migratiebeleid ,enige interessante aanknopingspunten. De doelstelling is aantrekkelijk te zijn voor immigratiecategorieën waarvoor grote vraag is. In de Blauwdruk is dit nog beperkt tot hoog geschoolde segmenten, maar toch ... Een ander interessant aanknopingspunt is het opwaarderen van de positie van de sponsor. Wie eenmaal geaccepteerd is als sponsor kan relatief gemakkelijk een visum en een werkvergunning krijgen voor werknemers. Een derde interessant aanknopingspunt is dat, volgens de Blauwdruk, in het laag geschoolde segment van de arbeidsmarkt voor sommige categorieën tijdelijk de arbeidsmarkttoets achterwege gelaten kan worden. Alvorens een mogelijk oplossing voor huishoudelijk werk door migranten te schetsen besprak Reurs criteria waaraan in zijn optiek moet worden voldaan wil een oplossing acceptabel zijn voor de IND en voor politici. Er moet een duidelijke vraag zijn naar huishoudelijk werk door migranten. Risico's op fraude en uitbuiting van de betreffende werknemers moeten minimaal zijn. Het moet niet leiden tot een groter beroep op de sociale voorzieningen en toezicht en handhaving moeten gegarandeerd zijn.

In het huidige systeem zijn institutionele sponsors, die bemiddelen tussen een immigrant en een Nederlands gastgezin of gastinstelling erkend in de categorie Uitwisselingsprogramma's. Reurs stelde voor om de mogelijkheid te onderzoeken van het creëren van een institutionele sponsor door en voor huishoudelijk personeel en hun gastgezinnen, die als een bemiddelingsinstelling zou optreden voor de migrant om een verblijfsvergunning te krijgen en voor het gezin om een (migranten) huishoudelijke hulp te krijgen. Deze instelling zou zowel werkgever (gastgezin) als de huishoudelijke hulp kunnen certificeren en daartoe bevoegd verklaard en erkend door de overheid moeten zijn. Deze organisatie zou opgezet moeten worden door betrouwbare partijen zoals vakbonden, migrantenorganisaties, belangenorganisaties, werkgeversorganisaties, organisaties van de gastgezinnen en dergelijke. Deze partijen zouden in het bestuur en/of de raad van toezicht moeten participeren van de organisatie die verantwoordelijk is voor toezicht en het beoordelen van de

huishoudelijke hulpen en hun werkgevers. Via standaard arbeidsovereenkomsten of overeenkomsten van opdracht zouden sociale rechten en fatsoenlijke betaling gegarandeerd kunnen worden.

In antwoord op vragen uit de zaal legde Reurs uit dat de Uitwisselingsprogramma's slechts in een tijdelijke verblijfsvergunning die niet verlengd kan worden voorzien. Als men dat niet wenselijk vindt, zou gelobbyd kunnen worden voor een referte periode, zoals in Canada. Het is, erkent Reurs, maar de vraag of een dergelijke oplossing soelaas biedt voor migrant domestic workers die nu al in Nederland leven. Conform het vigerende beleid zouden die eerst terug moeten reizen naar het land van oorsprong om een MVV (Machtiging voor verblijf) aan te vragen. Wellicht dat het vooruitzicht om een legale status te verkrijgen kan helpen om aarzelingen om terug te reizen te overwinnen. Zo is het ook maar de vraag of de gezinnen bereid zijn om meer te betalen voor huishoudelijk werk door een migrant dan ze nu doen (in het informele circuit. Wellicht dat daar het vooruitzicht op continuïteit dat het werk gedaan wordt kan helpen.

Sarah van Walsum vervolgde na Reurs' presentatie met een parallel tussen huishoudelijke hulpen en artiesten en musici, beide niet in het bezit van een vermogen van enige omvang. Iets anders dat beide groepen wellicht gemeenschappelijk hebben is dat prestatie en kwaliteit zwaarder weegt dan formele kwalificaties en dat ze in die zin beide een toegevoegde waarde voor Nederland hebben. Van Walsum erkent dat het ZZP-model zwakke kanten heeft, maar een organisatie zoals Marcel Reurs voorstelt zou wellicht die zwakke kanten kunnen afdekken en waarborgen kunnen bieden. In haar optiek biedt dit meer bescherming dan de een-op-een relatie tussen de migranten huishoudelijke hulp en haar vele werkgevers.

Margriet Kraamwinkel (FNV Bondgenoten) begon haar presentatie met te vertellen over haar ervaringen in de postsector, die naar haar idee aanknopingspunten biedt voor verbeteringen van de positie van migranten huishoudelijke hulpen. 10 jaar geleden was het mogelijk een modaal inkomen te verdienen in de postsector, genoeg om een gezin van te onderhouden. Dat is nu veel moeilijker met de nieuwe bedrijven die zijn ontstaan na de liberalisering van de post. Personeelskosten vormen de belangrijkste kostenpost bij de postbezorging. Om te kunnen concurreren proberen die nieuwe bedrijven de personeelskosten omlaag te krijgen. Daarom hebben ze bedacht dat de postbezorgers geen arbeidsovereenkomst krijgen, maar een overeenkomst van opdracht, met een vaste vergoeding voor de bezorging in een aantal straten op een zelf te kiezen tijdstip in plaats van een uurtarief. Gevolg is dat deze zogenaamde zelfstandigen in de postsector niet onder de sociale zekerheid vallen, geen inkomen krijgen als ze ziek zijn en vaak slechts een inkomen ver beneden minimumloonniveau. FNV Bondgenoten betwistte de schijnzelfstandigheid van deze werknemers en startte cao-onderhandelingen met de bedrijven. Kraamwinkel beklemtoont dat er onder Nederlands recht door de werkgevers niet vrijelijk gekozen kan worden tussen zelfstandig ondernemerschap en werknemerschap: er zijn zekere spelregels (in het Burgerlijk Wetboek). Ze denkt bovendien dat ZZP-schap niet geschikt is voor de lagere segmenten van de arbeidsmarkt - dan kom je te snel in belabberde arbeidsomstandigheden en beloning ver onder het sociale minimum. Ook het relatief nieuwe concept van pay rolling is in haar optiek geen oplossing.

Om in de sector huishoudelijk werk een zelfde soort oplossing als in de postsector tot stand te brengen moeten twee problemen opgelost worden: wie kan als werkgeversorganisatie optreden met wie onderhandeld wordt over een cao. Het tweede probleem is: hoe kunnen we de regering overtuigen dat dit land migrant domestic workers nodig heeft.

Nadenkend over Marcel Reurs' presentatie oppert Kraamwinkel dat de organisatie die hij voorstelt zou kunnen optreden als werkgeversorganisatie. Je zou bijvoorbeeld kunnen denken aan een in huishoudelijk werk gespecialiseerd uitzendbureau, die huishoudelijk personeel in dienst heeft dat bij gezinnen werkt tegen een redelijk vergoeding die betaald wordt via het uitzendbureau.

Mari Martens (FNV Bondgenoten) legt uit dat om een huishoudelijke werknemer een netto uurloon van 10 Euro te laten verdienen een uurtarief van 23 Euro betaald moet worden (voor het bruto loon, sociale zekerheid en pensioen). Dat kan alleen maar gerealiseerd worden als er geen goedkope alternatieven zijn via de informele markt. Om dit model realistisch te maken zou dus belastingaftrek, zoals door de RWI voorgesteld, geïntroduceerd moeten worden

Kraamwinkel vervolgde met uit te leggen dat met zo'n organisatie als werkgever meteen ook de uitzonderingspositie van het huishoudelijk personeel in het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht (zoals uiteengezet door Leontine Bijleveld) vermeden wordt. De particuliere huishoudens zijn dan immers niet langer de werkgever en de uitzonderingspositie geldt alleen voor huishoudelijk personeel in dienst bij een particulier. De migranten huishoudelijke hulp zouden met zo'n organisatie als werkgever een fatsoenlijk loon kunnen verdienen, pensioen opbouwen en sociaal verzekerd zijn. Die organisatie zou ook de werkvergunning voor toekomstige migrant domestic workers kunnen aanvragen.

Kraamwinkel vreest echter dat een model met een werkgeversorganisatie, als het al haalbaar is, geen soelaas kan bieden voor de migrant domestic workers, die nu al in Nederland werken, tenzij ze bereid zijn terug te reizen naar het land van oorsprong.



Discussie

Na de pauze opende de voorzitter de discussie met er op te wijzen dat de positie van migrant domestic workers alleen maar verbeterd kan worden als zowel de immigratiewetgeving als de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving veranderd worden. Ze zijn in het geval van huishoudelijk werk met elkaar verweven.

De discussie ging in eerste instantie over het model gepresenteerd door Margriet Kraamwinkel. **Marcel Reurs** meende dat de aanpassing van zijn model - een werkgeversorganisatie in plaats van een bemiddelingsorganisatie - in principe best haalbaar zou kunnen zijn. Dat opent de weg voor cao-onderhandelingen. **Margriet Kraamwinkel** voegt toe dat een gespecialiseerd uitzendbureau, met vakbonden, zelforganisaties en werkgeversorganisaties in het bestuur, zelfs onder de werkingssfeer van de Schoonmaakcao gebracht zou kunnen worden. Een dergelijke organisatie zou aanvaardbaar kunnen zijn voor de IND als een sponsor. Er moet dan wel een certificerings-procedure ontwikkeld worden, die ook de gezinnen waar het werk gedaan moet worden zou moeten omvatten. Zowel het gespecialiseerde uitzendbureau als de inlenende gezinnen zijn verantwoordelijk voor veilige arbeidsomstandigheden en toepassing van de cao binnen de wettelijke kaders.

Als de IND zo'n soort organisatie zou accepteren als sponsor, dan zullen waarschijnlijk in het voetspoor soortgelijke organisaties ontstaan (misschien met een minder betrouwbaar bestuur) die ook een graantje mee proberen te pikken van de markt voor migrant domestic work. De vraag werd opgeworpen of hierdoor het risico op mensenhandel zou toenemen.

Heleen de Jonge van Ellemeet (bureau Nationaal Rapporteur Mensenhandel) denkt niet dat dat risico zal toenemen als er een ander legaal kanaal voor migratie van huishoudelijke hulpen tot stand wordt gebracht. In her optiek is het model is erg belangwekkend. Het zou kunnen werken voor toekomstige migranten.

Jenneke van Pijpen (ABVAKABO FNV) wijst erop dat we het ook moeten hebben over hoe we de markt voor huishoudelijk werk moeten verbeteren. Het is nodig af te komen van de uitsluiting van huishoudelijk personeel van sociale rechten. De wetgeving moet veranderd worden. We zouden daarnaast moeten lobbyen voor het RWI-voorstel van belastingaftrek.

In alledrie modellen is de crux of de behoefte aan migranten voor huishoudelijke werk kan worden aangetoond. Eén discussiant bepleit het starten van een handtekeningenactie. Iemand anders zegt dat er behoefte is aan meer onderzoek, maar dat wordt door anderen betwijfeld: er is onderzoek genoeg waaruit die behoefte blijkt. Dat er nauwelijks werkzoekende in Nederland zijn die bereid zijn om huishoudelijk werk te doen blijkt wel uit het mislukken van de 'wittewerkstersregeling', brengt een andere discussiant naar voren. Weer iemand anders wijst erop dat de vraag naar huishoudelijke werk duidelijk blijkt uit de wijziging van de au pair regeling, waar de 20 uur lichte huishoudelijke werkzaamheden weer uitgebreid moesten naar 30. Dat riep weer de reactie op dat huishoudelijk werk en au pairs niet door elkaar gehaald moeten worden. Au pairs zijn bovendien inwonend. De meeste deelnemers lijken niet veel te zien in het inwonende zorgverlener model te zien als route naar regularisatie voor migrant domestic work.

Grace Punongbayan pleit voor een politieke campagne: huishoudelijk werk door migranten is werk, het is waardevol én gewaardeerd werk, migranten voegen waarde toe en huishoudelijk werk moet nu eenmaal gedaan worden. Omdat veel huishoudelijk werkster geen verblijfspapieren hebben kunnen ze geen rechten claimen. Aan elke model zijn nadelen verbonden, maar alle modellen moeten nader verkend worden.

Fé Jusay en **Petra Snelders** (beide van **RESPECT NL**) vertellen dat hun organisatie al begonnen is met een campagne. Andere discussianten onderstrepen de noodzaak van een gezamenlijke campagne.

De voorzitter werpt de vraag op of ZZP-schap een haalbare optie is. Sommige discussianten denken van wel, maar anderen aarzelen. Er zijn wel voorbeelden van ZZP-schap in het huishoudelijk werk bijvoorbeeld in gevallen waar het werk wordt verricht zonder dat de werkgever/opdrachtgever aanwezig is. Omdat sociale zekerheid alleen voor werknemers toegankelijk is, kan het ZZP-model in ieder geval geen oplossing bieden voor het gebrek aan sociale zekerheid. Voor de verblijfstitel zou het wellicht wel betere kansen bieden.

In tegenstelling tot Nederland proberen andere EU-landen een oplossing te vinden. Ook andere modellen zijn de revue gepasseerd, zoals het Griekse model. Het is echter de vraag, naast de substantiële kritiek die al bestaat, of dat model voldoet aan de criteria die Marcel Reurs had geformuleerd (om aanvaardbaar te zijn voor IND en voor politici). Op het Global Forum for Migration & Development is het idee voor een tijdelijke status en dus 'cirkelmigratie' naar voren gebracht. Dat lijkt op de mogelijkheden die diplomaten hebben voor hun huishoudelijk personeel: een tijdelijke vergunning die beperkt is tot huishoudelijke werkzaamheden bij het diplomatengezin. Andere discussianten wijzen erop dat 'cirkelmigratie' met verplichte terugkeer naar elders haaks staat op het verbeteren van de positie van migrant domestic workers.

De voorzitter besloot met de conclusie dat het een interessante discussie was geweest, maar dat er nog geen keus voor één van de modellen was gemaakt. Namens de organisatoren vroeg ze of er belangstelling was bij de deelnemers en vooral de organisaties die ze vertegenwoordigden voor een follow up. Doel hiervan is:

- * het uitwerken van een of meer voorstellen om de positie van migrant domestic workers te verbeteren

- * vervolgens campagne voeren en lobbyen om de vereiste wetwijzigingen tot stand te brengen.

Er blijkt brede belangstelling te zijn voor een follow up, maar de voorgestelde data blijken niet haalbaar. Uiteindelijk wordt afgesproken dat de organisatoren van de expert bijeenkomst het initiatief zouden nemen een datum te vinden voor een follow up vergadering.



Deelnemers

Prof. Irene Asscher-Vonk (Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit Rechtsgeleerdheid)
Marijke Bijl (OKIA)
Leontine Bijleveld (Vereniging Vrouw en Recht)
Petra Boers (Contrast)
Sjoukje Botman
Katrien Depuydt (ABVAKABO FNV)
Corine van Egten (E-Quality)
Pim Fischer (Fischer Advocaten)
Liset Hamming (Allen & Overy Advocaten)
Fe Jusay (RESPECT NL)
Margriet Kraamwinkel (FNV Bondgenoten)
Julianto Kresnadi
Tessel de Lange (Universiteit van Amsterdam)
Mario van de Luytgaarden (FNV Mondiaal)
Mari Martens (FNV Bondgenoten)
Lorie Matulay
Genibe Molabin
Rio Mondelo
Joe Obi
Jenneke van Pijpen (ABVAKABO FNV)
Grace Punongbayan
Marina Quindiagan (Princess Urduja Foundation)
Marcel Reurs (Everaert Advocaten)
Abling de los Reyes
Anacoreta de los Reyes
Evelyn Schwarz (Diaconie)
Petra Snelders (RESPECT NL)
Virginie Tonogan
Deborah Villafuerte
Sarah van Walsum (Vrije Universiteit, Faculteit Rechtsgeleerdheid)
Marjan Wijers
Eline Willemsen (BLinN)
Romaïke Zuidema (BLinN)

Bericht van verhindering

Laila Abid (FNV Vrouwenbond)
Grace Cabacutulan
Eva Cremers (Vereniging Vrouw en Recht)
Rian Ederveen (St. LOS)
Katrïn Mc Gauran (RESPECT NL)
Suzanne Hoff (La Strada International)
Prof. Rikki Holtmaat (Universiteit Leiden)
Heleen de Jonge van Ellemeet (Bureau Nationaal Rapporteur Mensenhandel)
Tineke van der Kraan (FNV Vrouwenbond)
Anneke van Luyken (Irene Network)
Jan Müter (Stichting voor een Sociaal Europa)
Rita Nalooop (Tiye International)
Irene Ritman (Ministerie van VWS)
Frans-Willem Verbaas (Collet International Lawyers)
Anyã Wiersma (FNV Vrouwenbond)
Kees Zandvliet (SEOR)