

DOMESTIC WORK

DECENT WORK?



cnv

Domestic work ***decent work?***

**Opmaat naar campagne ter verbetering van de
arbeidsomstandigheden bij huishoudelijk werk
wereldwijd**

CNV Internationaal, Augustus 2006
Lieke Ruijschoot

ACCORDING TO THIS BOOK ON BUSINESS MANAGEMENT, ... A RELAXED, "FUN" ATMOSPHERE IN THE WORK-PLACE IS VERY IMPORTANT. HERE'S A PARTY HAT AND NOISEMAKER. USE THEM WHEN YOU VACUUM.



THANKS. THIS REALLY HITS THE SPOT.
HOW COME SHE GETS TO HAVE ALL THE FUN?

Inhoudsopgave

Inleiding	1
<i>Aanleiding en doel onderzoek</i>	1
<i>Vraagstelling en opzet rapport</i>	2
<i>Definities</i>	3
<i>Werkwijze</i>	3
1. Huishoudelijk werkers wereldwijd: beschrijving en cijfers	5
<i>Werkzaamheden</i>	5
<i>Kenmerken van de sector</i>	5
<i>Redenen om dit werk te doen</i>	6
<i>Betekenis van huishoudelijk werk voor werkers en maatschappij</i>	7
<i>Data en regionale trends: vrouwen, migranten, kinderen</i>	8
<i>Conclusie</i>	10
2. Wetgeving	11
<i>Internationale wetgeving</i>	11
<i>Nationale wetgeving</i>	13
<i>Conclusie</i>	14
3. Problematiek wereldwijd	16
<i>A. Onvoldoende dekking en slechte naleving van wetgeving</i>	16
<i>B. Geen contracten</i>	16
<i>C. Slechte lonen</i>	17
<i>D. Lange werkdagen</i>	18
<i>E. Gebrek aan verlof</i>	20
<i>F. Slechte werkomstandigheden</i>	20
<i>G. Gebrek aan organisatie</i>	23
<i>H. Geen toegang tot onderwijs en training</i>	24
<i>J. Erkenning en waardering</i>	25
<i>K. Discriminatie</i>	27
<i>L. Kinderarbeid</i>	28
<i>M. Migrantenarbeid</i>	30
<i>Ernstigste problemen</i>	32
<i>Conclusie</i>	33
4. Huishoudelijk werk in Nederland	35
<i>De markt van de persoonlijke dienstverlening</i>	35
<i>Pogingen de markt te regulariseren</i>	36
<i>Vergelijking met België, Frankrijk, Duitsland</i>	39
<i>Wetgeving, rechten en loon</i>	40
<i>Problematiek</i>	42
<i>Migranten in de persoonlijke dienstverlening</i>	43
<i>Huishoudelijk werk en de Nederlandse vakbonden</i>	44
<i>Conclusie</i>	45
5. Organisaties van huishoudelijk werkers	46
<i>Initiatieven</i>	46
<i>Onze partnerorganisaties</i>	49
<i>Conclusie</i>	53
6. Conclusie en aanbevelingen	54
<i>Conclusie: beantwoording van de hoofdvraag</i>	54
<i>Aanbevelingen</i>	55
Gebruikte bronnen	58
Bijlage 1: Vragenlijst	61
Bijlage 2: Overzicht aangeschreven partnerorganisaties	66
Bijlage 3: Persoonlijke verhalen	67

Inleiding

Schoonmaken. Wie een huis heeft, wil dit graag schoonhouden en moet dus schoonmaken. Maar er zijn maar weinig mensen die stofzuigen, ramen zemen, bedden opmaken en wasjes draaien leuke klussen vinden om te doen in hun vrije tijd. In West Europa, met steeds meer tweeverdieners die het steeds drukker hebben met allerlei vrijetijdsactiviteiten en daar steeds minder tijd voor hebben, groeit de vraag naar hulp in de huishouding. De groep huishoudelijk werk(st)ers is groot en groeiende, maar niet alleen hier. In grote delen van de wereld, met name Azië, Afrika en Latijns Amerika, is het normaal dat gezinnen die zich dat kunnen veroorloven een inwonende huishoudelijke hulp hebben.

We hebben het dus over een grote groep werknemers wereldwijd. Hoe zit het met hun Plezier in Werk? Er is weinig inspanning voor nodig om te bedenken dat de omstandigheden waaronder huishoudelijk werkers hun taken uitvoeren de nodige problemen en schendingen van hun rechten kunnen opleveren. Misschien nog wel meer dan u denkt. Sta ons toe uw verbeelding aan te spreken:

Ze heet Joyce, is zestien en woont en werkt in Bloemfontein, Zuid Afrika. Bij Madam. Madam en de Boss spreken Afrikaans, wat Joyce niet verstaat want ze is op haar veertiende uit Zimbabwe gekomen op zoek naar werk. Ze had toen alleen nog wat Engels gehad op school. Ze werkt zeven dagen per week. Om half 6 staat zij op en om half 9 's avonds is ze klaar met werken. In de tussentijd heeft ze het eten klaargemaakt, het huis schoongemaakt en de jongste kinderen naar school gebracht. Een contract waar haar werkzaamheden of haar salaris in vastgelegd zijn, heeft ze echter niet. Ze verdient 600 Rand. Het wettelijk minimumloon is 930 Rand, maar zij krijgt er kost en inwoning bij. Kost, dat is het eten wat overblijft, en inwoning is een kamer van 4m² achterin de tuin. Madam is altijd kritisch en slaat Joyce soms op haar vingers als zij niet tevreden is. De Boss is wel aardig, maar wat zij beiden niet weten is dat hun oudste zoon Daniel zijn macht regelmatig doet gelden tegenover Joyce. Afgelopen maandagavond kwam hij haar kamertje binnen en heeft hij haar verkracht. Ze weet niet bij wie ze met dit verhaal terecht moet, of wat ze nu moet doen.

In dit verhaal komt een complex geheel aan problemen naar voren waar huishoudelijk werkers regelmatig mee te maken hebben: het zijn voornamelijk vrouwen en veelal kinderen die dit werk doen. Vaak zijn het ook migranten, uit een ander land of verhuisd van het platteland naar de stad, wat betekent dat zij met taal- en cultuurverschillen te kampen hebben. De werktijden zijn lang, het loon is laag en er is meestal niets vastgelegd in een contract. De woon- en werkomstandigheden zijn vaak discutabel. De werkgever heeft een uitzonderlijke machtspositie ten opzichte van de huishoudelijk werker. Deze omstandigheden hebben alles te maken met het feit dat huishoudelijk werk verborgen plaats vindt en vaak niet wettelijk als normaal werk erkend is.

Aanleiding en doel onderzoek

Tijdens de genderconferentie van CNV Internationaal in december 2005 confronteerde vakbondsvrouw Norah Juries uit Zuid Afrika het publiek opnieuw met deze problematiek. Voor CNV Internationaal was dit de aanleiding om een campagne met als onderwerp huishoudelijk werk te overwegen. In het projectenwerk van CNV Internationaal wordt altijd geprobeerd extra aandacht te geven aan kwetsbare groepen werknemers, zoals vrouwen, kinderen en werkenden in de informele sector. Deze campagne zou hier dan ook perfect op aansluiten, evenals aan drie thema's die momenteel spelen of gaan spelen bij het CNV. Ten eerste het thema 'Wereldvrouwen', waarover bij CNV Internationaal een campagne loopt vanaf het najaar 2005 tot maart 2007. Aangezien er met deze campagne met de focus op gendergelijkheid extra aandacht uitgaat naar werkomstandigheden van vrouwen, zou het

zeer goed passen om als vervolg hierop specifiek aandacht te vragen voor de problematiek in de sector van het huishoudelijk werk. Het overgrote deel van de werknemers in deze sector is namelijk vrouw. Deze campagne leent zich er ten tweede goed voor om binnen het thema 'Plezier in Werk' de link te leggen naar mensen in dezelfde beroepsgroep in Nederland. Tot slot is het idee om in de nabije toekomst een campagne onder de noemer 'Decent Work', dat de Internationale Arbeidsorganisatie, het ILO¹, tot centraal doel heeft gesteld, te voeren.

Het doel van dit onderzoek is dan ook geweest om voldoende informatie en gegevens te verzamelen over de sector van het huishoudelijk werk om een goed beeld te krijgen van in hoeverre werken in deze sector nog geen fatsoenlijk werk is, en wat er nodig is om dit te bereiken. Dit rapport bevat daartoe een schets van de problematiek wereldwijd, inzicht gevend in hoeverre deze problematiek wordt aangepakt door onze partnerorganisaties, evenals een schets van de problematiek in Nederland. De informatie kan gebruikt worden door drie onderdelen van CNV Internationaal, namelijk voorlichting en draagvlakversterking, het projectenwerk en lobby en beleidsbeïnvloeding. Voor wat betreft voorlichting en draagvlakversterking kan dit onderzoek dienen als input voor de genoemde campagne. Voor het projectenwerk kan het tot een uitwisseling van informatie met de partnerorganisaties wereldwijd en tussen partnerorganisaties onderling leiden, wat eventueel weer het opstarten van nieuwe projecten tot gevolg heeft. De aanbevelingen waar dit rapport mee concludeert bieden een aanknopingspunt voor het lobby en beleidswerk van CNV Internationaal wat betreft decent work richting de eigen vakcentrale, de Nederlandse overheid en internationale organisaties.

Vraagstelling en opzet rapport

De hoofdvraag voor dit onderzoek is driedelig en kan als volgt gesteld worden:

“Wat zijn de belangrijkste problemen betreffende arbeidsomstandigheden van huishoudelijk werkers wereldwijd, oftewel, in hoeverre bestaat huishoudelijk werk in de praktijk uit Decent Work? Wat is de situatie van deze werknemers in Nederland? Welke rol kunnen vakbonden spelen in het bieden van oplossingen voor de problemen van deze groep werknemers?”

Om tot een beantwoording van deze hoofdvraag te komen is het nodig verschillende subvragen te beantwoorden. Deze worden in de hiernavolgende hoofdstukken behandeld. Het eerste hoofdstuk begint met een overzicht van de sector: wie zijn de huishoudelijk werkers? In welke landen werken zij, hoeveel zijn het er, welk deel hiervan bestaat uit migranten, welk deel bestaat uit vrouwen, welk deel bestaat uit kinderen, waar bestaan hun werkzaamheden uit? Ook wordt hier kort ingegaan op internationale en regionale trends in de sector. Vervolgens komt in hoofdstuk twee de wetgeving die internationaal en in de verschillende landen van toepassing is op huishoudelijk werkers aan bod. Het derde hoofdstuk behandelt de problemen waar huishoudelijk werkers mee te maken krijgen wat betreft arbeidsomstandigheden. Van dertien verschillende kwesties wordt eerst een algemene schets gegeven aan de hand van de literatuur en vervolgens wordt er dieper ingegaan op de situatie in onze partnerlanden, gebaseerd op informatie uit vragenlijsten. Voor zover mogelijk wordt hier ook een indicatie gegeven van de schaal waarop deze problemen zich voordoen.

Hoofdstuk vier gaat in op de problematiek in Nederland zelf. Hoe ziet deze groep (kwetsbare) werknemers er in ons land uit? Wat is de problematiek hier? Welke CNV bond houdt zich met deze sector bezig en welke dienstverlening bieden zij? Welk standpunt neemt de beleidsafdeling van de CNV vakcentrale over dit onderwerp in naar de overheid toe? In het daaropvolgende hoofdstuk wordt gekeken naar de organisaties die zich wereldwijd inzetten

¹ ILO: International Labour Organization.

voor huishoudelijk werkers, met name onze partnerorganisaties. Van belang is welke problemen zij als prioriteit zien om aan te pakken en wat hierbij hun strategie is. In hoofdstuk zes wordt een conclusie getrokken en worden vervolgens aanbevelingen gedaan aan CNV Internationaal, onze partners, de overheid en de CNV bonden. In de bijlagen vindt u de vragenlijst die verstuurd is naar de partners, een overzicht van deze partnerorganisaties en enkele uit interviews afkomstige persoonlijke verhalen van huishoudelijk werkers.

Definities

Het ILO definieert de huishoudelijk werker, oftewel *domestic worker*, als volgt: “[a] wage-earner working in a [private] household, under whatever method and period of remuneration, who may be employed by one or several employers who receive no pecuniary gain from this work.” Er wordt in deze definitie dus niets gezegd over de specifieke aard van de werkzaamheden, alleen dat deze in de privé-sfeer plaatsvinden in opdracht van een particulier en door hem betaald worden (met geld of in de vorm van kost en inwoning).²

Op het jaarlijkse congres van het ILO in juni 1999 introduceerde de directeur-generaal Juan Somavia de term *decent work*, fatsoenlijk werk, als de centrale missie voor zijn organisatie in de komende jaren. Hij zei:

“The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity. This is the main purpose of the Organization today. Decent work is the converging focus of all its four strategic objectives: the promotion of rights at work; employment; social protection; and social dialogue. It must guide its policies and define its international role in the near future.”

De decent work agenda betekent dus het bevorderen van vier elementen: de fundamentele arbeidsnormen, werkgelegenheid, werkzekerheid en de sociale dialoog. Maar daarnaast is van belang dat Somavia een aantal kenmerken van fatsoenlijk werk benadrukte: dit is productief werk dat uitgevoerd wordt uit vrije wil onder gelijke, veilige en waardige omstandigheden. In dit rapport zal gekeken worden of deze kenmerken ook van toepassing zijn op de omstandigheden van huishoudelijk werkers wereldwijd.³

Werkwijze

Voor dit rapport zijn verschillende bronnen van informatie gebruikt. Ter introductie en voor algemene informatie zijn (voornamelijk via internet verkregen) literatuur en wetenschappelijke rapporten gebruikt. Voor CNV Internationaal bestaat de belangrijkste bron van informatie echter uit vragenlijsten ingevuld door onze partnerorganisaties: vakbonden in Azië, Afrika en Latijns Amerika.⁴ Ook zijn er door onze medewerkers en door medewerkers van de partnerorganisaties interviews gehouden met individuele huishoudelijk werkers in verschillende landen. Daarnaast is er overleg geweest, zowel mondeling als schriftelijk, met medewerkers van de afdeling Beleid van de vakcentrale, van CNV Schoonmaak (van de Bedrijvenbond) en van CNV Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (van CNV Publieke Zaak), met de Belgische organisatie WSM (Wereldsolidariteit), met de Belgische vakbond ACV CCVD (Christelijke Centrale Voeding en Diensten) waar huishoudelijk werk onder valt, met FNV en met de CFMW (Commission for Filipino Migrant

² ETUC (European Trade Union Confederation) “Out of the Shadows” 2005, p. 47.

³ ILO “Report of the DG” 1999; ILO “Decent Work, standards and indicators” 2005.

⁴ Opmerking: er is voor gekozen geen vragenlijsten naar onze partnerorganisaties in Centraal- en Oost-Europa te sturen vanwege de veronderstelling dat huishoudelijk werkers hier een minder grote groep werkenden betreft dan in de overige drie continenten. Achteraf gezien zou het zeer interessant zijn om de sector wel ook in deze landen te bekijken, ook omdat veel mensen uit die regio (tijdelijk) naar Nederland migreren om huishoudelijk werk te doen.

Workers). Deze gesprekken leverden naast mondelinge informatie ook vaak nieuwe literatuur op.

Er zijn vragenlijsten verstuurd naar twintig organisaties. In Azië waren dit zes van onze partnerorganisaties, waarvan vijf de vragenlijst ingevuld hebben teruggestuurd. In Afrika is er in overleg met Uzziel Twagilimana van het projectadviesbureau in Benin voor gekozen om de vragenlijst naar twee partnervakbonden en vijf maatschappelijke organisaties te sturen. In totaal zijn hier vijf reacties op gekomen. De Latijns Amerikaanse partners hebben eerst een vraag van ons gehad of zij informatie over dit onderwerp zouden kunnen geven. Vier partnervakbonden, de continentale beroepsfederatie FETRALCOS⁵ en het regionale trainingsinstituut ILACDE⁶ antwoordden hier positief op en hebben daarop een vragenlijst ontvangen. Hiervan zijn er drie ingevuld. In totaal kwamen er dus dertien vragenlijsten terug, wat een respons van 65% inhoudt.⁷

⁵ FETRALCOS, Federacion de Trabajadores Latinoamericanos del Comercio, Oficinas y empresas privadas de Servicios, Latijns Amerikaanse beroepsfederatie voor Handel en Informele Economie.

⁶ ILACDE, Instituto Latinoamericano de Cooperación y Desarrollo.

⁷ Uit Paraguay, Panama, Honduras, Indonesië, de Filipijnen, Pakistan, Nepal, Sri Lanka, Ghana, Niger, Mali, Togo en Zuid Afrika kwamen ingevulde vragenlijsten terug. Zie bijlage 1 voor de vragenlijst en bijlage 2 voor een overzicht van de aangeschreven organisaties. Er moet een kanttekening bij de informatie afkomstig uit de vragenlijsten geplaatst worden. De kwaliteit en de objectiviteit van deze informatie kan om verschillende redenen wisselend zijn. Hier is in de verslaglegging rekening mee gehouden.

1. Huishoudelijk werkers wereldwijd: beschrijving en cijfers

Wie zijn de huishoudelijk werkers waar het in dit rapport om gaat? Er zijn weinig cijfers bekend en de data die er zijn, bestaan voornamelijk uit schattingen. Toch kan er, aan de hand van enkele belangrijke kenmerken van het werk en de taken waar dit werk meestal uit bestaat, een goed beeld gegeven worden van de sector. Ook kunnen we aangeven om welke redenen mensen dit werk doen en wat de gevolgen voor de werknemers en voor de maatschappij zijn. Tot slot zijn er verschillende mondiale en regionale trends aan te wijzen in de stromingen van huishoudelijk werkers en worden hier ook de beschikbare cijfers gegeven.

Werkzaamheden

Wat per regio verschilt, is welke werkzaamheden huishoudelijk werkers normaal gesproken uitvoeren. Overal standaard zijn de taken die onder schoonmaken vallen: stoffen, poetsen, vegen, stofzuigen, ramen wassen, bedden opmaken, afwassen, de was doen. Wat huishoudelijk werkers er vaak bijdoen maar waar soms een tweede werknemer voor in dienst genomen wordt, zijn de taken die bij het koken horen: boodschappen doen, eten klaarmaken, tafel dekken, eten en drinken serveren (ook aan gasten en kinderen). Soms komen er nog specifiekere taken bij: het repareren van kleding, kinderen naar school brengen en oppassen, zorg dragen voor de oudere familieleden, zorgen voor de huisdieren, gasten ontvangen en de telefoon aannemen, rekeningen betalen. Tot slot zijn er taken die meestal niet door een werknemer of juist door een speciaal daarvoor aangenomen persoon worden uitgevoerd, maar die in sommige gevallen toch ook van de huishoudelijk werker verwacht worden. Dit zijn taken zoals reparaties aan het huis uitvoeren, tuinieren, het huis bewaken en chauffeurs. Soms (vooral genoemd in Afrika) verwacht de werkgever ook dat de huishoudelijk werker een bijdrage levert aan zijn of haar commerciële werkzaamheden.⁸

Veel van deze werkzaamheden zijn lichamelijk zwaar, zeker als zij fulltime worden uitgevoerd en al helemaal voor minderjarigen. Ook is het werk wat nooit ophoudt: het is niet aan tijden gebonden en er is altijd nog wel iets dat (opnieuw) moet gebeuren. Wat betreft de aard en het imago van deze werkzaamheden: het is werk waar over het algemeen meer ervaring dan opleiding voor nodig is. In sommige landen wordt dit werk voor jonge meisjes zelfs als algemene opvoeding gezien. In de ogen van velen vallen deze werkzaamheden dan ook niet onder werken, maar onder zorgen, en worden ze gezien als een natuurlijke en daarmee logische en makkelijke taak van vrouwen.⁹ De ETUC beschrijft in een rapport de algemeen geldende gedachte en vervolgens wat de Europese vakbondsvereniging hier zelf van vindt: "When a woman does these tasks for her family, she is not really 'working' but 'caring'. [...] We must recognise this as 'work'. It is 'social work'."¹⁰ Het is goed ons te realiseren dat voor sommige taken wel degelijk training vereist is. Bovendien kan ook huishoudelijk werk goed of slecht worden uitgevoerd, zoals Margaret uit Engeland in een uitzending van de BBC trots vertelt: "Making beds is making beds, but there's a way of doing it well."¹¹

Kenmerken van de sector

Huishoudelijk werkers zijn een kwetsbare groep werknemers om verschillende redenen. Het gaat om vaak onzichtbare, verborgen arbeid uitgevoerd binnen de muren van een particuliere woning en om die reden onttrokken aan het oog en vaak zelfs aan de wet. Daarnaast wordt het werk voor het merendeel uitgevoerd door mensen die zelf al deel uitmaken van één of meerdere kwetsbare groepen: vrouwen, kinderen, migranten en/of

⁸ Bron: vragenlijsten.

⁹ WSM "Internationaal Huispersoneel" 2002, p. 5.

¹⁰ ETUC "Out of the Shadows" p. 12-13.

¹¹ BBC serie "All in a day's work, part one, domestic workers".

illegalen. In sommige gevallen kan er zelfs gesproken worden van dwangarbeid, bijvoorbeeld wanneer migrantenarbeiders hun identiteitsbewijs wordt ontnomen en zij lange tijd niet worden betaald voor hun werkzaamheden. In een rapport van Amnesty International over dwangarbeid wordt uitgelegd waarom juist deze werknemers hier kwetsbaar voor zijn:

“When *domestic work* is concerned, especially migrant women are in a position to become a victim of forced labour. Isolated in a strange country, not able to speak the local language and without a social network to fall back on, these women are subject to the whims of their employers.”¹²

Het is van belang om onderscheid te maken tussen verschillende vormen van de organisatie van huishoudelijk werk. Het verschilt per regio welke van deze vormen het meest voorkomt, zoals verderop in dit hoofdstuk zal worden toegelicht. Ten eerste kan de werker inwonend of extern zijn. Daarnaast kan het een plaatselijke werknemer zijn of een migrant. Migranten kunnen zowel binnenlands (bijvoorbeeld verhuisd van het platteland naar de stad) als buitenlandse zijn. Het werk kan zwart, wit (er worden wel of niet belasting en premies betaald) of onbetaald zijn. Tot slot kan het formeel, dat wil zeggen via bedrijven of instellingen, of informeel tussen werkgever en werknemer onderling geregeld zijn.¹³

Redenen om dit werk te doen

Wat opvalt is dat veel mensen niet uit vrije wil voor dit beroep kiezen maar zich ertoe gedwongen voelen door hun situatie of het als oplossing voor problemen zien. Dit is ook te merken aan uitspraken van huishoudelijk werkers zoals Donna uit Jamaica, op de vraag of zij hoopt dat haar dochter ooit hetzelfde werk doet: “NO WAY. This job is too tiring, does not pay well and because of the bad treatment by the employers.” Of Anne in Suriname: zij “is very grateful and happy that her daughter is learning this profession [teaching] and that she will not end up in the cleaning and household business.”¹⁴ In eerdergenoemde uitzending van de BBC vertelt een Indiase huishoudelijk werker dat hij zijn vrienden niet durft te vertellen welk beroep hij uitoefent. “They think I work in a business.”¹⁵

De redenen waarom mensen besluiten huishoudelijk werk te doen zijn onder te verdelen in zogenaamde *push*- en *pull*factoren: redenen waarom mensen zich respectievelijk gedwongen voelen dit werk te doen of waarom het voor hen een aantrekkelijke keuze is. De voornaamste *push* komt simpelweg uit de noodzaak te overleven of te ontsnappen aan armoede. Dit geldt ook voor kinderen die door dit werk te doen een bijdrage leveren aan de inkomsten van hun familie. De keuze voor huishoudelijk werk wordt vaak bepaald bij gebrek aan alternatief of omdat dit de meest voor de hand liggende mogelijkheid is. De drieënzestigjarige Francisca Caceras in Honduras vertelt bijvoorbeeld in een interview dat zij ook wel in een kledingfabriek had willen werken maar dat zij daarvoor te oud werd bevonden.¹⁶ Dit gebrek aan alternatief geldt zeker voor (illegale) migranten, voor wie ander formeel werk, met name in West Europa en ondanks hun opleiding of papieren, niet mogelijk is.¹⁷ Een derde *push* is in sommige culturen de traditie om jonge kinderen dit werk bij wijze van opvoeding en opleiding te laten doen. Deze traditie wordt steeds vaker uit economische noodzaak dan uit culturele overwegingen uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld in Ghana:

“Traditionally, domestic or house work has always been part of childhood training in most homes in Ghana. [...] Learning and performing these activities effectively is seen as a vital preparation for the child’s future adulthood, marriage and parental life. In

¹² Amnesty International “Forced Labour” 2006, p. 13.

¹³ WSM “Internationaal Huispersoneel” p. 2; SEOR “De markt voor persoonlijke dienstverlening” 2004, p. ii (samenvatting).

¹⁴ ILO “Domestic Workers in the Caribbean” 1998, p. 29, 32.

¹⁵ BBC serie “All in a day’s work, part one, domestic workers”.

¹⁶ Interview J. Brouwer met Francisca Caceras, 19 mei 2006 in Honduras.

¹⁷ ETUC “Out of the Shadows” p. 45.

the past in Ghana, it was not unusual for parents to send their children to live in another household as part of his/her upbringing. [...] However, in recent times, traditional child help in others homes is becoming more and more commercialized. It is no longer a family arrangement to suit the child's interests but rather a financial transaction in which the traded commodity is the child's labour. The result is that many children and young people are currently working in households not related to their own."¹⁸

De voornaamste aantrekking (pull) van huishoudelijk werk is natuurlijk het loon wat ermee te verdienen valt. In Latijns Amerika, Azië en Afrika is het daarnaast gebruikelijk dat huishoudelijk werkers inwonend zijn. De kost en inwoning die dit werk daardoor oplevert, is, zeker voor jonge meisjes, een belangrijke reden om hiervoor te kiezen. In Europa en Amerika oefent de stijgende vraag naar huishoudsters extra aantrekkingskracht op uitoefening van dit beroep uit. Tot slot zijn er, vooral in Aziatische landen, rekruteringsagentschappen die, vaak onder valse voorwendselen, ervoor zorgen dat veel vrouwen als migrantenarbeidsters huishoudelijk werk gaan doen. Deze agentschappen beloven gouden bergen: goede werkomstandigheden, een gedegen voorbereiding en een prachtig loon dat de arbeidsters naar hun familie kunnen sturen. Na enkele jaren kunnen zij dan gaan genieten van hun verdiensten. In werkelijkheid is het vaker het geval dat de vrouwen bij aankomst hun paspoort wordt afgenomen, zij hard moeten werken, behandeld worden als slaven, slecht of niet betaald worden en hun verdiensten bij thuiskomst worden afgenomen door het agentschap als betaling. In dit geval zorgen onwetendheid en valse beloftes voor de pull van het huishoudelijk werk.¹⁹

Betekenis van huishoudelijk werk voor werkers en maatschappij

Er zijn verschillende effecten te noemen van het feit dat mensen huishoudelijk werk doen, zowel voor de werknemers en werkgevers zelf, als voor de maatschappij in sociaal en economisch opzicht. De positieve elementen moeten tussen de stapel negatieve berichten niet uit het oog verloren worden. Ten eerste zorgt het uitbesteden van huishoudelijk werk aan een persoon buiten dat huishouden vaak voor een tweeledige tewerkstelling, namelijk zowel onder- als bovenin de markt. Het biedt werkgelegenheid aan huishoudelijk werkers en tegelijk hebben hun werkgevers, vaak vrouwen met een hogere opleiding, hierdoor tijd om zelf meer te werken.²⁰ Migrantenarbeiders zorgen ten tweede voor een bron van inkomsten voor de landen van herkomst. Wereldwijd zorgen deze *remittances* van alle migrantenarbeiders voor meer inkomsten dan de totale uitgaven aan ontwikkelingshulp.²¹ Een derde effect is dat het doen van huishoudelijk werk in sommige gevallen de mogelijkheid biedt tot scholing en/of opvoeding waar deze werknemers anders geen kans op hebben. In een rapport uit 2002 van Wereldsolidariteit wordt tot slot als effect ook de overdracht van cultuur, normen en waarden zoals seksuele moraal en gender- en rassenverhoudingen genoemd. De meningen zullen erover verschillen of dit een positief of negatief effect is voor de huishoudelijk werkers zelf. Het betekent in ieder geval vaak een eerste kennismaking met allerlei kenmerken van de moderne maatschappij.²²

¹⁸ ILO "Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments on the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador" 2004, p. 239-240.

¹⁹ WSM "Internationaal Huispersoneel", p. 10; Human Rights Watch "Maid to Order, ending abuses against migrant domestic workers in Singapore" 2005; Human Rights Watch "Bad Dreams, Exploitation and abuse of migrant workers in Saudi Arabia" 2004, p. 47-49

²⁰ RWI "Huis houden op de markt", p. 2,

²¹ Worldbank "Global Economic Prospects 2006" p. ix.

²² WSM "Internationaal Huispersoneel" p. 16-18.

Data en regionale trends: vrouwen, migranten, kinderen

De exacte getallen over het aantal huishoudelijk werkers kent niemand. In de meeste landen zijn deze werkenden niet geregistreerd en waar dat wel het geval is, is bekend dat er nog altijd een grote groep niet gedocumenteerde werkers in dezelfde sector actief is. Wel is het mogelijk een aantal trends aan te geven. Huishoudelijk werk wordt overwegend door vrouwen uitgevoerd. In Europa is dit met percentages van tussen de 80 en 100 de sector met de grootste deelname van vrouwen. Ook onze partners geven schattingen van tussen de 65 en 100% vrouwelijke huishoudelijk werknemers. Verder wordt een groot deel van dit werk uitgevoerd door migranten, zowel migranten uit het buitenland als migranten van het platteland naar de stad. Ook is dit in veel landen een sector waarin het werk nog voor een groot deel door minderjarigen wordt gedaan. Van de 250 miljoen kinderarbeiders ter wereld werkt volgens het ILO een zeer groot deel in het huishouden. Zeker voor meisjes onder de zestien is dit de voornaamste categorie van werk.²³ Partners hebben in de vragenlijsten schattingen van tussen de 5 en 40% ingevuld, waarbij de categorie minderjarigen soms tot veertien en soms tot achttien jaar oud gedefinieerd wordt. Per continent is nog een aantal trends te noemen.

Europa

In Europa is sprake van een stijgende vraag naar huishoudelijk werkers. Deze vraag hangt samen met de evolutie van de economie naar een industriële en diensteneconomie, de stijgende welvaart, de wijzigende rol van de vrouw en gewijzigde structuur van de families en het al of niet bestaan van georganiseerde diensten die de taken van huishoudpersoneel vervullen.²⁴ Uit een rapport dat Eurofound in 2001 publiceerde blijkt dat in de Verenigde Staten en de vijftien EU landen 90% van het huishoudelijk werk door vrouwen wordt gedaan. Opvallend is dat dit percentage de afgelopen jaren alleen is toegenomen, waarschijnlijk vanwege de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook het feit dat dit werk vaak parttime gedaan kan worden, maakt het aantrekkelijk voor vrouwen. In het rapport wordt een verklaring gegeven voor het gebrek aan mannen in zorgende beroepen:

“As far as gender is concerned, a vicious circle arises from: the overemphasis in care work on skills traditionally considered to be female compared to qualifications obtained through training; the low pay and status of these jobs; and men’s consequent reluctance to enter the sector. Cultural factors play a significant role, and in many ways they are the same ones that impede a fair division of caregiving responsibilities between men and women.”²⁵

Eurofound pleit hiermee voor het belang van gelijke kansen en beloning voor mannen en vrouwen in deze sector om de vicieuze cirkel te doorbreken en om de culturele verschuiving van het overnemen van zorgtaken door mannen te bevorderen.

Een tweede kenmerk van de sector in Europa is de aanwezigheid van veel (illegale) migranten. Voor dit werk zijn namelijk veelal geen kwalificaties nodig, en het kan onderling geregeld worden. Verder biedt het hen soms broodnodige accommodatie. In veel landen geeft dit werk echter geen recht op een werkvergunning. Er wordt dan ook geschat dat 70-80% van het huishoudelijk werk niet geregistreerd is.²⁶

²³ Unicef “Child Domestic Work” 2002, p. 3.

²⁴ WSM “Internationaal Huispersoneel” p. 18.

²⁵ Eurofound “Employment in household services” 2001, p. 52.

²⁶ ETUC “Out of the Shadows” p. 9-10.

Azië

In Azië is huishoudelijk werk de bron van inkomsten voor grote groepen mensen. Alleen al in onze partnerlanden worden de aantallen geschat op enkele honderdduizenden tot een paar miljoen mensen, steeds tussen de één en drie procent van de bevolking.

De meest opvallende trend in dit continent is de hoeveelheid migratie, zeker ook in de sector van huishoudelijk werk. Reeds in het midden van de jaren negentig haalde het aantal vrouwelijke migrantenarbeiders uit Azië het aantal mannen in.²⁷ Onze partners geven de stromingen duidelijk aan: veel vrouwen uit Indonesië, Pakistan, Sri Lanka, de Filippijnen en Nepal zoeken hun heil in het Midden Oosten, Hongkong en Singapore. Het omgekeerde gebeurt ook: de Pakistaanse vakbond geeft aan dat hun land weer immigranten uit Bangladesh, Birma en Afghanistan kent, Nepal heeft immigranten uit India. Deze stromingen gaan soms om enorme aantallen: het totaal aantal Pakistaanse emigranten (dus ook mensen in andere beroepen) wordt geschat op zo'n vijf miljoen, in Sri Lanka is dit 700.000. In 2002 vertrokken bijna 65.000 mensen de Filippijnen om huishoudelijk werk elders te gaan doen en in Nepal waren dit er in 1999 zo'n 30.000. In 2003 waren er 500.000 Indonesische migrantenarbeiders in Saudi Arabië, 90% hiervan was vrouwelijke huishoudelijk werker.²⁸

Ook zijn er veel mensen die binnenlands migreren om in meer welvarende huishoudens aan de slag te gaan, dus van het platteland naar de stad verhuizen. In Nepal en Pakistan gaat het om ongeveer 10 tot 20%, in de Filippijnen loopt dit richting de 50% en in Sri Lanka schatten ze het op 80% van het totaal aantal binnenlandse huishoudelijk werkers. Het aantal minderjarigen wordt door de partners geschat tussen de 5 en 25%.²⁹ Opvallend is dat in een aantal Aziatische landen het percentage mannen dat in huishoudelijke dienst werkt vrij hoog is, met name in India (geen cijfer), Pakistan (schatting 35%), Sri Lanka (schatting 20%) en Nepal (27% volgens arbeidsmarktonderzoek). Dit kan komen omdat beroepen als chauffeur en tuinman ook tot huishoudelijk werk worden gerekend, maar er zijn ook verhalen van mannen en vooral jongens in deze landen die zich inderdaad bezighouden met schoonmaken, waar dat in andere continenten nauwelijks voorkomt.

Latijns Amerika

Ook in Latijns Amerika is het gebruikelijk dat huishoudens die zich dat kunnen veroorloven een vaste huishoudelijke hulp in dienst hebben. Het betreft dus opnieuw een grote groep mensen, tot twintig procent van de vrouwelijke beroepsbevolking.³⁰ In onze partnerlanden worden de aantallen op enkele honderdduizenden geschat, goed voor tussen de drie en acht procent van de bevolking. Uit Panama emigreren nauwelijks mensen om dit beroep uit te oefenen, maar uit Paraguay en Honduras vertrekken wel jaarlijks duizenden mensen. Van Honduras gaan zij voornamelijk naar de Verenigde Staten, Canada, Spanje en buurlanden Mexico en Panama, uit Paraguay vertrekken emigranten richting buurland Argentinië en naar Spanje, Italië en andere EU-landen. Ook de binnenlandse migratie verschilt: in Panama is deze minimaal terwijl in Honduras vrijwel alle huishoudelijk werkers (95%) van het platteland zouden komen. Het aandeel vrouwen wordt geschat rond de 90% en onze partners schatten dat ongeveer een kwart van de huishoudelijk werkers in hun landen minderjarig is.

Afrika

In de West Afrikaanse partnerlanden Niger, Mali, Togo en Ghana zijn geen officiële cijfers van het aantal huishoudelijk werkers bekend, maar de schattingen die genoemd worden komen neer op tussen één en vijf procent van de bevolking. In deze regio migreren nauwelijks mensen tussen landen om dit beroep uit te oefenen. Wel is er in hoge mate sprake van binnenlandse migratie. Het is traditioneel gebruikelijk dat jonge meisjes huishoudelijk werk

²⁷ Persbericht van ILO, feb 1996 "Female Asian migrants: a growing but increasingly vulnerable workforce".

²⁸ HRW "Bad Dreams, Exploitation and abuse of migrant workers in Saudi Arabia" p. 14.

²⁹ Schattingen: Pakistan 5% onder de 14, Sri Lanka 10% onder de 14, Nepal 20% onder de 18, Filippijnen 25% onder de 18.

³⁰ Bron: http://www.temple.edu/tempress/titles/523_reg.html.

doen bij (rijkere, vaak in de steden wonende) familieleden of bekenden bij wijze van opleiding. De enige schattingen van het aantal minderjarigen in de sector zijn van Togo, waar 30% onder de 15 jaar wordt geschat en Ghana, waar 40% onder de 18 wordt geschat. Ook in West Afrika is de meerderheid vrouw, al laten de partners weten dat er ook huishoudelijke klussen zijn die typisch door mannen gedaan worden.

In Zuid Afrika zijn bij een census onder huishoudens 873.000 huishoudelijk werkers geregistreerd (ongeveer 0.2% van de bevolking), maar dit cijfer is volgens onze partnervakbond ter plaatse veel te laag. Volgens het onderzoek was 95% van deze werkers vrouwelijk. Uit het land vertrekken weinig emigranten maar het telt wel vier miljoen immigranten uit buurland Zimbabwe en uit de Democratische Republiek Congo, Nigeria en Kenia, waarvan een groot deel huishoudelijk werk doet. Ongeveer 80% van de huishoudelijk werkers komt van het platteland en onze partners wijzen erop dat dit werk in de praktijk eigenlijk alleen door het gekleurde deel van de bevolking gedaan wordt.

Conclusie

Aan de hand van het voorgaande kunnen we een voorlopig beeld schetsen van de sector van huishoudelijk werk. De werkzaamheden in deze sector zijn divers: meestal bestaan zij voornamelijk uit schoonmaken maar er kunnen ook allerlei andere klussen in en rond het huis van de werkgever bij horen. Het imago van dit werk is dat hier geen opleiding voor nodig is maar meer ervaring, of vrouwelijke intuïtie. Het wordt meer gezien als 'zorgen' dan als 'werken', en daarmee als een vrouwentaak. De mensen die wereldwijd huishoudelijk werk beoefenen vormen een kwetsbare groep werknemers, niet alleen omdat deze groep voor het merendeel uit vrouwen bestaat maar ook omdat er relatief veel migranten en kinderen in de sector werken. Wat hen extra kwetsbaar maakt zijn nog enkele facetten die samenhangen met het feit dat het werk in particuliere huishoudens plaatsvindt: de werknemers zijn hierdoor namelijk verborgen, geïsoleerd, niet geregistreerd en daarmee onbereikbaar. Er zijn zowel push als pull factoren die mensen motiveren in deze sector werkzaam te worden, maar het overheersende beeld is dat het een keuze is die uit economische nood geboren is, meer dan uit overtuiging of voorkeur. Tot slot zijn er voor veel van de genoemde aspecten van huishoudelijk werk regionale verschillen aan te merken: in Azië, Afrika en Latijns Amerika is het gebruikelijk dat huishoudelijk werkers inwonend zijn en in Europa niet, in Azië komt veel migratie tussen landen voor om dit beroep uit te oefenen, in andere continenten minder. We kunnen aan de hand van de kenmerken van de sector concluderen dat de werknemers die hier besproken worden een kwetsbare groep werknemers vormen. In het volgende hoofdstuk komt aan bod welke internationale en nationale wetgeving er bestaat om de rechten van deze mensen te beschermen.

2. Wetgeving

Dit hoofdstuk biedt een juridische blik op de situatie van huishoudelijk werkers. Op welke internationale rechten zouden zij aanspraak moeten kunnen maken? Hoe staat het met de arbeidswetgeving voor deze sector op landelijk niveau?

Internationale wetgeving

Zoals algemeen bekend hebben vrijwel alle landen wereldwijd de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens ondertekend. Zelfs in deze grondtekst staan artikelen die helaas niet altijd gelden voor de huishoudelijk werkers hoewel zij daar net als ieder ander wel recht op hebben. Zo behoren zij, ongeacht hun ras, kleur of geslacht, gelijk te worden behandeld (art. 1 en 2). Ze hebben recht op vrijheid en privacy en op bescherming tegen slavernij en wrede of onterende behandeling (art. 3, 4, 5 en 12). Zij hebben recht op arbeid voor een rechtvaardig loon, op aansluiting bij een vakvereniging, op vrije tijd en op betaald verlof (art. 23 en 24). Tot slot hebben ze recht op een levensstandaard die hun gezondheid en welzijn waarborgt, en op onderwijs (art. 25 en 26). Verderop in dit rapport valt te lezen dat schendingen van deze basisrechten veel voorkomen in de sector van huishoudelijk werk.

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

Artikelen die specifiek op huishoudelijk werkers van toepassing zijn:

Artikel 1

Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Zij zijn begiftigd met verstand en geweten, en behoren zich jegens elkander in een geest van broederschap te gedragen.

Artikel 2

Een ieder heeft aanspraak op alle rechten en vrijheden, in deze Verklaring opgesomd, zonder enig onderscheid van welke aard ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, eigendom, geboorte of andere status. Verder zal geen onderscheid worden gemaakt naar de politieke, juridische of internationale status van het land of gebied, waartoe iemand behoort, onverschillig of het een onafhankelijk, trust-, of niet-zelfbesturend gebied betreft, dan wel of er een andere beperking van de soevereiniteit bestaat.

Artikel 3

Een ieder heeft het recht op leven, vrijheid en onschendbaarheid van zijn persoon.

Artikel 4

Niemand zal in slavernij of horigheid gehouden worden. Slavernij en slavenhandel in iedere vorm zijn verboden.

Artikel 5

Niemand zal onderworpen worden aan folteringen, noch aan een wrede, onmenselijke of onterende behandeling of bestraffing.

Artikel 12

Niemand zal onderworpen worden aan willekeurige inmenging in zijn persoonlijke aangelegenheden, in zijn gezin, zijn tehuis of zijn briefwisseling, noch aan enige aantasting van zijn eer of goede naam. Tegen een dergelijke inmenging of aantasting heeft een ieder recht op bescherming door de wet.

Artikel 23

Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.

Een ieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.

Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.

Een ieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.

Artikel 24

Een ieder heeft recht op rust en op eigen vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van de arbeidstijd, en op periodieke vakanties met behoud van loon.

Artikel 25

Een ieder heeft recht op een levensstandaard, die hoog genoeg is voor de gezondheid en het welzijn van zichzelf en zijn gezin, waaronder inbegrepen voeding, kleding, huisvesting en geneeskundige verzorging en de noodzakelijke sociale diensten, alsmede het recht op voorziening in geval van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, overlijden van de echtgenoot, ouderdom of een ander gemis aan bestaansmiddelen, ontstaan ten gevolge van omstandigheden onafhankelijk van zijn wil.

Moeder en kind hebben recht op bijzondere zorg en bijstand. Alle kinderen, al dan niet wettig, zullen dezelfde sociale bescherming genieten.

Artikel 26

Een ieder heeft recht op onderwijs; het onderwijs zal kosteloos zijn, althans wat het lager en basisonderwijs betreft. Het lager onderwijs zal verplicht zijn. Ambachtsonderwijs en beroepsopleiding zullen algemeen beschikbaar worden gesteld. Hoger onderwijs zal openstaan voor een ieder, die daartoe de begaafdheid bezit.³¹

Daarnaast is een groot aantal ILO conventies wereldwijd geldig. Om te beginnen die waarin de vier fundamentele arbeidsnormen zijn vastgelegd, waarvan vooral de vrijheid van organisatie en het verbod op kinderarbeid problematisch zijn voor huishoudelijk personeel. Ook het verbod op dwangarbeid wordt, zoals al eerder genoemd, in sommige gevallen geschonden. Deze normen zijn door vrijwel alle landen geratificeerd. Andere conventies die speciaal op huishoudelijk werk van toepassing zijn, betreffen het recht op leefbaar loon, op veilige en gezonde werkomstandigheden, op betaald zwangerschapsverlof en op een maximaal aantal werkuren. Tot slot zijn er twee conventies waarin specifiek de belangen van migrantenarbeiders behartigd worden.

ILO conventies

De vier fundamentele arbeidsnormen zijn vastgelegd in acht ILO conventies en gelden voor alle werkers:

- Vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen (ILO conventies 87 en 98, aangevuld met 135).
- Verbod op dwangarbeid (ILO conventies 29 en 105).
- Verbod op kinderarbeid (ILO conventie 138 en 182).
- Verbod op discriminatie met betrekking tot werk en beroep (ILO conventies 100 en 111).

Overige ILO arbeidsnormen die van toepassing zijn op huishoudelijk werk:

- Het recht op een leefbaar loon (ILO conventies 26 en 131).
- Het recht op veilige en gezonde werkomstandigheden (ILO conventie 155).
- In acht nemen van het maximale aantal werkuren (ILO conventie 1).
- Het recht op betaald zwangerschapsverlof (ILO conventie 183).
- Landen zullen arbeidsmigranten zo goed mogelijk faciliteren, informeren en gelijke kansen bieden (ILO conventies 97 en 143).^{32,33}

Ook bestaat er internationale wetgeving in de vorm van VN conventies. Een land kan deze conventies ondertekenen en vervolgens ratificeren door te zorgen dat alle behandelde onderwerpen in de landelijke wetgeving worden opgenomen. Eén van deze conventies is de *Internationale conventie ter bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden* die is vastgelegd in resolutie 45/158 van 18 december 1990. Ook de rechten van migrantenarbeiders die huishoudelijk werk doen zijn in deze conventie gewaarborgd.

³¹ Kijk voor de volledige tekst van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens op <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/dut.htm>.

³² Kijk voor de tekst van ILO conventies op <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>.

³³ Een opmerking: in de literatuur over huishoudelijk werkers wordt soms ook verwezen naar ILO conventie 177. Deze tekst gaat echter over "home workers", oftewel thuiswerkers, mensen die in hun eigen huis tegen betaling produceren voor een opdrachtgever, en is dus formeel niet van toepassing op huishoudelijk werkers.

Kwesties die volgens deze conventie speciaal voor arbeidsmigranten moeten worden vastgelegd zijn: het verbod op dwangarbeid, recht op privacy, bescherming tegen geweld en intimidatie en tegen afname van identiteitspapieren, recht op dezelfde arbeidsomstandigheden en –beloning als andere inwoners, recht op lidmaatschap van vakbonden en meer. Nederland heeft deze conventie vooralsnog niet geratificeerd.

Internationale mensenrechtenverdragen van VN organisaties

De VN heeft zeven internationale mensenrechtenverdragen aangenomen. Allemaal bevatten zij artikelen die betrekking hebben op de rechten van huishoudelijk werknemers:

- International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
- International Covenant on Civil and Political Rights
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
- Convention on the Rights of the Child
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families³⁴

Nationale wetgeving

Volgens een rapport van het ILO uit 2003 werd huishoudelijk werk in 18e en 19e eeuwse arbeidswetten veelal gezien als behorend binnen de familiesfeer en dus niet onder andere arbeidsrechten. Een particulier huishouden werd gezien als een privé-omgeving waar de arbeidswetgeving niet gold:

“the ideologies of domesticity and privacy have historically combined to provide a justification for exempting these workers from some of the basic legal entitlements available to other workers.”³⁵

Nog altijd wordt naar deze groep vaak slechts verwezen om hen uit te sluiten van de rechten waar andere werknemers aanspraak op maken of om hen in ieder geval minder rechten toe te kennen. Voor het genoemde rapport is gekeken naar de wetgeving in meer dan zestig landen. Negentien van deze landen hebben specifieke wetten ingesteld voor huishoudelijk werk.³⁶ In nog eens negentien landen bestaan hoofdstukken of secties van de wetgeving over huishoudelijk werk.³⁷ Bij zeventien landen wordt huishoudelijk werk niet genoemd in de arbeidswetgeving³⁸ en bij negen landen worden huishoudelijk werkers expliciet buiten het bereik van de wet gesteld.³⁹

Huishoudelijk werkers worden in feite op twee manieren apart gezet van andere werknemers: er gelden speciale wetten voor hen, waarin minder rechten zijn vastgelegd, of er wordt expliciet gesteld dat de algemene wetten niet voor hen gelden. In beide gevallen, dus met een expliciete verwijzing binnen of juist uitsluiting van de wet, betekent het dat deze groep werknemers minder rechten heeft dan andere werknemers. Zo kan het dat soms wettelijk is vastgelegd dat huishoudelijk werkers onder het minimumloon kunnen verdienen, meer uren kunnen werken dan het nationaal vastgestelde maximum aantal, geen aanspraak kunnen maken op sociale zekerheid die voor alle andere werknemers wel geldt, wel nachtwerk kunnen doen waar dit voor andere beroepen verboden is, minder recht hebben op

³⁴ Zie voor de volledige tekst van deze conventie <http://www.ohchr.org/english/law/cmw.htm>.

³⁵ ILO “Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective” 2003, p. 7.

³⁶ Namelijk: Argentinië, Brazilië, Burkina Faso, de Centraal Afrikaanse Republiek, Denemarken, Finland, Hongarije, Italië, Malta, Oostenrijk, Peru, Portugal, Spanje, St. Vincent en de Grenadines, Swaziland, Tanzania, Zimbabwe, Zuid Afrika, Zweden.

³⁷ Namelijk: België, Bolivia, Canada (Ontario), Chili, Costa Rica, de Dominikaanse Republiek, Ecuador, El Salvador, de Filipijnen, Guatemala, Haïti, Honduras, Maleisië, Mexico, Nicaragua, Panama, Paraguay, Venezuela.

³⁸ Namelijk: Burundi, China, Colombia, Equatoriaal Guinea, Ethiopië, Gabon, Iran, Ivoorkust, Kaapverdië, Laos, Madagascar, Mongolië, Namibië, Thailand, Tunesië, Vietnam, Zambia.

³⁹ Namelijk: Egypte, Guinee-Bissau, Japan, Jemen, Jordanië, Libanon, Turkije, de Verenigde Arabische Emiraten.

verlof, enzovoorts.⁴⁰ Ook is in veel landen huishoudelijk werk nog niet als kinderarbeid geclassificeerd, waarmee het voor kinderen onder de 14 jaar verboden zou zijn. In India bijvoorbeeld, is het werken van kinderen onder de 14 in een particulier huishouden pas vanaf oktober 2006 wettelijk verboden.⁴¹

In sommige landen zijn de rechten van huishoudelijk werkers wel expliciet vastgelegd in wetten. Zo zijn in Colombia en in Peru respectievelijk in 1988 en 2003, naar aanleiding van actieve lobby van plaatselijke vrouwenorganisaties, wetten ingesteld waarin de hiervoor genoemde kwesties worden gereguleerd. Ook Zuid Afrika heeft sinds 2002 uitgebreide wetgeving betreffende contracten, werktijden en verlof, salaris en meer.⁴² Soms zijn er naast of in plaats van wetgeving andere regelingen. In Frankrijk bestaat bijvoorbeeld sinds 1999 een landelijke cao voor huishoudelijk werkers. Ook in België is deze sector sinds april 2004 na actie van de CCVD⁴³ ondergebracht bij Paritair Comité 323 voor het beheer van gebouwen en voor dienstboden. Dit is een officieel orgaan binnen het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling met de bevoegdheid de cao af te sluiten.⁴⁴ In Nederland bestaan geen aparte arbeidswetten voor huishoudelijk werkers en is het niet mogelijk om voor hen een CAO af te sluiten omdat zij noch hun werkgevers als collectief georganiseerd zijn. In hoofdstuk vier wordt verder ingegaan op de wetgeving wat betreft huishoudelijk werk in Nederland.

Het feit dat er wetten bestaan wil in veel gevallen nog niet zeggen dat deze ook uitgevoerd worden. Slechts enkele landen hebben bepalingen betreffende de handhaving van de wet ingesteld. Een probleem blijft dat de plicht van een regering om de rechten van huishoudelijk werknemers te beschermen soms in tegenspraak is met het recht op privacy van particuliere huishoudens. Bovendien zijn huishoudelijk werkers vrijwel nooit geregistreerd, het werk vindt in de informele sector plaats. Hierdoor zijn de werknemers geïsoleerd en onbereikbaar voor autoriteiten, wat tot gevolg heeft dat wetten zelden in acht worden genomen. In veel gevallen is het de werkgever die bepaalt waar de werknemer recht op heeft.

Het genoemde ILO rapport beveelt aan dat elk land wetten instelt om de volgende zaken te regelen: werk- en rusttijden, nachtwerk en overwerk en de beloning daarvan, verlof, loon en de vorm van uitbetaling, beëindiging van het dienstverband, sociale zekerheid en het elimineren van kinderarbeid. Regeringen kunnen een standaardisatie van de arbeidsvoorwaarden het best bevorderen door een voorbeeldcontract te verspreiden. Ook zouden zelfhulporganisaties steun moeten ontvangen, omdat zij het best de handhaving van de wetten kunnen controleren. Andere effectieven maatregelen die regeringen kunnen nemen om de rechten, erkenning en waardering van huishoudelijk werkers te bevorderen zijn het verspreiden van informatie over hun rechten en het opnemen van de sector in economische cijfers over het bruto nationaal product.⁴⁵

Conclusie

Internationale wetgeving die geldt voor huishoudelijk werkers is te vinden in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, in ILO conventies en in VN conventies. Uiteraard is het van groot belang dat deze conventies door zoveel mogelijk landen worden geratificeerd, iets waar zeker wat betreft de conventies nog veel vooruitgang in te bereiken is. Nationale wetgeving is voor huishoudelijk werk in veel gevallen gebrekkig, voortkomend uit het feit dat dit werk in particuliere huishoudens plaatsvindt en dus gezien wordt als een privé aangelegenheid. Daar waar wel specifieke wetten bestaan betreffende huishoudelijk werkers

⁴⁰ ILO "A legal perspective" p. 8-9.

⁴¹ Stop Kinderarbeid – School, de beste werkplaats, persbericht "India laat grootste deel kinderarbeid nog steeds ongemoeid".

⁴² ILO "A legal perspective" p. 16, 23, 25; JK Donaldson, Finding common ground: redefining women's work in Colombia; <http://www.globalwomensstrike.net/English2006/JournalPeru.htm>.

⁴³ CCVD: Christelijke Centrale voor Voeding en Diensten.

⁴⁴ ACV Voeding en Diensten brochure "Beheer van gebouwen en dienstboden, Loon en arbeidsvoorwaarden voor het arbeiders- en bediendepersoneel", 2006.

⁴⁵ ILO "A legal perspective" p. 69-71.

is dit vaak om hen juist minder rechten toe te kennen dan andere werknemers. Ook is dit werk vaak nog niet aangemerkt als kinderarbeid en daarmee verboden voor kinderen onder de 14 jaar. De handhaving van de wel bestaande wetten en de internationale wetgeving laat ook te wensen over, zoals uit het volgende hoofdstuk betreffende de problematiek van de sector wereldwijd zal blijken. Een aanbeveling voor het CNV en zijn partnerorganisaties is dan ook om druk uit te oefenen op de overheid om de genoemde conventies te ratificeren en dezelfde rechten vast te leggen voor huishoudelijk werkers als voor alle andere werknemers.

3. Problematiek wereldwijd

De problemen voor huishoudelijk werkers zijn onder te verdelen in verschillende categorieën. In dit hoofdstuk wordt de indeling in categorieën zoals die voor de vragenlijsten gebruikt is, aangehouden. De onderwerpen die aan bod komen zijn wetgeving, contracten, salaris, werktijden, verlof, werkomstandigheden, vrijheid van organisatie, toegang tot onderwijs en training, sociale zekerheid, erkenning en imago, discriminatie, kinderarbeid en migrantenarbeid. De laatste twee onderwerpen betreffen groepen werknemers die extra kwetsbaar zijn. Per onderwerp wordt eerst een beschrijving gegeven, gevolgd door de informatie aangeleverd door onze partners.

A. Onvoldoende dekking en slechte naleving van wetgeving

In het vorige hoofdstuk is al gebleken dat de wetgeving erg verschilt per land: sommige arbeidswetten gelden wel voor huishoudelijk werkers, de meeste landelijke wetgeving maakt geen melding van deze categorie werkenden en erkent hen daarmee niet als werknemers. Sommige wetten sluiten huishoudelijk werkers zelfs expliciet uit van de rechten waar andere werknemers aanspraak op kunnen maken.

De praktijk in onze partnerlanden

Al onze drie Latijns Amerikaanse partners noemen de landelijke arbeidswetten. Enkele artikelen daarvan hebben betrekking op huishoudelijk werk. Zij geven echter aan dat deze wet noch toegepast noch gecontroleerd wordt. In Paraguay genieten huishoudelijk werkers officieel dezelfde rechten als alle andere werknemers, maar worden zij in de praktijk systematisch gediscrimineerd. De arbeidswetgeving zou verscherpt kunnen worden, zo vinden ze ook in Honduras. De Panamese partner reageert minder negatief en wijst erop dat huishoudelijk werkers onder het minimumloon verdienen omdat de kost en inwoning nu eenmaal van het loon afgetrokken worden.

De Aziatische partners kennen over het algemeen geen wetgeving over huishoudelijk werk. Er zijn twee uitzonderingen: in Pakistan geldt dat vrouwen onder de 45 jaar niet buitenshuis huishoudelijk werk mogen doen. In de Filippijnen bestaan wel enkele artikelen in de arbeidswetgeving die de rechten van huishoudelijk werknemers waarborgen. Ook hier geven alle partners aan dat de wetten niet toegepast of gecontroleerd worden. Veel van de arbeidswetgeving blijkt verouderd, zoals de Filippijnse "Labour Code" die 30 jaar geleden werd ingesteld.

In Afrika weten de meeste partners niet van toepasselijke wetgeving behalve het verbod op kinderarbeid en de algemene arbeidswetgeving. In Zuid Afrika heeft het Departement van Arbeid wel sectorale bepalingen vastgesteld voor huishoudelijk werknemers. Gezondheids- en veiligheidswetten gelden echter niet voor deze groep waardoor zij geen aanspraak kunnen maken op een vergoeding bij verwondingen op het werk. De Afrikaanse partners laten allen weten dat de wetten niet naar behoren worden toegepast of gecontroleerd.

Partners melden dat er behoefte is aan wetten betreffende klachtenbehandeling, minimumloon, werktijden en verlof, sociale zekerheid, gezondheid en veiligheid en het recht op organisatie. Ook is er behoefte aan voorlichting over deze rechten aan huishoudelijk werkers.

B. Geen contracten

Een contract regelt de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten opzichte van elkaar. De volgende zaken worden hier normaal gesproken in opgenomen: een taakomschrijving en de organisatie van het werk (fulltime of parttime, inwonend of niet), aanvang en einde van het werk, proeftijd, werktijden, pauzes, overuren, verlof, salaris,

inhoudingen en toeslagen, beëindiging van het dienstverband en de regeling van geschillen. Huishoudelijk werk wordt wereldwijd typisch geregeld via mondelinge afspraken tussen werkgever en werknemer. In sommige landen is een contract verplicht als één van de twee partijen daarom vraagt. In andere wordt een mondeling contract als rechtsgeldig gezien. In de praktijk is het nergens gebruikelijk dat huishoudelijk werkers een schriftelijk contract hebben. Een argument dat hiervoor wordt aangevoerd is dat het met mondelinge afspraken ook goed gaat, maar toch kan dit voor problemen zorgen. Soms bestaat er namelijk onduidelijkheid over de afspraken, de eisen van de werkgever kunnen in de loop van de tijd veranderen zonder dat daar iets tegenover staat voor de werknemer, zij kunnen op staande voet en zonder compensatie ontslagen worden en tot slot heeft de werknemer niets achter de hand om aanspraak te maken op bepaalde rechten.⁴⁶

De praktijk in onze partnerlanden

In de meeste partnerlanden is een contract niet volgens de wet verplicht, behalve in Ghana, Niger en de Filipijnen. In de praktijk wordt het werk altijd volgens mondelinge afspraak geregeld. In Panama en Zuid Afrika is een mondeling contract ook rechtsgeldig. In Togo zijn er ook bureaus die werknemers (meisjes) aannemen en hen plaatsen in huizen na het tekenen van een contract tussen het bureau en de ontvangende familie. Partners wijzen erop dat huishoudelijk werkers door het ontbreken van een contract niet weten wat hun rechten zijn en zich ook niet bewust zijn van de grenzen aan de eisen die werkgevers aan hen kunnen stellen. Zij zijn afhankelijk van de goede of slechte intenties van hun baas. Vaak weten zij niet van de mogelijkheid van een contract af, terwijl werkgevers er geen baat bij hebben. Op die manier is er geen druk om meer met contracten te werken.

C. Slechte lonen

Vooraf op het gebied van beloning worden huishoudelijk werkers anders behandeld dan andere werknemers. Het landelijk minimumloon is vaak niet op hen van toepassing omdat zij niet tot de gewone werknemers gerekend worden of hier expliciet van worden uitgesloten. Daarnaast moeten zij meer uren werken voor hetzelfde loon. Overuren worden niet gerekend en niet uitbetaald, laat staan extra uitbetaald. Vaak moeten huishoudelijk werkers ook specifiekere taken uitvoeren, zoals verzorging van kinderen of ouderen, die niet extra worden betaald. Ook als er in de loop van het dienstverband taken bijkomen betekent dit meestal geen verhoging van het loon. Wel worden soms verschillende mensen aangenomen voor verschillende taken (zoals een kok, een schoonmaakster, een tuinman, een chauffeur) die ook verschillend worden uitbetaald. Bij inwonende medewerkers worden de kosten van de accommodatie en voedsel meestal van het loon afgetrokken. Vaak gelden er geen verschillende tarieven voor het werken op zon- en feestdagen.⁴⁷

In een rapport van de Belgische organisatie WSM wordt uitgelegd waarom de lonen van huishoudelijk werkers structureel lager zijn dan die van andere werknemers. Dit heeft ermee te maken dat de vraag naar huispersoneel afhangt van het loonverschil tussen de werkgever en degene die het werk verricht. De taken uitgevoerd door huispersoneel vragen veel arbeid en kennen een lage arbeidsproductiviteit. Als ze vergoed zouden worden tegen normale arbeidsvoorwaarden zouden ze voor veel vragers onbetaalbaar zijn.⁴⁸

Wat eveneens veel voorkomt is dat huishoudelijk werkers hun loon tijdelijk of helemaal niet uitbetaald krijgen. Human Rights Watch observeerde dat in Marokko en Indonesië minderjarige werksters die voor feestdagen naar huis gingen geen loon uitbetaald kregen om hen te dwingen naar hun werkgever terug te komen. Het salaris wordt in zo'n geval ingezet als middel om macht over de werknemer uit te oefenen. Daarnaast krijgen veel

⁴⁶ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 24-25; ILO "A legal perspective" p. 15-19.

⁴⁷ idem, p. 15-17, 26.

⁴⁸ WSM "Internationaal Huispersoneel" p. 15.

migrantenwerksters in het Midden Oosten en Azië maandenlang geen loon of worden de kosten van hun retourticket ingehouden op hun uitbetaling.⁴⁹

De praktijk in onze partnerlanden

De partners geven zonder uitzondering aan dat het salaris van huishoudelijk werkers lager is dan het minimumloon, voor zover dat al is vastgesteld, of dan het gebruikelijke loon voor andere laagopgeleide beroepen. In de meeste landen is het normaal dat accommodatie van inwonende werkers wordt afgetrokken van het loon, wat voor een deel van het verschil zorgt. In Zuid Afrika is bepaald dat dit maximaal 10% van het totale salaris mag zijn, maar volgens de vakbond daar ontwijken werkgevers deze regel doordat het loon zelf ook in natura mag worden uitbetaald. Zuid Afrika, Honduras en Niger zijn de enige landen die melden dat overuren en werken op zon- en feestdagen soms extra betaald worden, maar in de meeste gevallen is hier niets over vastgelegd en wordt dit in de praktijk ook niet extra beloond. Er worden verschillen genoemd afhankelijk van de regio (het loon is in Indonesië, Panama en Mali in de grote steden vaak hoger dan op het platteland), van het welvaartsniveau van de werkgever (Pakistan) en van of de werknemer immigrant is of niet (Mali).

De tabel hieronder geeft een overzicht van de huidige minimumlonen en de gebruikelijke lonen van huishoudelijk werkers in onze partnerlanden. Wat ten eerste opvalt is nog altijd het enorme verschil in welvaart met Europa. Daarnaast is het duidelijk dat huishoudelijk werkers altijd onder het plaatselijke minimumloon verdienen, soms zelfs minder dan de helft daarvan.

Minimumloon en gemiddeld loon per maand van huishoudelijk werkers in onze partnerlanden⁵⁰

<i>Land</i>	<i>Officieel Minimumloon</i>	<i>Gemiddeld loon huishoudelijk werkers</i>
Panama	€ 225,- (\$284)	€ 95,- in regio's van grote steden, € 84,- in de rest van het land ⁵¹
Paraguay	€ 183,- (1.200.000 Guarani)	€ 91,-
Honduras	€ 104,- (2.500 Lempira)	€ 62,-
Indonesië	€ 70,- (\$88) in Jakarta	€ 28,- inwonend of € 14,- extern in Jakarta
Pakistan	€ 40,- (3.000 Rupee)	< € 40,-
Filippijnen	€ 12,- (800 Peso) volgens 30-jarige arbeidswet € 38,- (2.500 Peso) nu gebruikelijk	< € 38,-
Sri Lanka	€ 31,- (4.000 Rupee) in industrie	< € 31,-
Nepal	€ 28,- (2.560 Rupee)	< € 28,-
Mali	€ 32,- (20.965 CFA) in 1994 vastgesteld	€ 8,- (migranten) tot 11,- in Bamako € 5,- tot 8,- in andere steden € 15 tot 23,- getrainde en geplaatste werkers
Niger	€ 47,- (31.000 CFA)	€ 10,- tot 47,-
Togo	-	€ 8,- tot 15,- (5.000 tot 10.000 CFA)
Zuid Afrika	€ 102,- (930 Rand)	< € 102,-
Nederland	€ 1284,60 (min. bruto uurloon € 7,41) ⁵²	Gebruikelijk uurloon informeel werk: € 8,-

D. Lange werkdagen

In landen zonder wetgeving voor huishoudelijk werkers is niets bepaald over het maximum aantal uren per dag en per week, over het aantal dagen per week, over een maximum aan overwerk en over rusttijden. In die landen waar wel specifieke wetgeving bestaat of huishoudelijk werkers onder de normale arbeidswet vallen, worden deze regels zelden in acht genomen, zeker wanneer het inwonende werkers betreft.⁵³ Het werk houdt nooit op, vaak moeten werkers zowel de zorg voor de kinderen als het huishouden en het koken op

⁴⁹ HRW "Swept under the rug" 2006, p. 36-37.

⁵⁰ Getallen zijn benaderingen, omrekening volgens <http://www.oanda.com/convert/classic> in juli 2006. Ghana is niet in de tabel opgenomen vanwege onduidelijke gegevens.

⁵¹ Er wordt op gewezen dat dit verschil vooral komt door aftrek van kosten van accommodatie en voedsel.

⁵² Dit geldt bij een 40-urige werkweek.

⁵³ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 18-20; HRW "Swept under the rug" p. 39-40.

zich nemen. Werkgevers eisen soms dat bepaalde taken meerdere keren per dag uitgevoerd worden, zoals een 21-jarige Indonesische aan Human Rights Watch uitlegde:

“I was working day and night. I am not sure when I finished, because she would ask me to redo the jobs many times... Sometimes the employer said, ‘If you can’t finish, you can’t sleep.’ I never got any rest or any days off.”⁵⁴

In sommige landen is niet het maximum aantal werkuren per dag, maar het minimum aantal rusturen per wet bepaald. In Peru werd deze wet, die bepaalde dat huishoudelijk werkers recht hebben op acht uur rust per etmaal, zo geïnterpreteerd dat de werkers werkdagen van zestien uur mochten draaien. Sinds 2003 is er in dat land een nieuwe wet van kracht die bepaalt dat ook deze werkers maximaal acht uur per dag en veertig per week mogen werken. Vaak is het ook zo dat wanneer inwonende werkers niet aan het werk zijn, zij wel continu beschikbaar moeten zijn, mocht hun werkgever hen nodig hebben. Deze ‘aanwezigheidsuren’ zijn soms ook in de wet vastgelegd. Dit betekent dat als de werkers vrij van werk zijn, zij nog niet vrij in hun beweging zijn.⁵⁵

De praktijk in onze partnerlanden

Ook de uren die onze partners doorgeven zijn niet mis. In een aantal landen is een maximum per dag van kracht: in Zuid Afrika mogen huishoudelijk werkers vijf dagen per week maximaal negen uur per dag of zes dagen per week maximaal acht uur per dag werken, zodat zij dus maximaal 45 uur per week werken. Ook hebben ze recht op een uur eetpauze na vijf uur werken. Dit zijn echter de officiële regels. Ook in Panama geldt een maximum van acht uur per dag en 48 uur per week voor andere werknemers, maar huishoudelijk werkers worden hiervan uitgesloten. In Honduras is het dagelijkse maximum twaalf uur en in Ghana en Nepal zestien.

Andere partners geven cijfers uit de praktijk. In Pakistan is een werkdag van twaalf uur normaal, in Paraguay en Indonesië werken inwonende huishoudsters meestal achttien uur achter elkaar. In de Filippijnen, Sri Lanka en Togo werken zij zelfs zolang als hun werkgever zelf wakker is: “Zij zijn de eersten die opstaan en de laatsten die naar bed gaan”.⁵⁶ In Mali wordt een starttijd van half zes in de ochtend genoemd, met een eindtijd van tien uur ‘s avonds of middernacht, afhankelijk van “het humeur van de werkgeefster”.⁵⁷ Ook pauzes en rustdagen worden in de praktijk lang niet altijd toegekend, ook al is het in een aantal landen normaal dat werknemers in ieder geval op zondag vrij zijn. Partners wijzen erop dat werk- en rusttijden zeer afhankelijk zijn van de welwillendheid van de werkgevers. “Aardige en verlichte werkgevers geven hun huishoudelijke hulp tenminste één dag vrij per week.”⁵⁸ In onderstaande tabel is nogmaals een overzicht van officiële werktijden en de praktijk te vinden.

Werktijden in onze partnerlanden: uren per dag en per week officieel en in de praktijk

<i>Land</i>	<i>Max. per dag</i>	<i>Max. per week</i>	<i>In de praktijk per dag</i>	<i>Rusttijd/pauzes</i>
Panama	8	48	> 8	
Paraguay			18	zondag
Honduras	12			zondag
Indonesië			18	
Pakistan			12	
Filippijnen			zolang werkgever wakker is	1 dag
Sri Lanka			zolang werkgever wakker is	
Nepal	16			geen pauzes

⁵⁴ geciteerd in HRW “Swept under the rug” p. 39.

⁵⁵ ILO “A legal perspective” p. 20-21; <http://www.globalwomensstrike.net/English2006/JournalPeru.htm>.

⁵⁶ vragenlijst Togo.

⁵⁷ vragenlijst Mali.

⁵⁸ vragenlijst Filippijnen.

Ghana	16			
Mali	8		5.30u – 22u/24u	geen pauzes
Niger			> 8	
Togo			zolang werkgever wakker is	
Zuid Afrika	9	45		1 uur in vijf
Nederland		36	< 8	half uur in acht

E. Gebrek aan verlof

Ook verlof is een kwestie waarbij, als er iets over is vastgelegd in wetgeving voor huishoudelijk werkers, dit meestal in het nadeel van die werkers is. Zij hebben minder recht op verlof tijdens feestdagen, een jaarlijkse vakantie en zwangerschaps- en ziekteverlof.⁵⁹ Zwangere werksters worden juist vaak per direct ontslagen.⁶⁰ In het geval dat er wel verlof wordt toegekend is dit zeer zelden betaald.⁶¹

De praktijk in onze partnerlanden

Wederom zijn het Panama en Zuid Afrika waar iets is vastgelegd over het verlof waar huishoudelijk werkers aanspraak op kunnen maken. In Panama hebben zij recht op een zwangerschapsverlof van drie maanden en achttien dagen betaald ziekteverlof per jaar. In Zuid Afrika is het vier maanden onbetaald zwangerschapsverlof, in welk geval zij aanspraak kunnen maken op een werkloosheidsuitkering. Ook kunnen werkgever en werknemer betaald zwangerschapsverlof overeenkomen. Officieel hebben de werkers recht op zes weken ziekteverlof per 36 gewerkte weken.

In de meeste landen is echter niets vastgelegd over verlof en wordt dit in de praktijk ook zelden aan huishoudelijk werkers toegekend. In Honduras, de Filippijnen, Sri Lanka en Niger benadrukken ze dat dit van de werkgever afhangt. In sommige gevallen is een jaarlijks verlof wel gebruikelijk: in Indonesië krijgen de meeste werkers rond Idul Fitri (een islamitische feestdag) twee weken vrij om naar hun dorp terug te keren, in Nepal krijgen sommigen tien dagen festivalverlof per jaar of per twee of drie jaar. Volgens de partner in Niger zijn er uitzonderingen waarbij werkers jaarlijks een maand vrij krijgen en is bovendien bekend dat degenen die bij Europeanen in dienst zijn ook vaak zwangerschapsverlof toegewezen krijgen. In Zuid Afrika hebben werknemers recht op drie weken betaald verlof per jaar, maar volgens de vakbond is dit in de praktijk niet gebruikelijk. De Paraguayaanse partnerorganisatie meldt dat als bekend wordt dat een werkster zwanger is, zij direct wordt vervangen.

F. Slechte werkomstandigheden

Binnen het onderwerp werkomstandigheden hebben huishoudelijk werkers met verschillende problemen te maken wat betreft gezondheid en veiligheid op het werk, accommodatie en voedsel, privacy en isolatie, geweld en (seksuele) intimidatie.

Over gezondheid en veiligheid op het werk is over het algemeen niets vastgelegd of geregeld voor deze werkers. Zij moeten daarom eventuele problemen zelf oplossen, zowel financieel als organisatorisch. Ook moeten zij zelf hun eigen veiligheid beschermen. Gevaarlijke en schadelijke situaties die kunnen voorkomen betreffen het gebruik van bepaalde schoonmaakmiddelen en het doen van lichamelijk zware klussen, zoals veelvuldig stofzuigen, ramen zemen en herhaaldelijk moeten bukken om lage oppervlakten schoon te maken. Volgens Human Rights Watch wordt van veel werkers geëist dat zij gewoon doorwerken als zij ziek zijn.⁶² Vooral uit Hong Kong en Singapore komen regelmatig berichten dat huishoudelijk werkers uit het raam zijn gevallen, met de dood of verminking tot

⁵⁹ ILO "A legal perspective" p. 36, 39.

⁶⁰ HRW "Swept under the rug" p. 43.

⁶¹ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 20-23, 38.

⁶² HRW "Swept under the rug" p. 42.

gevolg. Dit kan drie oorzaken hebben: of de werkster is inderdaad gevallen omdat zij op zeer gevaarlijke wijze de ramen moest zemen, of zij is geduwd door haar werkgever, of de sprong was een poging tot zelfmoord vanwege een uitzichtloze situatie. Tussen 1999 en 2005 kwamen tenminste 147 migrantenarbeidsters in Singapore op deze manier om. In Hong Kong stierven er 32 werksters op de werkplek tussen 2003 en half 2005. In zeventien gevallen betrof dit zelfmoord, de overige gevallen waren geclassificeerd als ziekte en ongelukken. Beide cijfers betreffen waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg.⁶³

Accommodatie en voedsel levert voor inwonende huishoudelijk werkers vaak problemen op zoals gebrek aan ruimte, licht en meubilair en te weinig en/of slecht voedsel.⁶⁴ Als zij een eigen kamer hebben in het huis of in de tuin is dit vaak erg klein. Veel werkers vertellen echter ook dat er verwacht wordt dat zij op de vloer in de keuken of woonkamer of zelfs in een voorraadhok slapen.⁶⁵ Vaak eten zij dat wat de familie eet, maar er zijn ook gevallen waarbij zij alleen resten van de maaltijd krijgen, of minder (bijvoorbeeld alleen wat brood), of zelfs dagenlang niets.⁶⁶

Isolatie en een gebrek aan privacy zijn problemen die eveneens veel voorkomen onder huishoudelijk werkers. Inwonende werkers komen vaak nauwelijks buiten het huis waar zij werken, mede vanwege hun lange werkdagen. Vooral migranten worden daarnaast vaak belemmerd in hun vrijheid en contacten met anderen. Sommigen worden opgesloten in het huis van hun werkgever en wordt het verboden met de burens te praten. Een 31-jarige Indonesische werkster in Singapore vertelt:

“I was not allowed to go outside. I never went outside, not even to dump the garbage. I was always inside, I didn't even go to the market. I felt like I was in jail. It was truly imprisonment. I was not allowed to turn the radio on either.... I could only see the outside world when I hung clothes to dry.... My employer said, 'Don't speak to anyone. Don't speak to friends or to the neighbours.' I wasn't allowed to contact my relatives. I worked for three years. I had nobody to talk to.”⁶⁷

Hierdoor hebben ze niet alleen weinig sociale contacten en kans tot ontspanning en ontplooiing, maar ze kunnen ook geen melding maken van misbruik of ontsnappen.⁶⁸ Hieraan verbonden is dat inwonende huishoudelijk werkers nauwelijks privacy hebben. Voorbeelden hiervan zijn dat werkgevers hun woning controleren, het aantal bezoekers beperken of helemaal niet toestaan, bepalen wat werkers in hun vrije tijd doen en over het algemeen te weinig eigen ruimte aan de werker geven.⁶⁹

Mede door deze isolatie en het gebrek aan privacy zijn huishoudelijk werkers bijzonder kwetsbaar voor intimidatie van hun werkgevers. In een ILO rapport worden naast isolatie de overige verklaringen voor deze kwetsbaarheid gegeven: de onderdanige aard van het werk, de beleving van zowel werkgever als werknemer dat huishoudelijk werk een inferieur beroep is, de traditionele opvatting dat vrouwen en kinderen minderwaardig zijn, het feit dat werksters soms als oorzaak worden gezien van gezinsruzie, of het slachtoffer daarvan worden, en tot slot een gebrek aan kennis van hun rechten waardoor deze werkers geen uitweg zien, willen of kunnen nemen.⁷⁰ Ook hier zijn de aantallen onbekend. Officiële cijfers van meldingen liggen waarschijnlijk ver onder het werkelijke aantal, maar hoe groot het aandeel werksters is dat last heeft van psychologische, fysieke en seksuele intimidatie en geweld is onduidelijk. Alleen al de ernst van deze behandeling vraagt om aandacht,

⁶³ HRW “Maid to Order” 2005, p. 38-41.

⁶⁴ ILO “A legal perspective” p. 2.

⁶⁵ HRW “Swept under the rug” p. 45-46.

⁶⁶ HRW “Help wanted, abuses against female migrant domestic workers in Indonesia and Malaysia” 2004, p. 47.

⁶⁷ HRW “Maid to Order” p. 46.

⁶⁸ idem, p. 40-42.

⁶⁹ ILO “A legal perspective” p. 2.

⁷⁰ idem, p. 3.

ongeacht de aantallen. De volgende citaten spreken boekdelen over de effecten op de slachtoffers.

Een 22-jarige Indonesische werkster in Singapore vertelde aan Human Rights Watch in 2005: "Everyday, my employer would get angry. Everyday they would call me an idiot and stupid. They even used 'idiot' as my name."⁷¹ Een twintigjarige Indonesische werkster vertelde in 2004: "When the lady went to drop off the children to the grandmother's house, the man would stay at home.... He raped me many, many times. Once a day, every day for three months. He hit me a lot because I didn't want to have sex. I don't know what a condom is, but he used some tissues after he raped me."⁷² Tot slot vertelde een medewerker van een rechtbank in El Salvador in 2003 het volgende:

"I have known various cases of patrones and sons who sexually abuse domestic workers, including cases in which the domestics became pregnant, and then [the families] throw the girls out. We followed at least three cases of this, and at least one was underage [under eighteen]... The rate is huge. It's the norm, whether it's the patrón or his sons. It's normal for her—she accepts it. She goes to work in a house, and she has no friends or relatives there, and she is afraid that she will be fired. If she says what is happening, they will fire her and say that she has provoked it. There is no fear of the complaint [process]."⁷³

De praktijk in onze partnerlanden

Wat betreft veiligheid en gezondheid op het werk melden drie partners dat deze niet goed, afwezig of slecht zijn. Twee laten echter weten dat dit over het algemeen wel naar tevredenheid is. Uit de Filippijnse vragenlijst komt naar voren dat dit van de werkgevers afhangt, maar meestal goed geregeld is, alhoewel jonge huishoudelijk werkers, zeker als zij van het platteland komen, altijd een risico lopen door onwetendheid (bijvoorbeeld bij het gebruik van chemicaliën).

Ook over accommodatie en voedsel zijn de partners wat verdeeld, maar overwegend negatief. Huishoudelijk werkers in deze landen eten hetzelfde als de familie of wat daarvan overblijft. Over de verschaftte woning wordt gezegd dat deze matig tot slecht is (Paraguay, Zuid Afrika), dat het afhankelijk is van de werkgever (Nepal, Togo) of dat deze over het algemeen goed is (Panama, de Filippijnen). In Ghana en Sri Lanka wordt zeer neutraal gemeld dat hierin "wordt voorzien", in het laatste geval is dat inclusief kleding. In Mali moeten huishoudelijk werkers vaak in groepen op veranda's, balkons en in winkels slapen, op dekens en zonder muggennetten. Van de meisjes die daar naar de APAM centra⁷⁴ komen is eenderde positief over hun leefomstandigheden.

Het algemene beeld is dat huishoudelijk werkers altijd in meer of mindere mate in isolement leven. Over de hoeveelheid privacy zijn enkele partners positief en noemen dit "in sommige gevallen acceptabel" of "over het algemeen genoeg", anderen zeggen dat er geen privacy is voor deze werkers.⁷⁵

Volgens zeven van onze partners komt seksuele intimidatie in hun land voor en nog vier landen hebben het er zelfs over dat dit "constant" of erg vaak voorkomt.⁷⁶ De Nepalese partner vertelt over één zo'n geval: "Sommige werkgevers vallen hun huishoudster lastig of misbruiken hen, soms ook seksueel. Vier jaar geleden werd de zoon van een rechter van het Hooggerechtshof ervan beschuldigd een huishoudelijk werker te hebben verkracht en

⁷¹ HRW "Maid to order" p. 85.

⁷² HRW "Help wanted" p. 48.

⁷³ HRW "Abuses against child domestic workers in El Salvador" 2004, p. 17.

⁷⁴ Les centres d'Action Promotion Aide-ménagères (APAM): centra voor actie ter bevordering van de omstandigheden van huishoudelijk werkers.

⁷⁵ Citaten uit de vragenlijsten van respectievelijk Nepal, Honduras en Ghana, en Paraguay.

⁷⁶ Vragenlijsten van respectievelijk Panama, Honduras, Pakistan, de Filippijnen, Nepal, Niger, Zuid Afrika en Paraguay, Sri Lanka, Mali en Togo.

vermoord. Zij was toen 20 jaar. De politie klaagde echter een andere, mannelijke, huishoudelijk werker aan die daar toen in dienst was, hij was toen 16 jaar.” Ook melden zes partners dat er incidenten van fysieke en mentale mishandeling zijn.⁷⁷ In de vragenlijst uit Mali staat: ” De huishoudelijk werkers zijn vaak slachtoffer van seksuele intimidatie, van geweld van de man van hun werkgeefster, hun jongere broer, hun kind, hun tuinman, de chauffeur of andere mannen in het gezin. Hen wordt bevolen niet over dit misbruik te praten.” Ook onze Zuid Afrikaanse partner benadrukt dat mishandelde werkers geen actie durven te ondernemen uit angst hun inkomen, onderdak, de scholing voor hun kinderen en toegang tot klinieken te verliezen.

G. Gebrek aan organisatie

Er bestaan wereldwijd maar weinig vakbonden voor huishoudelijk werkers, wat gezien de aantallen werknemers op zijn minst opvallend is. De redenen zijn echter voor de hand liggend. Ten eerste zijn veel huishoudelijk werkers geïsoleerd in hun werkplek, een particulier huishouden. Waar andere werknemers bereikbaar zijn via het bedrijf en de werkgever voor wie zij werken, is deze groep dat niet. Zij werken individueel en komen zelden als specifieke groep samen. Ten tweede zijn zij vaak niet geregistreerd bij de overheid of belastingdienst; omdat het veelal informeel werk betreft, is het niet bekend wie de huishoudelijk werkers zijn. Aangezien vooral migrantenarbeiders in sommige landen illegaal aan het werk zijn willen zij zich niet bekend maken. In bepaalde gevallen kunnen mensen die officieel geen werknemersstatus hebben ook officieel geen vakbond oprichten. Ten derde ontberen de huishoudelijk werkers vaak informatie over hun rechten en over wat een vakbond voor hen zou kunnen betekenen. Dit komt omdat het vaak laag opgeleide mensen zijn, omdat er nog weinig vakbonden zijn die zich specifiek op deze groep richten en omdat er weinig voor hen is vastgelegd in wetten en overheden daarom ook geen moeite doen hier informatie over te verspreiden. Ook is het bij migrantenarbeiders zo dat zij te maken hebben met een taal- en cultuurbarrière. Een vierde en laatste reden welke tot gevolg heeft dat huishoudelijk werkers wereldwijd nauwelijks georganiseerd zijn is dat dit werk meestal zeer slecht betaalt, waardoor werkers een lidmaatschap van een vakbond niet kunnen of willen betalen.

De praktijk in onze partnerlanden

De meeste van onze partners laten weten dat huishoudelijk werkers lid van hun vakbond zouden kunnen worden, maar dat de organisatie van deze werkers erg moeizaam is. Hun ervaring is over het algemeen dat zij niet van het bestaan van vakbonden afweten en zich zeker niet bewust zijn dat zij zich daar zelf in kunnen verenigen. Uit de het cirkeldiagram hiernaast wordt duidelijk dat in de meeste partnerlanden geen (specifieke) vakbond bestaat waar huishoudelijk werkers lid van kunnen worden, of als dit wel het geval is, deze mensen zelf geen lid worden.

In Panama is enkele jaren geleden een poging gedaan een aparte vakbond op te zetten voor huishoudelijk werkers, maar dit is uiteindelijk niet gelukt. Zelfs het meest succesvolle voorbeeld, de South African Domestic and General Workers Union⁷⁸ in Zuid



Vakbondsorganisatie van huishoudelijk werkers in onze partnerlanden

⁷⁷ Vragenlijsten uit Paraguay, Honduras, de Filippijnen, Nepal, Mali en Togo.

⁷⁸ SADAGWU, de Zuid Afrikaanse bond voor Huishoudelijk en Algemene Werknemers.

Afrika, noemt zichzelf een “kleine maar strijdbare stem in de sector” en benadrukt dat de organisatie van huishoudelijk werkers zeer minimaal is. De Zuid Afrikaanse vakcentrale heeft deze groep juist daarom als prioriteit aangemerkt voor organisatie en ontwikkeling. In Niger bestaat de Association Croyante des Agents de Maison⁷⁹, die momenteel 150 leden telt.

Als redenen voor het gebrek aan organisatie binnen de sector noemen de partnerorganisaties dat de werknemers allemaal als individu werken en niet in een officiële structuur geregistreerd of georganiseerd zijn. Zij zijn onbereikbaar en geïsoleerd. Daarnaast beschikken zij vaak niet over informatie en kennis wat betreft vakbonden, waardoor de voordelen voor hen niet duidelijk zijn. In Pakistan stellen ze bijvoorbeeld dat veel werksters analfabeet zijn. Tevens wordt genoemd dat de vakbonden zelf kennis ontberen over de sector van het huishoudelijk werk (Togo). Tot slot worden ze in sommige gevallen tegengewerkt, zoals in Mali: “Sommige werkgeefsters keuren het idee af dat hun huishoudelijke hulp lid wordt van een dergelijke organisatie omdat zij denken dat zij zich daardoor tegen haar werkgever zal keren.” In hoofdstuk 5 wordt verder ingegaan op de diensten en activiteiten die onze partnerorganisaties organiseren om de rechten van huishoudelijk werkers te bevorderen.

H. Geen toegang tot onderwijs en training

In een aantal landen is in wetgeving vastgelegd dat (huishoudelijk) werkers recht hebben op het volgen van onderwijs, tenminste basisonderwijs, of het volgen van professionele training.⁸⁰ Voor minderjarigen biedt het doen van huishoudelijk werk in enkele gevallen toegang tot of de financiële middelen voor het volgen van onderwijs. Veel kinderen worden met dit argument overgehaald dit werk te gaan doen. In de praktijk is het echter zo dat het doen van huishoudelijk werk zowel kinderen als volwassenen belemmert in het volgen van onderwijs. Als werkgevers daartoe al een kans geven, moet dit altijd nadat de huishoudelijke taken volbracht zijn en krijgen werknemers niet genoeg tijd om thuis tijd te besteden aan hun opleiding. Veel vaker verbieden werkgevers hun huishoudelijk personeel om onderwijs te volgen.⁸¹

De praktijk in onze partnerlanden

Over het algemeen melden onze partners dat er wel gevallen zijn van huishoudelijk werkers die toegang hebben tot onderwijs of training en daar ook gebruik van maken, maar dat dit zeker uitzonderingen zijn. Waar dit wel gebeurt, gaat het vaak om avondcursussen aangeboden door kerken, privé- en overheidsinstellingen. In het cirkeldiagram wordt uitgebeeld hoe gebruikelijk het is voor huishoudelijk werkers in onze partnerlanden om een vorm van onderwijs of training te volgen.



Toegang tot onderwijs en/of training voor huishoudelijk werkers in onze partnerlanden

Sommige partners bieden zelf trainingen aan. In Mali heeft de MTC⁸² in hun APAM-centra een programma voor huishoudelijk werkers waarbij zij training op het gebied van

⁷⁹ ACAM, de Christelijke Vereniging voor Huishoudelijk Werkers.

⁸⁰ ILO, “A legal perspective” p. 30. Van de onderzochte landen in dit rapport zijn dit de Dominicaanse Republiek, Ecuador, Frankrijk, Haïti, Honduras, Nicaragua en Peru.

⁸¹ ILO “Understanding child domestic labour and responses to it” 2004, p. 34-35.

⁸² Mouvement Maliens des Travailleurs Croyants, Beweging van Christelijke Werknemers Mali.

alfabetisering, koken en informatie en communicatie kunnen volgen. Ook de MTC Niger biedt avondcursussen aan en SADAGWU in Zuid Afrika verzorgt beroepstrainingen. Enkele partners zijn relatief positief over dit onderwerp: onze Panamese partner kent voorbeelden van werksters die uiteindelijk een diploma behalen en in Ghana is beroepstraining eveneens gebruikelijk. Zowel in Sri Lanka als in Nepal melden ze dat er wel trainingen worden georganiseerd voor vertrekkende arbeidsmigranten, maar niet voor lokale werknemers.

Er zijn verschillende factoren die het volgen van onderwijs voor deze werkers belemmeren. Het meest genoemd zijn de werktijden: huishoudelijk werkers krijgen gewoonweg de kans niet om naar school te gaan omdat zij veel te lange dagen maken. Opnieuw hangt het af van de goedheid van de werkgever of zij hier toch tijd voor krijgen. Ten tweede verdienen de werkers vaak niet genoeg om zich onderwijs te kunnen veroorloven. Een derde belemmering is de werkgever zelf die niet toestaat dat personeel onderwijs volgt. Tot slot wordt genoemd dat de organisaties die trainingen bieden vaak een gebrek aan fondsen, middelen en locaties hebben.

I. Gebrek aan sociale zekerheid

Sociale zekerheid is een zeer lastig onderwerp voor huishoudelijk werkers. Zelfs in Nederland kunnen mensen die dit werk doen, zelfs als dit binnen de bestaande formele regeling voor persoonlijke diensten is, geen aanspraak maken op sociale zekerheid omdat zij hier geen premies voor afstaan. In veel andere landen is het sociaal vangnet nog veel minder effectief en is hier voor huishoudelijk werkers niets over vastgelegd in de wet. Werkers kunnen zichzelf in dat geval particulier verzekeren voor ziekte en werkloosheid. Veel huishoudelijk werkers weten niet van de risico's die zij dragen of zij verdienen niet genoeg om zich hiervoor in te dekken. Er zouden voorzieningen moeten zijn om alle werknemers tegemoet te komen in het geval van ziekte, zwangerschap, invaliditeit, bedrijfsongevallen, pensioen en overlijden.⁸³

Extra schrijnend is dat juist in deze sector de mate van werkzekerheid bijzonder laag is bij gebrek aan contracten. Ziekte, invaliditeit en zwangerschap zijn vaak juist redenen om deze werkers op staande voet te ontslaan. Doreen, werkster in Zuid Afrika, vertelt in de eerder genoemde BBC-uitzending: "Als je drie keer hoest zijn ze al bang dat je AIDS hebt. Als ze daar echt vermoedens over hebben dan word je zo vervangen."⁸⁴

De praktijk in onze partnerlanden

In acht partnerlanden bestaan geen voorzieningen wat betreft sociale zekerheid voor huishoudelijk werkers of bestaan deze voorzieningen wel voor mensen die door de wet als werknemer erkend worden maar geldt dit niet voor huishoudelijk werkers.⁸⁵ Een voorbeeld is Indonesië, waar werkgevers met tien of meer werknemers verplicht zijn voor hen een verzekering af te sluiten. In drie landen zijn wel voorzieningen, maar in Sri Lanka kunnen alleen vertrekkende arbeidsmigranten aanspraak maken op een verzekering en in de Filippijnen betreft het een regeling waarbij zelfstandig ondernemers zich kunnen verzekeren maar waar zeer weinig huishoudelijk werkers gebruik van maken. In Panama en Zuid Afrika wordt op dit moment aan nieuwe wetgeving betreffende sociale zekerheid gewerkt. Ook de partners bevestigen dat daar waar mogelijkheden tot verzekering van risico's bestaan, huishoudelijk werkers hier zelden gebruik van maken vanwege gebrek aan kennis over de mogelijkheden en vanwege gebrek aan financiële middelen om dit te bekostigen.

J. Erkenning en waardering

Wat voor alle huishoudelijk werkers wereldwijd geldt, is dat zij een imago probleem hebben. Zij worden niet voor vol aangezien, hun werk wordt niet als normaal werk gewaardeerd. Dit

⁸³ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 26.

⁸⁴ BBC "All in a day's work".

⁸⁵ Niet in Paraguay, Pakistan, Nepal en Niger, niet voor huishoudelijk werkers in Honduras, Indonesië, Togo en Mali.

heeft verschillende oorzaken en gevolgen die elkaar wederzijds beïnvloeden. Het imagoprobleem blijkt een vicieuze cirkel te zijn. Formeel gezien wordt het werk van huishoudelijk werkers op een landelijk niveau vaak niet economisch erkend omdat hierover geen cijfers worden opgenomen in het Bruto Nationaal Product. Dat terwijl de inkomsten van deze werkers, zeker dat wat door migrantenarbeidsters naar hun thuisland wordt teruggezonden, een wezenlijke economische bijdrage levert aan vele nationale inkomens. Ook het feit dat er in de meeste landen geen wetgeving voor deze werknemers bestaat, bewijst dat dit werk niet erkend wordt. Daar waar wel wetgeving bestaat maar slechts om hen minder rechten toe te kennen dan andere werknemers, wordt het werk wel erkend maar als minderwaardig gezien. Een derde aanwijzing dat huishoudelijk werkers niet formeel erkend worden is het feit dat er nauwelijks cijfers over hun aantallen bekend zijn. Zij worden niet geteld of geregistreerd. Al is het voor overheden en organisaties erg moeilijk gegevens te verkrijgen over deze sector, evenals over andere informele werkers, er zou meer onderzoek naar gedaan kunnen worden.⁸⁶ Aan de kwestie van erkenning kleeft ook een gendersaspect: werk dat voornamelijk door vrouwen wordt gedaan wordt nog altijd minder gewaardeerd dan 'mannenwerk'. De maatschappelijke organisatie *Social Alert* roept op tot een verbetering van deze situatie: "The social and economic recognition of domestic work [...] will have to go hand in hand with the position and role of women in society being better appreciated."⁸⁷

Naast een formeel gebrek aan erkenning hebben huishoudelijk werkers sociaal gezien ook een gebrek aan imago. Zoals in de inleiding al kort aan bod kwam, wordt dit al duidelijk uit het feit dat sommige van deze mensen zich schamen voor hun beroep en hopen dat hun kinderen hen niet zullen opvolgen. Margaret, een huishoudster van middelbare leeftijd in een groot landhuis in Engeland legt het in de BBC-uitzending als volgt uit: "The paradox of domestic workers is that they are indispensable to a particular lifestyle, but are often treated as if they are totally irrelevant."⁸⁸ De taken van het huishouden worden vaak niet gezien als werken maar meer als zorgen. Het is werk wat vrouwen van nature, vanuit een moederinstinct, kunnen uitvoeren. Wat in de literatuur ook veel naar voren komt is dat de werkers, vooral kinderen, niet als werknemer maar als onderdeel van de familie gezien worden. Het feit dat zij het huishouden doen heeft daar geen invloed op.

Deze onderwaardering komt ook tot uiting in de termen die gebruikt worden voor zowel de werkers zelf als de aanspreekvorm die zij behoren aan te wenden voor de werkgevers. In het Nederlands heten huishoudelijk werkers meid, (huishoud-)hulp, dienststers, of het eufemistische interieurverzorgster.⁸⁹ In Latijns Amerika is het *muchacha* (meisje) en de werkgever de *patrón* (meester), in Frans Afrika *bonne* (meid), *filles* (dochter/meisje) of *aide-ménagère* (hulp in de huishouding) en ook *patron* voor de werkgever, in Zuid Afrika respectievelijk *maid* (dienstmeid) en *madam* en *the boss* (mevrouw en de baas).⁹⁰ In China worden huishoudelijk werkers *Mui Tsai* (klein zusje) genoemd⁹¹ en in Marokko wordt voor volwassen vrouwen het woord *khadema* (bediende) gebruikt, maar voor minderjarige meisjes *muta'alma*, wat iemand in het leerproces betekent.⁹² Dit laatste geeft aan dat dit werk vooral voor kinderen meer gezien wordt als onderdeel van de opvoeding dan als werk. Tot slot nog een citaat uit een rapport van Unicef over minderjarige huishoudelijk werkers:

"The labels used to describe child domestic workers have proved to be significant in reinforcing their low self-esteem. In Bangladesh, for example, a term used to describe

⁸⁶ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 15, 52.

⁸⁷ Social Alert "Invisible Servitude, an in-depth study on domestic workers in the world" 2000, p. 5.

⁸⁸ BBC "All in a day's work".

⁸⁹ WSM "Internationaal huispersoneel" p. 14.

⁹⁰ Bron: vragenlijsten.

⁹¹ Social Alert "Invisible Servitude" p. 10.

⁹² ILO "Understanding child labour" p. 29.

child domestic workers is *bandha* or 'tied down'. In the Dominican Republic, a child domestic is known as a 'closed door' (*puerta cerrada*) servant. In Haiti, they are called *restaveks* from the French 'stay with'. In some Latin American countries, child domestic workers are routinely 'labelled' and stigmatized - as doing work traditionally undertaken by slaves - and may not even be called by their given name."⁹³

Het idee dat huishoudelijk werkers minderwaardig zijn, wordt in veel gevallen door de werkgever in stand gehouden en versterkt door de bijzondere machtsverhouding binnen een huishouden. Nieuwe werknemers worden als lager, als tweederangs burgers en in eerste instantie vaak wantrouwend behandeld.⁹⁴ Spanning ontstaat vooral tussen twee vrouwen voor wie het huishouden allebei het domein is. In het volgende citaat vertelt huishoudelijk werkster Doreen in Zuid Afrika tot slot hoe het voelt om als minderwaardig mens behandeld te worden.

"I've been working for fourteen years and I'm very grateful for my job. The pay is OK, but I'm working long hours and I'm working every day. [...] I start at half past six in the morning, but the time I'm finished it's half past eight at night. [...] All the time I must try to understand this family I'm working for but they never understand me. The only thing the people I'm working for them, they know about me, is just: I'm Doreen, and I have three children, and then, I had a husband and he dumped me. That's all they know about me. Nothing else. After fourteen years. If I die, here, and then, where they'll reach my family of my children? 'Cause even a single day they never ask me for my family's phone number, or anything. Nothing. That means if I die here, they'll wait until my son comes here and find me, I'm dead. I think so. I don't think they like to know about me and my family at all. Because they never ask me anything. I don't care about them also."⁹⁵

De praktijk in onze partnerlanden

Alleen onze partner in Panama laat weten dat huishoudelijk werk is opgenomen in het BNP, alle andere partners melden dat dit niet het geval is. Zij beschrijven de situatie van deze werkenden als gediscrimineerd, gemarginaliseerd, relatief arm, niet erkend, verwaarloosd, uitgebuit.⁹⁶ In Mali benadrukken ze dat vrijwel alle huishoudens in Bamako een werkster hebben en dat zij door sommigen als een aanvulling op de familie worden gezien maar door anderen als "les bonnes à tout faire", de manusesjes van alles.

K. Discriminatie

Dit onderwerp is niet in onze vragenlijst aan bod gekomen maar er kwam wel uit de verhalen van de partners en uit literatuur naar voren dat sommige groepen last hebben van discriminatie. In een rapport van Human Rights Watch staat dat in Singapore werknemers uit de Filippijnen minder dan de helft verdienen van autochtone werknemers in vergelijkbare beroepen. Indonesische en Srilankaanse werkers verdienen ongeveer een vijfde en Indiase werkers slechts een achtste van dit loon. Een Indonesische werkster ter plekke verklaart: "Our basic salary should be the same as that of domestic workers from other countries. We feel it is... unfair. I also can speak English. We are also human, also workers. We also clean toilets. Why make it different? We are the same as workers from other countries."⁹⁷ Ook het IOM⁹⁸ bevestigt dat Filippijnse werksters in Syrië ongeveer de helft meer betaald krijgen dan

⁹³ Unicef, "Child domestic work" p. 6.

⁹⁴ ILO "Domestic workers in the Caribbean" p. 47.

⁹⁵ BBC "All in a day's work".

⁹⁶ Vragenlijsten uit respectievelijk de Filippijnen, Zuid Afrika, Honduras, Mali, Togo en Niger.

⁹⁷ HRW "Maid to order" p. 70.

⁹⁸ IOM: International Organization of Migration.

Indonesische werksters. Het salaris wordt gebaseerd op een stereotiepe waardering van hun verschillende nationaliteiten in combinatie met hun religie. Het salaris van Filippijnse werksters is hoger omdat zij als slimmer, hoger opgeleid en Engels sprekend worden ingeschat.⁹⁹ Sommige werksters worden zelfs op hun uiterlijk geselecteerd, zoals een Maleisische agentschap voor Indonesische werksters uitlegt: "some are ugly, fat, short. The final decision belongs to the employer. Maybe they can't sell."¹⁰⁰

Werkgevers in Engeland verklaarden waarom zij liever migrantenarbeiders in dienst hadden dan mensen uit eigen land: deze werkers zouden harder werken, meer meegaand zijn en langere werktijden accepteren. Ook vergemakkelijkte dit de omgang binnen de machtsstructuur, zoals een werkgeefster hier uitlegt:

"It's difficult having someone working for you from the same race because we have this idea of social class in our minds, don't we? ... Whereas when it's somebody from, you know, a different country, you don't have all that baggage that goes with it... There's none of that middle-class, working-class, upper-class thing... (laughs) It's nothing, you know, it's just a different race."¹⁰¹

L. Kinderarbeid

Naast het feit dat alle tot nu toe genoemde problemen ook voor minderjarige huishoudelijk werkers gelden, komen sommige van deze problemen juist bij kinderen vaker voor en krijgen kinderen daarnaast ook nog met extra specifieke problemen te maken. Huishoudelijk werk is één van de meest voorkomende vormen van kinderarbeid. In veel landen is dit heel gebruikelijk, vooral voor meisjes, omdat dit werk in veel culturen als een essentieel onderdeel van de opvoeding wordt gezien. Dit betekent dat welvarende gezinnen in steden kinderen van armere familieleden of vrienden van het platteland opnemen om voor hen te werken. Ook komt het veel voor dat deze kinderen verlaten zijn, of wees, of uit een éénoudergezin komen en dit een manier is voor hen om te overleven. Problemen ontstaan vooral omdat deze kinderen, zeker als zij als (ver) familielid gezien worden, onzichtbaar, onbereikbaar en daarmee kwetsbaar zijn. De gevolgen zijn vaak: weinig of geen kans op onderwijs of geen tijd om dit te volgen; een groot risico op (seksueel) misbruik; uitbuiting; belemmeringen in hun fysieke en psychologische ontwikkeling; en een gebrek aan aandacht en zelfvertrouwen.¹⁰²

In 2006 verscheen een rapport van het ILO genaamd *The end of child labour: within reach*. De optimistische boodschap van dit rapport was dat de aantallen van kinderarbeid de laatste jaren in veel landen en veel sectoren teruggedrongen zijn. Huishoudelijk werk is, samen met landbouw, de enige sector waarin dit absoluut niet het geval is. In beide gevallen heeft dit er mee te maken dat dit sociaal getolereerde vormen van kinderarbeid zijn. Huishoudelijk werk wordt, zoals gezegd, gezien als een deel van de opvoeding en als een familie aangelegenheid die plaatsvindt in een beschermde omgeving. Het wordt geaccepteerd, vaak ook door de hoogopgeleiden in het land. Het is daarom van groot belang dat ook dit werk wordt erkend als kinderarbeid en potentieel één van de ernstigste vormen van kinderarbeid. Een ernstige vorm van kinderarbeid is als dit werk extreme uitbuiting behelst, bijvoorbeeld als er sprake is van mensenhandel of slavernij, of als het werk zeer risicovol is en de gezondheid, veiligheid of moraal van het kind schaadt.¹⁰³ Huishoudelijk werk zou in de wet moeten worden erkend als zijnde kinderarbeid, en daarmee verboden.¹⁰⁴

In veel landen bestaat wel wetgeving over de minimum toegestane leeftijd om te beginnen met werken. In sommige landen worden kinderen die huishoudelijk werk doen

⁹⁹ IOM "Exploratory study on foreign domestic work in Syria" 2003, p. 28.

¹⁰⁰ HRW "Help wanted" p. 30.

¹⁰¹ ETUC "Out of the shadows" p. 14.

¹⁰² Social Alert "Invisible Servitude" p. 5-6.

¹⁰³ ILO "Understanding child domestic labour" p.5.

¹⁰⁴ ILO "The end of child labour: within reach" 2006, p. xii, p. 42.

echter expliciet van deze wet uitgesloten. Vaak is wel vastgelegd dat een kind de kans moet krijgen (vaak tot 14 jaar) om onderwijs te volgen. Soms zijn er meer zaken vastgelegd ter bescherming van kinderen, zoals dat het maximum aantal uren minder is dan bij volwassenen, zij minder overuren mogen maken en geen nachtwerk mogen doen, meer recht hebben op rust, of dat zij beschermd moeten worden tegen werk waar zij fysiek of mentaal niet aan toe zijn vanwege hun leeftijd. Als er iets is vastgelegd over loon is het dat dit minder mag zijn dan voor volwassenen.¹⁰⁵

De praktijk in onze partnerlanden

Partners bevestigen dat huishoudelijk werk grotendeels door kinderen wordt gedaan. De meeste kunnen slechts schattingen geven van de percentages, sommige baseren hun cijfers op officiële statistieken (een census, onderzoek of enquête). Voor een interpretatie van de schattingen is het daarnaast belangrijk om te weten dat de leeftijdsgrens voor minderjarigheid niet in elk land hetzelfde is, deze ligt meestal bij 14, 15 of 18. De volgende tabel geeft een overzicht van het aandeel van huishoudelijk werk dat volgens schattingen van onze partners in hun land door minderjarigen wordt uitgevoerd, en waar de leeftijdsgrens ligt waarop kinderen officieel mogen beginnen met werken.

Aandeel kinderen in huishoudelijk werk in onze partnerlanden¹⁰⁶

<i>Land</i>	<i>Schatting percentage minderjarigen</i>	<i>Minimumleeftijd om te mogen werken</i>
Panama	30	14
Paraguay	25	15
Honduras	13	18
Indonesië	-	15
Pakistan	5	14
Filippijnen	25	18
Sri Lanka	10 tot 20	14
Nepal	20	16
Ghana	40	18
Mali	-	18
Niger	-	14
Togo	30	15
Zuid Afrika	-	15

Partners noemen allerlei problemen waar kinderen die huishoudelijk werk doen last van krijgen. Het algemene beeld wordt hierdoor duidelijk. Veel genoemd zijn de te lange werkdagen (6x) en een gebrek aan rust. Ook belangrijk is het gebrek aan onderwijs (4x). Misbruik en exploitatie wordt vaak genoemd, of dat kinderen veel te weinig salaris ontvangen of geen voedselzekerheid hebben (6x). In de vragenlijst uit Mali staat bijvoorbeeld: "... omdat zij niet kunnen berekenen hoeveel zij verdienen hebben in een aantal maanden, berekent de werkgeefster de inkomsten en krijgen zij slechts de helft van het salaris dat zij hebben opgebouwd bij haar." Enkeligen noemen ook dat de kinderen gescheiden zijn van hun familie, dat zij slecht behandeld worden op persoonlijk vlak en dat zij geen mogelijkheid hebben om te spelen of belemmerd worden in hun groei en ontwikkeling. Mishandeling, zoals seksuele intimidatie (6x), geweld (3x) en het gebruik van lijfstraffen (1x) blijkt ook een veel voorkomend probleem. Eén partner meldt dat kinderen vaak ten onrechte worden beschuldigd van diefstal, een ander noemt een gebrek aan goede kleding.

Enkele partners geven verklaringen over waarom kinderen in dit werk terecht komen. In Panama is een gebrek aan goed onderwijs in de buitenste regio's van het land een reden. De Zuid Afrikaanse partner vertelt: "Een ander fenomeen is de migratie van kinderen van het platteland naar de stad. Deze kinderen zoeken vaak huishoudelijk werk om voor hun

¹⁰⁵ ILO "A legal perspective" p. 47-52.

¹⁰⁶ Bron: vragenlijsten.

broertjes en zusjes te zorgen omdat zij uit gezinnen komen waarvan één of beide ouders geïnfecteerd is met AIDS of inmiddels overleden is.”

M. Migrantenarbeid

In grote delen van de wereld wordt huishoudelijk werk vooral door immigranten uitgevoerd. Net als dat bij kinderen het geval is, heeft ook deze kwetsbare groep werkers met een aantal specifieke problemen te maken. Drie factoren zijn er met name de oorzaak van dat migrantenarbeiders extra afhankelijk zijn van hun werkgever en daarmee bijzonder kwetsbaar voor misbruik en slechte behandeling, namelijk hun isolatie, het feit dat zij vaak ongedocumenteerd zijn en de rol van werkbemiddelaars of agentschappen.¹⁰⁷

Migrantenarbeiders zijn geïsoleerd omdat zij ver weg zijn van familie en vrienden en vaak beperkt worden in hun vrijheid en contacten. Daarnaast bemoeilijken taal- en cultuurverschillen het leggen van lokale contacten en benadrukken zij het verschil met de werkgever. Ook komen migranten vaak van het platteland opeens terecht in een grote en moderne stad. Zeker als zij erg laag opgeleid of zelfs analfabeet zijn versterkt een gebrek aan kennis en ervaring met de nieuwe mediamogelijkheden hun isolement. In andere gevallen maken migranten overigens juist veel gebruik van internet en dergelijke om contact te houden met de achterblijvers. Het isolement zorgt ervoor dat de migrantenarbeiders sterk van hun werkgevers afhankelijk zijn, weinig weten over hun rechten en geen hulp kunnen of durven te zoeken in geval van problemen.

Veel migranten die huishoudelijk werk doen zijn ongedocumenteerd. Soms zijn zij illegaal geïmmigreerd, of op basis van een andere vergunning binnengekomen. Voorbeelden, ook in Europa, zijn au pairs, vrouwen die na scheiding officieel geen recht meer hebben op een verblijfsvergunning of mensen van wie de werkvergunning verlopen is. Ook komt het, vooral bij Aziatische migranten in het Midden Oosten, veel voor dat hun paspoort bij aankomst wordt ingenomen door de werkgever of het agentschap. Van migranten is in sommige landen al vastgelegd dat zij minder rechten hebben dan autochtone werknemers, bijvoorbeeld wat betreft minimumloon, maar ongedocumenteerde migranten kunnen vaak helemaal geen aanspraak maken op rechten. Hierdoor zijn zij extra afhankelijk van hun werkgever, ook voor hun veiligheid. Door aangifte te doen of hulp te zoeken bij problemen lopen zij risico te worden opgepakt.

De agentschappen of bemiddelaars die migrantenarbeiders koppelen aan een werkgever in het ontvangende land spelen veelal geen positieve rol voor de werknemers. Er zijn veel verhalen bekend waarin de agentschappen de werkers uitbuiten en misbruiken in meerdere stadia van hun 'bemiddeling'. Weer geldt dit met name in Azië. Bij rekrutering worden de werkers vaak vals voorgelicht over het werk wat zij gaan doen, in welk land en voor welk loon. Daarna verblijven veel aanstaande werkers vaak een tijd in zogenaamde trainingscentra. Hier lopen zij kans fysiek en seksueel misbruikt te worden, en soms worden zij aan het werk gezet zonder daarvoor betaald te krijgen. Na aankomst bij hun werkgever wordt verwacht dat zij reis- en bemiddelingskosten terugbetalen aan het agentschap, vaak bedraagt dit enkele maanden loon. Hierdoor gaan veel werkers gebukt onder enorme schulden die hen er ook van weerhouden te ontsnappen uit vervelende situaties. Als zij misstanden melden bij de agentschappen kiezen deze vaak de kant van de werkgever, gebruiken fysiek geweld om hen te straffen voor hun ongehoorzaamheid, en eisen eerst de betaling voor zij de werknemer herplaatsen of terug naar huis sturen. Daarnaast vervalsen agentschappen vaak identiteitspapieren van werknemers (met name om minderjarige werkers ouder voor te doen) en nemen zij paspoorten af.

De problemen waar migrantenarbeiders door deze verschillende omstandigheden extra kwetsbaar voor zijn, zijn met name slechte behandeling en psychologisch, fysiek en

¹⁰⁷ Deze paragraaf is gebaseerd op: WSM "Internationaal huispersoneel" p. 12, 22-23, 34; Social Alert "Invisible Servitude" p. 7; IOM "Exploratory study on foreign domestic work in Syria" 2003, p. 28-32; HRW "Help wanted" p. 26-36; HRW "Bad dreams" p. 47-53.

seksueel misbruik door hun werkgevers. Daarnaast hebben zij ook vaker te maken met onderbetaling of zelfs helemaal geen betaling, extreem lange werkdagen en geen verlof, en alle andere problemen die hiervoor toegelicht zijn.

Door het actuele conflict in Libanon is de schrijnende situatie waarin migrantenarbeiders zich in sommige gevallen bevinden weer extra belicht. Onze partnerorganisatie NWC in Sri Lanka stuurde alarmerende berichten over huishoudelijk werkers die door hun werkgevers achtergelaten werden in het door oorlog geteisterde gebied. Naar schattingen werken zo'n 86.000 Srilankanen in Libanon, het merendeel als huishoudelijk werkster. Enkele duizenden hiervan vluchtten voor de schermutselingen naar de ambassade en opvangcentra, niet alleen omdat zij waren achtergelaten, maar soms ook omdat dit hen een vluchtweg bood uit een zeer moeilijke situatie van uitbuiting, geweld en misbruik.¹⁰⁸

De praktijk in onze partnerlanden

Uit de ingezonden vragenlijsten blijkt dat er verschillen zijn tussen de continenten in de situatie van migrantenarbeiders. In Latijns Amerika is niet zoveel sprake van migratie tussen landen en wanneer dit wel voorkomt is de taal in ieder geval nog hetzelfde. De partner in Honduras meldt wel dat werkers die naar de Verenigde Staten migreren veel te maken krijgen met discriminatie, onderdrukking en armoede. In Panama krijgen immigranten geen visum voor huishoudelijk werk. Deze migranten worden niet erkend en zijn hierdoor onzichtbaar.

In Afrika maken de partners ook nauwelijks melding van migratie tussen landen, wel van het platteland naar de stad. Ook in dit geval zijn cultuur- en taalverschillen te overzien. In Niger wordt wel gemeld dat de rechten van immigranten met voeten getreden worden en dat zij vaak moeite hebben werk te vinden en slecht worden behandeld. Zuid Afrika is een uitzondering: dit land kampt juist met grote aantallen immigranten uit andere Afrikaanse landen, waarvan een deel ook als huishoudelijk werker aan de slag gaat. Het volgende citaat uit de vragenlijst beschrijft de omstandigheden waaronder deze mensen vaak leven.

“Een recente documentaire en berichten in de pers wijzen op de afschuwelijke omstandigheden waarin migranten (vooral illegalen) in dit land wonen. Het is niet ongebruikelijk zoveel als 10-20 mensen op één kamer aan te treffen. De instroom van illegalen heeft geresulteerd in xenofobische reacties van de lokale bevolking waardoor deze mensen dagelijks moeten vechten om te overleven. Het veel voorkomen van corruptie in de politie en bij werknemers van het Departement van Binnenlandse Zaken helpen hier niet bij.”

In de Aziatische vragenlijsten worden de voorgaande verhalen over de kwetsbaarheid van migrantenarbeiders bevestigd, maar worden tegelijk de positieve kanten van hun situatie belicht. Zo melden de Filipijnse partners dat huishoudelijk werkers in het buitenland het over het algemeen beter hebben dan in eigen land: zij verdienen meer en hebben betere werkomstandigheden. “Al zijn er wel gevallen van misbruik, dit is niet de algemene situatie.” Maar deze werkers zouden wel beter kunnen worden begeleid, evenals hun achtergelaten families. Ook wordt toegelicht hoe Filipijnse migrantenarbeiders hun tijd in het buitenland doorkomen.

“Zij houden het vol met de gedachte dat zij zich opofferen voor hun geliefden. Zij kijken tv of luisteren naar de radio om zichzelf te onderhouden. Aangezien Filippinos religieus zijn, gaan ze naar de kerk en zoeken ze elkaar op, vooral mensen uit

¹⁰⁸ Jonathan Steele in *The Guardian* “Thousands of overseas maids caught up in conflict face long struggle to get home”, 24 juli 2006.

dezelfde provincies, om bij elkaar te zijn. Filippijnse talen zijn niet moeilijk te leren en begrijpen, dus ze kunnen snel communiceren.”

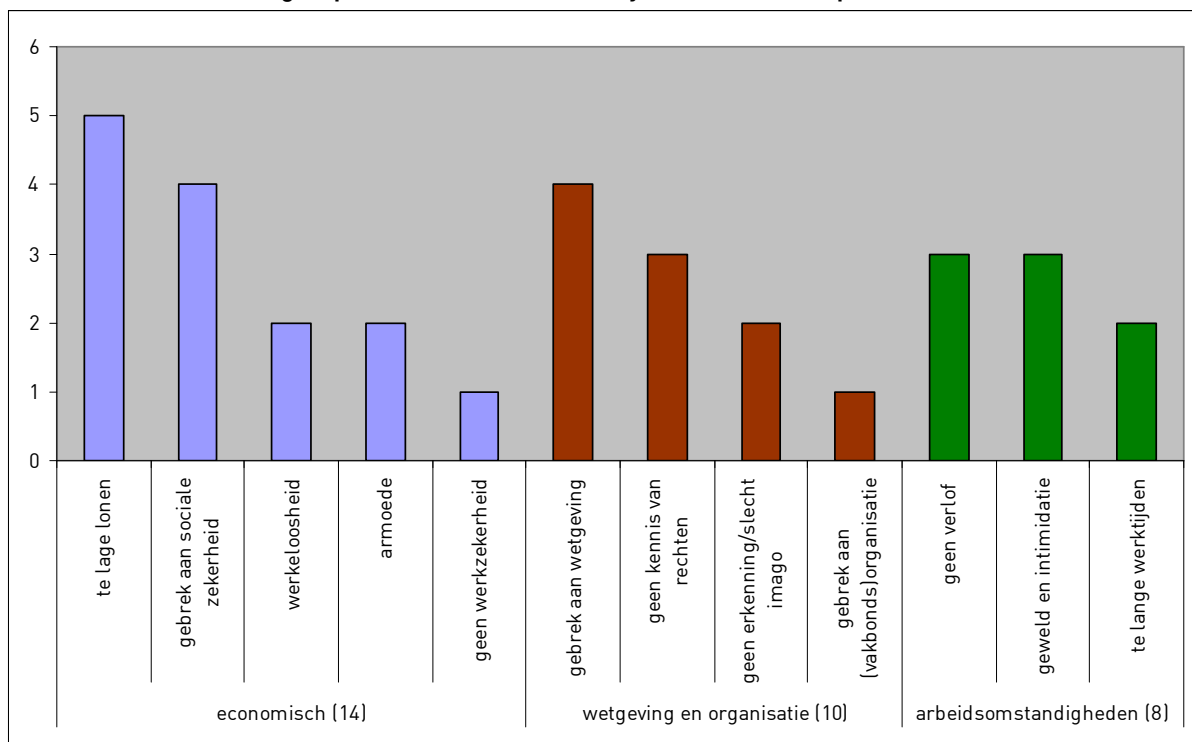
Problemen die de partners belichten zijn isolatie, taal- en cultuurverschillen, intimidatie door de politie, onregelmatige migrantenstatus, geen respect van de werkgever voor hun religie, het achterlaten van hun familie, een gebrek aan vaardigheden, lage lonen en lange werkdagen.

Ernstigste problemen

Tot slot hebben wij onze partners gevraagd welke drie van de hiervoor genoemde problemen zij als het meest belastend of het ernstigste beoordeelden. Het is lastig om uit de vragenlijsten een duidelijk beeld te krijgen over de ernst van de problemen, om hoeveel betrokken huishoudelijk werkers het gaat en welke effecten deze problemen hebben op hun economische, sociale of mentale situatie.

In de tabel hieronder is te zien welke problemen de meeste partners als het ernstigst benoemd hebben, onderverdeeld in de categorieën ‘economisch’, ‘wetgeving en organisatie’ en ‘arbeidsomstandigheden’. Hieruit wordt wel duidelijk dat de behoefte aan financiële zekerheid altijd voorop staat. Genoemd wordt niet alleen het salaris maar ook een gebrek aan sociale zekerheid. Daarnaast worden armoede en werkeloosheid gezien als oorzaken voor het feit dat mensen huishoudelijk werk doen en worden uitgebuit. Ten tweede is erkenning in de vorm van specifieke wetgeving en de mogelijkheid tot organisatie een vereiste om tot een verbetering van de omstandigheden van huishoudelijk werkers te kunnen komen. Partners roepen hierbij op tot actie van de vakbonden. Tot slot zorgen sommige problemen rond arbeidsomstandigheden voor de meest schrijnende gevallen. Partners noemen hierbij nogmaals vooral de meest kwetsbare werknemers: vrouwen, kinderen en migranten.

Ernstigste problemen van huishoudelijk werkers in onze partnerlanden



Conclusie

In dit hoofdstuk is het complexe geheel aan problemen waar huishoudelijk werkers mee te maken krijgen aan bod gekomen. Om hierin enkele accenten aan te geven en alvast een mogelijke invalshoek voor verdere actie te geven, worden deze problemen hier nogmaals stuk voor stuk genoemd.

De wetgeving blijkt in de meeste landen onvoldoende bescherming te bieden aan huishoudelijk werkers. Twee zaken zijn van belang bij hervormingen hiervan: de wet moet deze werkers gelijk stellen aan alle andere werknemers en er moet meer vastgelegd worden over de arbeidsverhoudingen. Er zijn nauwelijks huishoudelijk werkers die onder contract werken. Dit zou meer verplicht en bevorderd moeten worden, niet als doel op zich maar omdat een contract de mogelijkheid biedt om goede en duidelijke afspraken te maken volgens wettelijk voorgeschreven normen. Wat betreft lonen blijken die van huishoudelijk werkers over het algemeen ver onder het minimum vastgestelde loon te liggen en daarnaast stukken lager te zijn dan die van andere werknemers. Overheden moeten op zijn minst ook voor deze sector het recht op minimumloon vastleggen. De ernstigste gevallen betreffen werksters, met name Aziatische migrantenarbeiders, die (tijdelijk) helemaal niet betaald krijgen. Deze vormen van slavernij of gebonden arbeid zouden met harde hand tegengewerkt moeten worden.

Veel huishoudelijk werkers werken extreem lange dagen. Ook hieruit blijkt hoe anders dit werk gewaardeerd wordt dan andere beroepen. Huishoudelijk werkers hebben ook recht op een maximum aantal uren per dag in plaats van dat zij moeten werken zolang als hun werkgevers dat willen. Dit zou moeten worden vastgelegd en overheden hebben de verantwoordelijkheid deze boodschap uit te dragen. Dezelfde ongelijkheid zien we bij de hoeveelheid verlof die deze werknemers meestal krijgen: minder dan andere werknemers en veel te weinig. Een gebrek aan verlof en vrije tijd draagt bij aan de isolatie van huishoudelijk werkers. Vrouwen zijn hier nog vaker de dupe van omdat zij ook bij zwangerschap geen betaald verlof krijgen maar eerder kans hebben op staande voet ontslagen te worden.

Onder de werkomstandigheden vallen verschillende onderwerpen. De gezondheids- en veiligheidsrisico's van huishoudelijk werk liggen in de aard en zwaarte van de werkzaamheden en zijn niet per sé groter dan die van andere beroepen. Van belang is met name dat de risico's voor ziekte en ongevallen op het werk niet geheel op de schouders van de werknemers liggen. De kwaliteit van accommodatie en voedsel is voor inwonende werkers vaak lager of gelijk aan die van de werkgevers. Belangrijk is dat deze voorzieningen voor de werkers waardig zijn. Privacy en isolatie zijn twee facetten van werkomstandigheden waar huishoudelijk werkers relatief veel problemen mee hebben. Hun leefomstandigheden moeten de mogelijkheid op privacy bieden. Daarnaast is het belangrijk dat zij de tijd en de middelen hebben om activiteiten te ontplooiën buiten de werkplek, namelijk het huis waar zij werken. De ernstigste problemen wat betreft werkomstandigheden vormen gevallen van geweld en intimidatie, soms ook seksueel. De indruk uit literatuur en vragenlijsten is dat dit vrij veel voorkomt. Veel elders genoemde kenmerken van het werk zijn de oorzaak voor het extra risico op dit soort misbruik: isolatie, gebrek aan wetgeving, slechte waardering. Om misbruik tegen te gaan is het van belang deze zaken door middel van lobby en regelgeving tegen te gaan.

De organisatie van huishoudelijk werkers blijkt erg moeilijk, maar wel mogelijk. Uit succesvolle ervaringen van verschillende organisaties blijkt dat dit een belangrijk startpunt is om andere problemen bekend en bespreekbaar te maken en aan te pakken. Voor vakbonden zou het bieden van de mogelijkheid tot organisatie dan ook een belangrijk speerpunt moeten zijn. Gebleken is dat huishoudelijk werkers minder kans hebben op onderwijs en training dan andere werknemers. Het belangrijkste is dat kinderen de mogelijkheid krijgen basisonderwijs te volgen. Daarnaast kunnen vakbonden hulp bieden in de vorm van beroepstraining om het werk te professionaliseren en om de werkers meer

kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Huishoudelijk werkers hebben overal een gebrek aan sociale zekerheid. Dit is, zelfs in Nederland, een lastig probleem om aan te pakken. Van belang is dat overheden in ieder geval voorzieningen treffen zodat werkers ervoor kunnen kiezen deel te nemen aan een systeem van sociale zekerheid.

Een probleem dat voor huishoudelijk werkers aan de basis ligt van veel andere problemen en daarmee veel aandacht verdient, is de erkenning en waardering die deze werkers ten deel valt. Van groot belang is dat deze werknemers in alle opzichten evenveel waardering, rechten en beloning krijgen als andere werknemers. Huishoudelijk werk is regulier en waardig werk. Om dit beeld gemeengoed te maken kunnen vakbonden en overheden informatie vergaren over deze mensen, zichtbaarheid geven aan deze werknemers en een bewustzijn van de waardigheid van hun werk proberen te creëren. In sommige gevallen worden bepaalde groepen huishoudelijk werkers gediscrimineerd ten opzichte van andere, bijvoorbeeld wanneer werkers van sommige nationaliteiten structureel minder verdienen dan anderen. Dit moet worden tegengegaan.

Een zeer ernstig probleem is dat huishoudelijk werk wereldwijd één van de meest voorkomende vormen van kinderarbeid is. Kinderen die dit werk doen worden aan vele risico's blootgesteld en belemmerd in hun ontwikkeling. In veel landen is de culturele acceptatie van het feit dat kinderen werken in het huishouden de basis van het probleem. Dit werk moet als regulier werk erkend worden, zodat dit voor kinderen tot veertien jaar ook verboden is. Een andere extra kwetsbare groep onder huishoudelijk werkers vormen de migrantenarbeiders. Zij staan bloot aan meer risico's dan andere werkers vanwege hun isolatie, hun migrantenstatus en hun afhankelijkheid van agentschappen en werkgevers. Misbruik en uitbuiting komt bij deze groep meer voor en zou moeten worden bestreden. Ook hieraan ligt ten grondslag dat deze werkers niet de erkenning en waardering van reguliere werknemers krijgen.

Veel problemen waar huishoudelijk werkers mee te maken krijgen, worden veroorzaakt door de aard van het werk. Het zal altijd moeilijker blijven de rechten van werknemers in een particulier huishouden te beschermen dan die van werknemers van bedrijven. Een eerste aanzet tot het verwerven van gelijke rechten is het waarderen en erkennen van deze werkers als reguliere werknemers. Overheden kunnen hier veel betekenen in de vorm van wetgeving, het uitdragen van deze boodschap en het bieden van voorzieningen. Ook vakbonden kunnen een belangrijke rol spelen door huishoudelijk werkers te behandelen als andere werknemers en hen te organiseren en dienstverlening op maat te bieden.

4. Huishoudelijk werk in Nederland

Huishoudelijk werk valt in Nederland onder de noemer 'persoonlijke dienstverlening', wat als volgt wordt gedefinieerd:

"Persoonlijke diensten zijn activiteiten in en om het huis, die met een zekere frequentie verricht moeten worden, die een zekere duurrelatie impliceren, die iemand in principe zelf kan uitvoeren, maar die hij aan anderen overlaat of uitbestedt."¹⁰⁹

Tot deze marktgroep behoren ook de mensen die particulier kinderopvang of ouderenzorg bieden, oppassen, tuinieren, of klussen rond het huis. Veel van deze werkzaamheden worden onderling afgesproken, niet aangegeven bij de belasting en daarmee dus informeel uitgevoerd. In dit hoofdstuk zal achtereenvolgens een overzicht worden gegeven van (de omvang van) de markt van de persoonlijke dienstverlening in Nederland, de pogingen die de overheid heeft gedaan om deze markt te regulariseren, de rechten en plichten die huishoudelijk werkers hebben en het loon dat zij in de praktijk verdienen, de problematiek binnen de sector en tot slot wat de Nederlandse vakbonden doen voor deze groep werkenden.

De markt van de persoonlijke dienstverlening

Volgens een rapport van het SEOR¹¹⁰ waren er in 2004 zo'n 1,2 miljoen huishoudens die iemand hadden ingehuurd als huishoudelijke hulp. Dit lijkt in eerste instantie een groot aantal, maar er moet niet vergeten worden dat veel huishoudens bijvoorbeeld om de week drie uurtjes iemand in dienst hebben om schoon te maken. Om hoeveel mensen het precies gaat, is daarom niet duidelijk. Wel is bekend dat het overgrote merendeel van dit werk informeel werd geregeld. Van de 340 duizend huishoudens die wel een formele huishoudelijke hulp hadden, regelde een groot deel dit via de thuiszorg. Dit betreft de wettelijk geregelde AWBZ voorziening huishoudelijke zorg, waarbij ouderen, die het huishouden nog maar gedeeltelijk zelf kunnen doen, daarin worden ondersteund. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van de markt van persoonlijke dienstverlening.

Omvang van de markten voor persoonlijke dienstverlening, verdeeld naar formeel en informeel, aantal huishoudens dat de dienst uitbestedt¹¹¹

Deelmarkt	Formeel (via bedrijven en instellingen)	Informeel (via familie, vrienden, kennissen, etc.)	Totaal
Huishoudelijke hulp	340 duizend (28%) ¹¹²	872 duizend (72%)	1,2 miljoen
Kinderopvang 0-3 jaar	230 duizend (60%)	155 duizend (40%)	385 duizend
Kinderopvang 4-12 jaar	90 duizend (30%)	208 duizend (70%)	298 duizend
Klussen in en rond het huis	1,1 miljoen (56%)	0,9 miljoen (44%)	2 miljoen

Uit dezelfde enquête bleek dat de markt voor huishoudelijke hulp ongeveer 220 miljoen uur per jaar aan werk betekent (inclusief onbetaalde diensten) en dat de Nederlandse huishoudens per jaar ongeveer 1,4 miljard euro besteden aan deze diensten (exclusief bijdragen van derden zoals AWBZ en gemeenten). Binnen de markt voor huishoudelijke hulpen is er een groei te verwachten vanwege de aankomende vergrijzing en een toename van het aantal tweeverdieners en het aantal alleenstaande werkenden. Het SEOR verwachtte in 2004 dat bij ongewijzigde wet- en regelgeving met name de informele markt zou groeien.

¹⁰⁹ RWI "Huis houden op de markt, advies persoonlijke dienstverlening" 2006, p. 4.

¹¹⁰ SEOR is een economisch onderzoeksinstituut van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

¹¹¹ bron: SEOR-enquête persoonlijke dienstverlening onder huishoudens, mei/juni 2004, uit SEOR "De markt voor persoonlijke dienstverlening" 2004, p. v (samenvatting).

¹¹² Inclusief huishoudelijke hulp die geheel of gedeeltelijk via de thuiszorg (AWBZ) of gemeente wordt betaald.

Het SEOR constateerde dat de voornaamste en meest doorslaggevende reden dat huishoudelijke hulpen met name zwart en informeel worden ingehuurd het verschil in prijs is. Dit is met name te wijten aan de zogenaamde dubbele wig: het feit dat huishoudens uit hun netto inkomen een bruto salaris moeten betalen. Gemiddeld zijn mensen bereid € 7,80 per uur te betalen. Een witte formele hulp die alle benodigde belastingen en premies betaalt en toch het gerechtvaardigde minimumloon ontvangt zou € 20,- per uur kosten. De gesubsidieerde prijs volgens de witte werksterregeling (zie verderop) was € 11,- per uur, en daarmee voor velen nog te duur. Een andere reden die mensen tegenhoudt om een externe hulp in te schakelen of ervoor zorgt dat zij alleen familie of bekenden inhuren is het vertrouwensprobleem: men wil geen vreemden in huis hebben.

Volgens onderzoek van Eurofound¹¹³ onder EU-landen is 96,6 procent van de werkenden in privé huishoudens in Nederland vrouw, wat zelfs in vergelijking tot andere Europese landen een groot aandeel is. In heel Europa zijn mensen van alle leeftijdsgroepen actief in deze sector. Van Nederland wordt erbij gezegd dat hier ook relatief veel jongeren, namelijk studenten, en oudere weduwen of gescheiden vrouwen huishoudelijk werk doen. Er bestaan geen harde cijfers over hoeveel allochtonen zich onder huishoudelijk werkers bevinden maar volgens Eurofound variëren de schattingen van deze groep in Nederland tussen de 12 en 20%.¹¹⁴ De landen waar veel buitenlandse werkers vandaan komen zijn de Filippijnen, Indonesië, Suriname, Nigeria, Ghana, Colombia, Polen, Tsjechië en andere Oost-Europese landen.¹¹⁵

Pogingen de markt te regulariseren

In de afgelopen jaren heeft de Nederlandse overheid verschillende pogingen gedaan om de markt van persoonlijke dienstverlening te regulariseren. Hieronder volgt achtereenvolgens een uitleg van de Regeling Huispersoneel, het systeem van alfahulpen, de Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren, het RWI advies, de nieuwe Regeling dienstverlening aan huis en de toekomstige Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Voor deze uiteenzetting is het eerst van belang uit te leggen welke redenen een overheid kan hebben om een markt te willen reguleren.

Er is een aantal redenen aan te dragen om dit te doen. Ten eerste wilde de regering deze markt uitbreiden en daarmee de bijdrage daarvan aan de Nederlandse economie vergroten. Een uitbreiding van de markt zou namelijk zowel aan de onder- als de bovenkant van de arbeidsmarkt werkgelegenheid scheppen: er zouden meer laagopgeleiden aan de slag kunnen als huishoudelijk hulp en de arbeidsparticipatie van hoger opgeleiden (met name vrouwen) zou toenemen, omdat zij daar meer tijd voor zouden hebben. De gedachte is dat zowel de vraag naar als het aanbod van huishoudelijk werk zou toenemen als er een mogelijkheid was om dit formeel te doen. Ten tweede zouden de belastinginkomsten kunnen stijgen als meer huishoudelijk werkers wit gaan werken en belasting gaan betalen. Dit zou ook het aantal uitkeringsgerechtigden kunnen doen dalen. Ten derde is het in hun eigen en in het algemeen maatschappelijk belang dat meer mensen premies afdragen voor sociale zekerheid en daarmee minder risico dragen. Een vierde reden om formalisering te bevorderen is dat deze werkers dan geregistreerd en daarmee bekend, bereikbaar en organiseerbaar worden. Tot slot zou het een imagoverbetering op gang brengen als een groter deel van de sector niet meer zwart werkte en als regulier werknemer erkend zou worden.

Op de informele markt voor huishoudelijke hulp is het al langer mogelijk om onder bepaalde voorwaarden wit te werken zonder dat er bepaalde premies en belastingen betaald hoeven te worden. Deze Regeling Huispersoneel, ook wel de 'huishoudhulpconstructie' genaamd, geldt wanneer iemand voor een individuele werkgever uitsluitend huiselijke of

¹¹³ Eurofound: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

¹¹⁴ Eurofound, "Employment in household services" p. 45-52.

¹¹⁵ CFMW "MDWs Visible and making a difference" 2005, p. 17.

persoonlijke diensten in diens huishouding verricht op minder dan drie dagen per week. In dat geval hoeven er geen premies werknemersverzekeringen te worden afgedragen en hoeft de opdrachtgever geen loonbelasting in te houden en af te dragen aan de belastingdienst. Wel moet de huishoudelijke hulp de inkomsten opgeven aan de belasting voor de inkomstenbelasting.¹¹⁶ Een huishoudelijke hulp kan op deze manier zonder premies te betalen werk verrichten voor verschillende particuliere huishoudens, maar deze is dan ook niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.¹¹⁷

Het arrangement rond de alfahulp in de thuiszorg is mede op deze huishoudhulpconstructie gebaseerd. Een alfahulp werkt via een thuiszorginstelling maar heeft daarbij geen dienstverband. Hij of zij is bij de klant zelf in dienst en verricht daar maximaal twaalf uur per week verdeeld over maximaal twee dagen huishoudelijke zorg. Dit betekent dat hij de klant, die daarvoor een indicatie heeft, ondersteunt bij de huishoudelijke werkzaamheden en signaleert of er meer hulpverlening nodig is. Ook deze alfahulpen, zo'n 60.000 in totaal, zitten niet in een ziekenfonds. Hun bruto-uurloon, waarin de vakantietoeslag en de doorbetaalde vakantie uren al zijn verwerkt, wordt landelijk vastgesteld en is gekoppeld aan de loontabel van de CAO Thuiszorg. Alfahulpen krijgen alleen de gewerkte uren uitbetaald voor een uurloon van iets boven minimumloonniveau (in 2005 € 11,25 per uur). Een alfahulp moet zelf zorgen voor verzekeringen tegen het wegvallen van inkomen door langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, maar heeft wel recht op een uitkering wegens zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg.¹¹⁸

In 1998 werd de 'witte werkster'-regeling, de Regeling Schoonmaakdiensten Particulieren (RSP), ingevoerd om langdurig werklozen aan een baan te helpen als hulp in de huishouding. Door subsidies konden bedrijven schoonmaakdiensten aanbieden tegen elf euro per uur waardoor zij konden concurreren met de informele schoonmaakmarkt. In september 2004 besloot staatssecretaris Van Hoof de regeling af te schaffen omdat er sinds de inwerkingtreding van de regeling maar weinig gebruik van was gemaakt. Op dat moment boden volgens hem 42 bedrijven via de regeling schoonmaakdiensten aan, waar "slechts" 6500 huishoudens gebruik van maakten. Mogelijk wogen de voordelen van beschermd werken voor de meeste huishoudelijk werkers niet op tegen de administratieve rompslomp die het werken volgens de regeling met zich meebracht, of er waren te weinig mensen van de regeling op de hoogte. Volgens de staatssecretaris bood de nieuwe bijstandswet, de Wet Werk en Bijstand, bovendien ruimere mogelijkheden om langdurig werklozen aan een baan te helpen.¹¹⁹ Daardoor zou een afzonderlijke regeling voor de schoonmaaksector niet meer nodig zijn.

Het RWI bracht in januari 2006 een alternatief advies uit, genaamd *Huis houden op de markt, advies persoonlijke dienstverlening*. De Tweede Kamer had hier in september 2005 om gevraagd vanwege de afschaffing van de witte werksterregeling. In het advies werden twee varianten voorgesteld, een zogenaamd duaal fiscaal regime. De gefiscaliseerde variant "betekent voor de opdrachtgever dat de kosten van de inhuur fiscaal aftrekbaar zijn én dat de opdrachtnemer over het verkregen inkomen belasting en premie verschuldigd is, en als gevolg daarvan ook sociale zekerheidsrechten opbouwt." Geprobeerd zou moeten worden dit in het uurtarief terug te zien, dat zou het aantrekkelijker maken. De belastingopbrengst zou dalen maar ook weer stijgen door het extra arbeidsaanbod, per saldo naar verwachting positief. De gedefiscaliseerde variant zou als volgt werken:

¹¹⁶ Dit is geregeld in artikel 6 van de werknemersverzekeringen (WW, WAO en ZW), respectievelijk artikel 5 van de Wet op de loonbelasting. Premies voor de volksverzekeringen (AOW, AWBZ, ANW) zijn in Nederland opgenomen in de loonheffing.

¹¹⁷ SEOR "De markt voor persoonlijke dienstverlening" p. 84-85.

¹¹⁸ idem, p. 85.

¹¹⁹ Op 1 januari 2004 is de Algemene bijstandswet (Abw) vervangen door de Wet werk en Bijstand. Artikel 11 lid 1 WWB bepaalt: Iedere Nederlander die hier te lande in zodanige omstandigheden verkeert of dreigt te verkeren dat hij niet over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien, heeft recht op bijstand van overheidswege. De gemeente is verplicht te helpen met het zoeken van werk en in de tussentijd heeft een ieder recht op bijstand. Voor meer informatie over de WWB, zie http://home.szw.nl/navigatie/dossier_dossier.cfm?set_id=134&link_id=33271.

“Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen in onderling overleg bepalen tegen welke beloning en voorwaarden het werk verricht moet worden. Dit houdt ook in dat de opdrachtnemer over verkregen inkomsten geen belasting en premie hoeft af te dragen en – als consequentie daarvan – ook geen sociale zekerheidsrechten opbouwt.”

Het defiscaal te verdienen inkomen zou moeten worden gemaximeerd, bijvoorbeeld tot 500 euro per maand. De BTW op persoonlijke dienstverlening moest zoveel mogelijk worden beperkt om de kosten laag te houden en het aantrekkelijk te maken voor bedrijven en instellingen. Er moesten maatregelen genomen worden om zwart werk tegen te gaan en het aantrekkelijk te maken om dit werk op een legale wijze te verrichten. Er moest dus een meldingsplicht zijn voor zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer, jaarlijks via een standaardcontract. Om het aanbod te versterken zou het voor uitkeringsgerechtigden mogelijk moeten zijn dit werk naast hun uitkering te verrichten.¹²⁰

In juni 2006 stuurde staatssecretaris Van Hoof een brief aan de Tweede Kamer waarin hij liet weten dat het advies van het RWI niet zou worden overgenomen. Om de prijs van wit huishoudelijk werk gelijk te maken aan de huidige zwarte prijs zouden hoge subsidies nodig zijn. Omdat dit extra administratieve rompslomp zou betekenen voor werkgever en werknemer was niet te voorspellen hoeveel mensen er gebruik van zouden maken of wat de netto opbrengst hiervan zou zijn. Het kabinet kondigde als alternatief een wijziging in de huishoudhulpconstructie aan. Volgens de nieuwe Regeling dienstverlening aan huis zouden particulieren nu maximaal drie, in plaats van twee, dagen iemand in dienst mogen nemen zonder administratieve verplichtingen. Bovendien werden de werkzaamheden die onder deze regeling vielen uitgebreid met meerdere diensten aan huis, zoals tuinonderhoud, oppassen en huisdierservices. Tegelijk met de invoering van deze nieuwe regeling zou het kabinet maatregelen nemen om de onderkant van de arbeidsmarkt te stimuleren.¹²¹

In dezelfde maand reageerden De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Ondernemersorganisatie Schoonmaak en Bedrijfsdiensten (OSB) en de Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) verontwaardigd op het besluit van het kabinet. In een brief aan de Tweede Kamer lieten zij weten dat het kabinetsbesluit op een verkeerde interpretatie van het RWI advies en op foutieve aannamen was gebaseerd en riepen zij op tot een herziening van het besluit.¹²² Het CNV heeft bijgedragen aan het totstandkomen van het RWI advies en staat nog steeds achter dit voorstel. De nieuw voorgestelde regeling zorgt er volgens CNV beleidsmedewerkers voor dat meer mensen langer onbeschermd aan het werk gaan. Nieuwe wetgeving zou de risico's die deze groep werkenden dragen moeten inperken, niet doen toenemen.¹²³

Ondertussen is er nieuwe wetgeving in de maak: per januari 2007 gaat de Wet Maatschappelijke Ondersteuning in. De Welzijnswet, de Wet voorzieningen gehandicapten en de huishoudelijke verzorging uit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten gaan in de WMO op. Vooral dit laatste is voor huishoudelijk werkers in Nederland van belang. De wetswijziging houdt in dat de uitvoering van deze regelingen onder verantwoordelijkheid van de gemeente gaat vallen. Gevolg daarvan zal zijn dat, waar tot nu toe landelijke richtlijnen gelden, straks de gemeentes gaan bepalen wat huishoudelijke zorg inhoudt, welke mensen hier recht op hebben (dus wie een indicatie krijgt) en welke aanbieders het werk gaan uitvoeren. Te verwachten is dat dit bezuinigingen oplevert waardoor er grote ontslagen bij thuiszorgorganisaties kunnen gaan vallen. Het valt ook te verwachten dat meer huishoudelijk

¹²⁰ RWI “Huis houden op de markt” p. 2-9.

¹²¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, brief aan Tweede Kamer “Introductie Regeling dienstverlening aan huis” 2006, p. 1-4.

¹²² VNO-NCW, brief aan Tweede Kamer “RWI-advies ‘Huis houden op de markt’” 2006, p. 1-3.

¹²³ gesprek met beleidsmedewerker CNV vakcentrale en kaderlid bond CNV Schoonmaak.

werkers zelfstandig gaan werken. Zij vallen daarmee buiten de CAO Thuiszorg waardoor zij geen pensioenopbouw, sociale zekerheid en scholing krijgen, zaken die nu wel voor hen geregeld zijn in deze CAO. CNV Publieke Zaak vindt dit een slechte ontwikkeling. Deze bond heeft hier al in 2004 aandacht voor gevraagd bij de politiek en voert sindsdien een intensieve lobby om huishoudelijke zorg als onderdeel van ons zorgstelsel te behouden.¹²⁴

Vergelijking met België, Frankrijk, Duitsland

Het is interessant om kort te kijken naar het beleid dat in buurlanden gevoerd wordt om de markt van de persoonlijke dienstverlening te regulariseren. In België voerde de NGO Wereldsolidariteit in 2002 een bewustwordingscampagne over de situatie van 'internationaal huispersoneel'. Eén gevolg was dat de vakbond voor Voeding en Diensten (ACV-CCVD) zich ging richten op deze groep werkenden en meerdere folders uitbracht gericht op zowel werknemers (in verschillende talen) als werkgevers. Ook werd huishoudelijk werk in 2004 ondergebracht bij het Paritair Comité 323 voor Beheer van gebouwen en dienstboden, waardoor een CAO kon worden afgesloten.¹²⁵ Een ander gevolg kwam naar aanleiding van een petitie die Wereldsolidariteit in 2002 bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid inleverde. Met 17.000 handtekeningen werd haar verzocht om internationaal huispersoneel "een gezicht te geven". Zij gaf daarop opdracht nader onderzoek te doen naar deze groep werkenden. Dit was er onder andere aanleiding voor dat in België een systeem van zogenaamde 'dienstencheques' werd ingesteld, zoals dat ook in Frankrijk bestaat.¹²⁶

Met deze dienstencheques worden particulieren in staat gesteld tegen relatief lage kosten huishoudelijke diensten in te kopen. Het systeem is ingevoerd om nieuwe banen te scheppen voor laaggeschoolde werknemers in sectoren die tot dan toe met name werden ingevuld door zwartwerkers. Hiervoor erkende bedrijven sluiten met deze werknemers een arbeidsovereenkomst die valt onder de CAO, zodat zij verzekerd zijn en pensioen kunnen opbouwen. De particuliere opdrachtgever koopt dienstencheques bij een centraal kantoor tegen een bedrag van € 6,70 per stuk. Dienstencheques zijn fiscaal aftrekbaar tegen een tarief van dertig procent, waardoor de netto kosten per cheque op slechts € 4,70 uitkomen. De werkgever overhandigt de werknemer voor elk gewerkt uur een dienstencheque. De bedrijven die deze diensten uitvoeren, ontvangen ongeveer 21 euro per dienstencheque, waarmee het loon en de werkgeverslasten kunnen worden betaald. Dit betekent dus dat de overheid per gewerkt uur ruim € 16,- subsidieert.

Ook in Frankrijk is de doelstelling van de dienstencheque het scheppen van een nieuwe vorm van volwaardige werkgelegenheid in de particuliere, persoonlijke dienstverlening. Het kantoor voor de sociale zekerheid stuurt het gebruikende huishouden aan het eind van elk jaar een overzicht van het betaalde bedrag aan salarissen en sociale lasten. De werkgever mag in Frankrijk 50 procent van de totale kosten van de belasting aftrekken. In beide landen is het gebruik van de cheque beperkt tot bepaalde werkzaamheden. In Frankrijk mag de dienstencheque worden gebruikt voor schoonmaak- en ander huishoudelijk werk, wassen en strijken, oppassen bij en lichte hulpverlening aan ouderen en zieken, hulp bij huiswerk aan kinderen, incidentele oppaswerkzaamheden bij kinderen en tuinonderhoud. De dienstencheque mag niet worden gebruikt voor werkzaamheden die samenhangen met de beroepsuitoefening van het huishouden, voor het opknappen van de eigen woning en voor betalingen van een au-pair. In België gaat het bijvoorbeeld om schoonmaak, kleine huishoudelijke klussen, kinderopvang en thuiszorg voor bejaarden, zieken en gehandicapten.

¹²⁴ Bron: http://nl.wikipedia.org/wiki/Wet_Maatschappelijke_Ondersteuning en gesprek met bestuurder Leon Vincken van CNV Publieke Zaak op 17 augustus 2006. Voor meer informatie over de WMO, zie <http://www.minvws.nl/dossiers/wmo-awbz/>.

¹²⁵ In België kan op deze manier een CAO worden afgesloten omdat de fondsen van sociale zekerheden worden beheerd door zogenaamde mutualiteiten waar de vakbond ACV onderdeel van uitmaakt. In Nederland werkt dit anders.

¹²⁶ IRCP "Internationaal huispersoneel in België" 2003, p. 1, 71.

Een belangrijk verschil is dat in Frankrijk iedereen extra geld mag verdienen met de dienstencheque, terwijl in België dit alleen is voorbehouden aan mensen die staan ingeschreven bij het arbeidsbureau. Een ander belangrijk verschil is dat in Frankrijk het huishouden dat de dienstencheque gebruikt een arbeidsrelatie heeft met degene die de dienst verricht, waar in België ondernemingen en instellingen (zoals uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven, ziekenfondsen en arbeidsbureaus) de werkgevers zijn van de dienstverleners. In België is de dienstencheque overigens vrijgesteld van BTW. De RWI vond belangrijke nadelen van dit systeem de hoogte van de kosten, de administratieve lasten die ermee gemoeid zijn, de beperking van de doelgroep en de voorwaarde dat de diensten bij een onderneming moeten worden ingekocht. Om die reden acht de RWI het systeem van dienstencheques geen goede oplossing voor de situatie in Nederland.¹²⁷

In Duitsland zijn in april 2003 de Mini-jobs voor huishoudelijk werk ingevoerd. Er werd een Centrale opgericht door de overheid waar de werkgever zijn hulp moet aanmelden en aangeven hoeveel uur deze bij hem werkt. Volgens de regeling hoeft een huishoudelijke hulp die minder dan € 400 per maand verdient geen sociale premies te betalen. De aanmelding bij de Centrale gebeurt door een formulier dat zowel door de werkgever als door de werknemer moet worden ingevuld en ondertekend en dit bevat een automatische machtiging voor de sociale afdrachten die de werkgever moet afstaan aan de overheid. De werkgever betaalt namelijk in totaal 13,3 procent over de inkomsten van de hulp aan bijdragen voor loondoorbetaling en pensioenverzekering. Hij wordt hiervoor gecompenseerd door een fiscale aftrek van tien procent van de kosten van een huishoudelijke hulp, met een maximum van € 510 per jaar. Als de arbeidsverhouding is aangemeld bij de Centrale heeft de hulp aanspraak op loondoorbetaling bij ziekte. In het Duitse systeem worden de inkomsten van een huishoudelijke hulp die bijstand ontvangt gekort op de uitkering (met een vrijstelling van € 165,- per maand), tenzij zij minder dan 15 uur per week werken. Wel geldt er een belastingvrije voet van € 7.664 per jaar. Sinds dit systeem is ingevoerd mag geen enkel huishouden meer een schoonmaakhulp "zwart" in dienst hebben, op straffe van een geldboete tot € 25.000. Er waren in 2004 echter nog geen aanwijzingen dat er een sterke verschuiving had plaatsgevonden van de zwarte informele naar de witte Mini-jobs.¹²⁸

Wetgeving, rechten en loon

Ook in Nederland heeft huishoudelijk werk een uitzonderlijke positie ten opzichte van andere beroepen. Dit blijkt al uit de werkloosheidswet uit 1945, waarin in artikel 2 staat dat "Dit besluit is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van: [...] d. werknemers die doorgaans op minder dan drie dagen per week uitsluitend of hoofdzakelijk huishoudelijke of persoonlijke diensten in de huishouding van een natuurlijk persoon verrichten."¹²⁹ In de huidige werkloosheidswet uit 1986 geldt deze uitzondering nog steeds. Deze is nu als volgt geformuleerd:

WET van 6 november 1986, Stb. 1986, 566, tot verzekering van werknemers tegen geldelijke gevolgen van werkloosheid (Werkloosheidswet).

[...]

Art. 4.

-1. Als dienstbetrekking wordt mede beschouwd de arbeidsverhouding van de persoon die:

a. anders dan als zelfstandige en anders dan als thuiswerker, op grond van een overeenkomst tot aanneming van werk als bedoeld in artikel 750 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek persoonlijk een werk tot stand brengt;

b. de in onderdeel a bedoelde persoon bij het tot stand brengen van dat werk bijstaat;

[...]

¹²⁷ RWI "Huis houden op de markt" p. 5; SEOR "De markt voor persoonlijke dienstverlening" p. 97.

¹²⁸ SEOR "De markt voor persoonlijke dienstverlening" p. 86.

¹²⁹ Bron: <http://www.st-ab.nl/wetwworba45.htm>; en "Kamervragen over ontslagen in Thuiszorg" 17-01-2005, op <http://www.cnvpubliekezaak.nl/>.

-2. Het eerste lid, onderdeel a en b, blijft buiten toepassing indien de in onderdeel a bedoelde overeenkomst rechtstreeks is aangegaan met een natuurlijk persoon ten behoeve van diens persoonlijke aangelegenheden.¹³⁰

In ons land staan de wetten betreffende arbeid in het (Nieuw) Burgerlijk Wetboek. Van Boek 7, over Bijzondere overeenkomsten, behandelt titel 10 de Arbeidsovereenkomst. Hierin liggen zaken als een waardig loon, vakantie en verlof, en rechten en plichten van werkgever en werknemer vastgelegd.¹³¹ Deze rechten gelden ook voor huishoudelijk werkers. Er bestaat echter geen CAO voor deze groep werkenden, omdat hier geen onderhandelingspartijen voor bestaan. Zowel werkgevers als werknemers zijn individuen en zijn niet collectief georganiseerd. Alleen voor huishoudelijk werkers die in de thuiszorg huishoudelijke zorg verlenen geldt een CAO, de alfa-hulpen volgen alleen de loonontwikkeling. Sinds mei 2006 geldt de CAO Thuiszorg ook voor (schoonmaak)bedrijven die huishoudelijke zorg verlenen en geen thuiszorginstelling zijn. De CAO werkingssfeer is hierop aangepast en door de Minister van Sociale Zaken algemeen verbindend verklaard.¹³² Omdat huishoudelijk werkers geen premies betalen, hebben zij ook geen recht op sociale zekerheden. Waar zij wel recht op hebben is:

- uitbetaling van tenminste het wettelijk minimumloon
- uitbetaling van de minimumvakantietoeslag
- opbouw vakantiedagen met doorbetaling van loon
- zes weken loondoorbetaling bij ziekte
- goede en veilige werkomstandigheden
- schriftelijke informatie over de inhoud van de arbeidsovereenkomst op verzoek
- een opzegtermijn van ten minste één maand bij ontslag
- betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof van zestien weken
- betaald calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof

Het wettelijk minimumloon was in 2005 € 8,11 per uur.¹³³ Met vakantietoeslag en vakantiedagen erbij inbegrepen zouden huishoudelijk hulpen altijd tenminste € 9,43 per uur moeten verdienen. In de CAO voor alfa-hulpen is vastgelegd dat zij in 2005 € 11,25 per uur verdienen. Hierbij is rekening gehouden met andere kosten en risico's die huishoudelijk hulpen zelf moeten dragen. Ook zelfstandige huishoudelijk werkers kunnen zelf om meer loon vragen om in deze zaken te voorzien, bijvoorbeeld de opbouw van pensioen, een tegemoetkoming in de reiskosten, reserveringen voor ziektekosten en een eindejaarsuitkering.¹³⁴

In de praktijk blijkt dat huishoudelijk werkers zelden dit bedrag verdienen en zelfs vaak onder het minimumloon werken. Op een pagina van de koop- en verkoopsite Marktplaats bieden schoonmaaksters zich aan voor tussen de €8,- en €10,- per uur.¹³⁵ Dit is volgens medewerkers van CNV Schoonmaak ook de gebruikelijke prijs als het werk zwart wordt uitgevoerd. Bij Regeltante.nl, een website waar werknemers met werkgevers in contact worden gebracht worden om onder de huishoudhulpconstructie aan de slag te gaan, wordt de werkgevers aangeraden om tussen de € 6,- en € 9,- per uur te betalen. De tabel hieronder is van deze site overgenomen en bevat gegevens van het Nibud over de

¹³⁰ Bron: <http://www.st-ab.nl/wetww.htm>.

¹³¹ Bron: <http://www.wetboek-online.nl/wet/BW7/s36110686.html>.

¹³² Staatscourant 24 mei 2006.

¹³³ Dit betreft het bruto minimumloon. Huishoudelijk werkers die via de huishoudhulpconstructie werken kunnen dit bedrag netto krijgen maar moeten dan wel zelf voor pensioen en andere voorzieningen waar andere werknemers sociale premies voor betalen, sparen. In 2006 is het bruto minimumloon per uur verhoogd naar € 8,16, maar voor de vergelijking met de overige bedragen houden we in dit rapport de cijfers van 2005 aan.

¹³⁴ FNV Info "Huishoudelijk personeel, de beste tips en een voorbeeldcontract", september 2005.

¹³⁵ Bron: www.marktplaats.nl => Diensten => Huishoudelijke hulp en schoonmaak. Hier staan dagelijks honderden advertenties van zowel vragers als aanbieders van huishoudelijke hulp op.

gebruikelijke tarieven voor informeel huishoudelijk werk in verschillende regio's van Nederland.

Gebruikelijke tarieven voor informeel huishoudelijk werk in Nederland¹³⁶

Advies tarief	Huishoudelijk werk	
	Geen ervaring	Met ervaring
In Euro per uur		
Grote steden, 't Gooi, Haarlem	Vanaf € 9,-	> € 10,-
Rest van Nederland	Vanaf € 8,-	> € 9,-

Problematiek

Huishoudelijk werkers in Nederland ondervinden een aantal arbeidsgerelateerde problemen.

1. Zij kunnen geen aanspraak maken op *sociale zekerheid* omdat zij hiervoor geen premies betalen. Met het verdwijnen van de witte werksterregeling bestaat er ook geen mogelijkheid meer om dit werk wel beschermd te doen, behalve als alfhulp of in dienst van een thuiszorginstantie of schoonmaakbedrijf.
2. Het *loon* wat zij per uur verdienen is in veel gevallen lager dan het minimumloon. In feite kunnen zij de risico's die zij zelf dragen hier niet mee dekken. Daarnaast worden zij alleen betaald voor de uren die zij daadwerkelijk werken, bij ziekte worden zij niet doorbetaald.
3. Veel huishoudelijk werkers gaan ook in Nederland in de praktijk zonder schriftelijk *contract* aan het werk. Vaak worden het te verdienen loon en de werkzaamheden mondeling afgesproken, ook al omdat de werknemers vaak bekenden zijn van de werkgevers. Dit kan heel goed gaan, maar een contract zou een mooi middel zijn voor de werkers om bepaalde zaken zoals de eerdergenoemde reservering voor pensioen en andere extra kosten onder de aandacht te brengen en daarmee een hoger loon te eisen. Bovendien is het bij eventuele conflicten bij het ontbreken van een contract moeilijk aan te tonen wat er is afgesproken en wat de duur en de aard van de werkzaamheden geweest zijn.
4. Zij hebben weinig *arbeidszekerheid*. Officieel geldt er een opzegtermijn maar in de praktijk kunnen zij op elk moment ontslagen worden, onder andere omdat huishoudelijk werk vaak op oproepbasis wordt gedaan.
5. Ook de *arbeidsomstandigheden* kunnen problemen opleveren. Voor werknemers van thuiszorginstanties is over het algemeen goed vastgelegd welke werkzaamheden zij wel en niet en met welke frequentie mogen uitvoeren voor hun klanten. Ook beschikken zij over goede materialen. Voor zelfstandige huishoudelijk werkers is dit niet altijd het geval. Risico's voor de gezondheid kleven aan het feit dat het werk lichamelijk vrij zwaar kan zijn en aan de omgang met gevaarlijke stoffen.
6. Huishoudelijk werkers hebben vaak minder kansen dan werknemers in andere beroepsgroepen op (beroeps)training en extra scholing. Ook hiervoor geldt dat dit hun eigen verantwoordelijkheid is en dat zij dit zelf moeten bekostigen.
7. Wat bij huishoudelijk werkers bijzonder lastig is, is hun *organisatie*. Omdat het werk ook in Nederland voor het merendeel zwart gedaan wordt, zijn de werknemers niet geregistreerd en daarmee niet georganiseerd. Zij zijn ook nauwelijks lid van vakbonden. Dit bemoeilijkt zowel de inventarisatie van de problemen en behoeften van deze werknemers als het organiseren van een gezamenlijke actie om deze problemen op te lossen. Ook de werkgevers zijn door niemand vertegenwoordigd en om die reden lastig bereikbaar.

¹³⁶ Bron: www.regeltante.nl, website die bemiddelt tussen vragers en aanbieders van huishoudelijke hulp, prijzen gebaseerd op richtlijnen van het Nibud (Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting) en ervaring.

8. Een laatste probleem voor de sector is het slechte *imago* dat het beroep schoonmaken nog altijd heeft. Schoonmakers worden gezien als laaggeschoolde, vaak buitenlandse vrouwen. Het lastige aan dit imagoprobleem is dat huishoudelijk werkers in werkelijkheid inderdaad overwegend vrouw en laaggeschoold zijn, en voor een groot deel ook buitenlands. Ook zijn er wel mensen die niet aan dit profiel voldoen maar dit werk parttime doen, zoals studenten. Een ander aspect van het imagoprobleem is dat huishoudelijk werk niet als volwaardig werk wordt gezien, maar als een klusje wat iedereen kan en vrouwen van nature doen, maar wat veel mensen niet met plezier doen en daarom liever uitbesteden. Dit beeld belemmert de erkenning, zowel sociaal gezien als in wetgeving, die deze mensen wel verdienen.

Migranten in de persoonlijke dienstverlening

Voor de groep allochtone werkers en met name migrantenarbeiders die illegaal in Nederland verblijven en huishoudelijk werk doen, geldt naast alle hier genoemde kwesties nog een aantal aanvullende problemen en risico's. Buitenlandse vrouwen kunnen op meerdere manieren in Nederland, en in deze sector, terecht komen. Er bestaat een 'au pair'-regeling waaronder mensen een jaar lang in een Nederlands gezin kunnen wonen. Het gastgezin biedt de au pair vrije kost en inwoning en de au pair verleent in ruil hiervoor assistentie in de huishouding van het gastgezin. Het uitgangspunt van de regeling is dat de au pair de gelegenheid heeft kennis te maken met de Nederlandse samenleving en cultuur.¹³⁷ Zij krijgen geen loon maar zakgeld, tussen de € 300,- en € 340,- per maand, mogen maximaal dertig uur per week werken en moeten tussen de 18 en 26 jaar oud zijn.¹³⁸ In de praktijk wordt er misbruik van deze regeling gemaakt. Uit onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Justitie is onder andere gebleken dat au pairs hebben aangegeven dat zij meer uren werken dan dat is toegestaan. Ook werd er geklaagd over de omvang van de werkzaamheden en de manier waarop zij werden behandeld.¹³⁹

Een tweede manier waarop buitenlandse vrouwen in Nederland terecht komen is omdat zij trouwen met een Nederlandse man, of zich voegen bij een echtgenoot met een verblijfsvergunning. De verblijfsvergunning van de vrouw is dan wel afhankelijk van hun samenwonen: pas nadat zij drie jaar achtereenvolgend in Nederland hebben samengewoond krijgt zij een onafhankelijke verblijfsvergunning. Vrouwen die voor die tijd hun man verlaten vanwege problemen (zoals bijvoorbeeld misbruik), hebben weinig rechten. De zogenaamde Koppelingswet uit 1998 bepaalt dat ongedocumenteerde migranten geen aanspraak meer kunnen maken op sociale diensten. Inmiddels zijn er wel gevallen geweest waarbij huiselijk geweld als geldige reden werd gezien om een vrouw vroegtijdig een onafhankelijke verblijfsvergunning toe te kennen.¹⁴⁰ Vrouwen die op deze manier in Nederland terecht komen, voorzien vaak in hun levensonderhoud door huishoudelijk werk te doen, ook als zij in eigen land opgeleid zijn voor ander werk. Een derde groep vrouwen uit het buitenland voor wie hetzelfde geldt, zijn vluchtelingen of asielzoekers. Ook schijnhuwelijken komen voor, waarbij de echtgenote in feite de huishoudster is. Tot slot zijn er huishoudelijk werkers die met hun werkgever mee immigreren en bijvoorbeeld in dienst zijn bij diplomaten.

Deze allochtone huishoudelijk werkers zijn extra kwetsbaar omdat zij, net als alle migranten genoemd in hoofdstuk 3, meer afhankelijk zijn van hun werkgever. Huishoudelijke hulpen in Nederland kunnen er, vanwege de grote vraag naar hun werk, in het geval van problemen of conflict voor kiezen van werkgever te wisselen. Veel allochtonen hebben minder kennis van hun rechten en vanwege mogelijke taalproblemen minder toegang tot informatie dan autochtone collega's en zullen daarom minder makkelijk van baan wisselen. Migrantarbeiders zullen ook niet zo snel hulp zoeken bij problemen met hun werkgever,

¹³⁷ Bron: <http://www.justitie.nl/actueel/persberichten/archief2005/uitwonende-au-pair-in-strijd-met-de-regeling.aspx>.

¹³⁸ Bron: <http://www.sac.nu/napo/>, website van de NAPO, Nederlandse Au Pair Organisatie.

¹³⁹ Bron: <http://www.ind.nl/nl/inbedrijf/actueel/Meldpunt.asp>.

¹⁴⁰ CFMW "MDWs Visible and making a difference" p. 18.

omdat zij vaker geïsoleerd zijn en, in het geval van ongedocumenteerde werkers, omdat zij zich niet bekend willen maken.

Uit een onderzoek van de *Commission for Filipino Migrant Workers* in Nederland in 2005 bleek bijvoorbeeld dat migrantenhuishoudelijk werkers te maken hebben met lange werkdagen, werkgevers die extra eisen stellen, constante angst te worden opgepakt en een gebrek aan gezondheidsvoorzieningen. Vaak werken zij niet alleen om in hun eigen levensonderhoud te voorzien, maar ook dat van hun achtergelaten familie. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de ondervraagde allochtone huishoudelijk werkers gemiddeld € 9,- per uur verdienen. De meeste van deze werkers hadden daarnaast wel eens last van racisme, maar er bestonden ook nog onderlinge verschillen. Huishoudelijk werkers uit Afrika kregen standaard een lager uurloon dan werkers uit andere continenten, namelijk slechts € 6,50 tot € 7,-. Bovendien waren er voor hen minder banen in privé huishoudens beschikbaar; zij maakten vaker kantoren, restaurants en sportcomplexen schoon in de avonduren.¹⁴¹ Kortom, migrantenarbeiders hebben nog meer dan autochtone huishoudelijk werkers te maken met uitbuiting, zware arbeidsomstandigheden, isolatie en afhankelijkheid van hun werkgever, wat hen extra kwetsbaar maakt.

Huishoudelijk werk en de Nederlandse vakbonden

Alle werknemers in Nederland kunnen lid worden van het CNV. Deze vakbond komt op drie manieren op voor werknemers, inclusief huishoudelijk werkers, namelijk door voor hun rechten te lobbyen bij de overheid, door CAO's af te sluiten en door de werkenden bepaalde diensten te bieden. Wat lobbyen voor huishoudelijk werkers betreft is het genoemde RWI advies van januari nog steeds van belang. Het CNV heeft meegewerkt aan dit advies en dringt er bij de overheid op aan om de aanbevelingen op te volgen. Het voorgestelde duaal fiscaal regime is volgens het CNV een goede manier om de markt van de persoonlijke dienstverlening te regulariseren en de risico's die huishoudelijk werkers moeten dragen te beperken.

Het afsluiten van een CAO voor huishoudelijk werkers is erg lastig omdat de onderhandelingspartners; werkgevers en werknemers, geen van beide georganiseerd zijn. Wel kan het CNV informatie bieden over de rechten waar alle werkenden aanspraak op kunnen maken. Ook werkgevers kunnen bij het CNV terecht voor informatie over hoe zij met de huishoudelijk hulp behoren om te gaan. De bond CNV Schoonmaak, onderdeel van de CNV Bedrijvenbond, is hiervoor de aangewezen instantie. Bij deze bond zijn ook enkele witte werksters aangesloten, alhoewel de regeling die het voor hen mogelijk maakt hun werk formeel uit te voeren inmiddels is opgeheven. Alfahulpen en werknemers van thuiszorginstanties of schoonmaakbedrijven die huishoudelijke zorg verlenen, kunnen terecht bij CNV Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (CNV-VVT), onderdeel van CNV Publieke Zaak. Hier vindt de reguliere individuele en collectieve belangenbehartiging plaats. Er is een CAO en een werkgeverskoepel.

De diensten die het CNV huishoudelijk werkers te bieden heeft, zijn met name advies en informatie, vertegenwoordiging en een rechtsbijstandsverzekering. Advies wordt geboden via de site van de betreffende bond en via informatietelefoonlijnen. Andersom is het van belang dat huishoudelijk werkers zelf laten weten met welke problemen in hun arbeidssituatie zij te maken hebben zodat het CNV zich kan inzetten om deze zaken op te lossen. Een rechtsbijstandsverzekering tot slot geeft recht op gratis hulp bij juridische problemen, zowel op het gebied van werk en inkomen als in de privé-sfeer. Ook andere diensten zoals training en cursussen, korting op vakanties of vakbladen en hulp bij belastingzaken of reïntegratie behoren tot de mogelijkheden.¹⁴²

Ook het FNV zet zich in voor huishoudelijk werkers. In september 2005 bracht zij een informatiefolder uit gericht op deze werkers en hun werkgevers over hun beider rechten en

¹⁴¹ CFMW "MDWs Visible and making a difference" p. 25-34.

¹⁴² Voor meer info zie www.cnv.nl, www.cnvbedrijvenbond.nl en www.cnvpubliekezaak.nl.

plichten.¹⁴³ In juni 2006 maakte het FNV in samenwerking met de organisatie CFMW het mogelijk voor (illegale) migrantenhuishoudelijk werkers om lid te worden van Abvakabo. Ook het FNV benadrukt dat het afsluiten van een CAO in principe niet tot de mogelijkheden behoort, maar de georganiseerde werknemers kunnen via hun lidmaatschap wel meer informatie bieden over hun omstandigheden zodat de vakbeweging een beeld krijgt van waar het meeste behoefte aan is. Daarnaast geeft het lidmaatschap de werkers zelf een gevoel van eenheid en organisatie, wat hen sterkt in hun eigen arbeidsonderhandelingen.¹⁴⁴

Conclusie

In Nederland maken ongeveer 1,2 miljoen huishoudens gebruik van huishoudelijke hulp of zorg. Dit werk gebeurt voor het grootste deel informeel, vooral vanwege het verschil in kostprijs met formeel werk. De overheid heeft de afgelopen jaren verschillende pogingen gedaan deze markt te reguleren en daarmee meer werk via formele weg uitgevoerd te laten worden, met als voornaamste doel de economische opbrengsten te vergroten. Er bestaat al langer een zogenaamde huishoudhulpconstructie waarbij mensen maximaal 2 dagen onbelast dit werk kunnen doen. Deze constructie is in 2006 uitgebreid naar 3 dagen en meer beroepen, onder de naam Regeling dienstverlening aan huis. Er heeft enkele jaren een witte werksterregeling bestaan waarbij huishoudens bij schoonmaakbedrijven een gesubsidieerde werker in konden huren, maar dit is afgeschaft. In een RWI advies van januari 2006 werd een nieuw systeem voorgesteld om de risico's van huishoudelijk werkers in te perken, maar dit is niet door het kabinet overgenomen. Voor werknemers van thuiszorginstellingen en alfahulpen is het werk wel gereguleerd en geldt ook een CAO. De nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning die in januari 2007 ingaat zou voor verschuivingen in deze markt kunnen gaan zorgen. In België, Frankrijk en Duitsland bestaan meer mogelijkheden om huishoudelijk formeel uit te oefenen vanwege de systemen van dienstencheques en Mini-jobs.

Huishoudelijk werkers hebben net als alle andere werknemers in Nederland wel recht op een aantal zaken zoals het minimumloon, een contract, een maximum aantal werkuren en meer. De problemen die voor huishoudelijk werkers in Nederland vooral spelen zijn een gebrek aan sociale zekerheid, te lage lonen, geen organisatie en een lagere waardering dan andere werknemers. Andere mogelijke problemen zijn een gebrek aan arbeidszekerheid, het ontbreken van een contract, slechte arbeidsomstandigheden of slechte behandeling en geen mogelijkheid tot trainingen. Migranten, zeker als zij ongedocumenteerd zijn, lopen extra risico op isolatie, slechte behandeling en uitbuiting. De CNV vakbond waar zelfstandige huishoudelijk werkers zich bij kunnen aansluiten is CNV Schoonmaak, voor werknemers van thuiszorginstellingen is dit CNV-VVT. Beide bonden bieden naast vereniging verschillende vormen van dienstverlening.

¹⁴³ FNV Info "Huishoudelijk personeel".

¹⁴⁴ Joyce Keuker in *Trouw* "Illegalen worden lid van eigen vakbond" 19 juli 2006; gesprek met Fe Jusay, coördinator van het vrouwenprogramma van CFMW, op 1 augustus 2006.

5. Organisaties van huishoudelijk werkers

In sommige landen zijn vakbonden opgericht speciaal voor huishoudelijk werkers. Ook zijn er vakbonden die geen aparte bond voor deze mensen hebben maar die het lidmaatschap wel aan hen openstellen en allerlei vormen van dienstverlening bieden. Naast vakbonden zijn er verschillende maatschappelijke organisaties die zich direct of zijdelings met deze groep werknemers bezighouden. Dit kunnen organisaties zijn die zich richten op de belangen van vrouwen in het algemeen, migrantenarbeiders, kinderarbeiders, of werkenden in de informele sector. Uit de literatuur, uit evenementen die worden georganiseerd en uit de teruggestuurde vragenlijsten blijkt dat er veel verschillende initiatieven genomen worden door de organisaties, waarmee ze ook verschillende doelen willen bereiken. In dit hoofdstuk worden eerst al deze mogelijke vormen van dienstverlening besproken. Daarna volgt een overzicht van wat de door ons bevroegde partnerorganisaties voor activiteiten ontplooid hebben en in de toekomst zouden willen doen.

Initiatieven

Om de initiatieven die door alle organisaties worden genomen ter bevordering van de rechten van huishoudelijk werkers overzichtelijk te bespreken zijn ze hierna ingedeeld in de volgende categorieën: samenbrengen en uitwisseling van ervaringen, informeren en bewustwording, lobbyen bij de overheid, trainingen, actie bij ergste schendingen, bemiddelen, netwerken en specifieke diensten.

Samenbrengen en uitwisseling van ervaringen

Waar veel organisaties het belang van benadrukken en waar hun activiteiten vaak mee beginnen, is het samenbrengen van huishoudelijk werkers. Dit biedt de werknemers de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen, om sociale activiteiten te ontplooiën en om te ontsnappen uit hun isolement. Voor de organisaties zelf is dit de manier om informatie te verzamelen over de problemen die spelen bij de werknemers. Het samenbrengen van de werkers kan gebeuren in de vorm van (religieuze) feesten of culturele activiteiten, inloopmiddagen bij een speciaal centrum, maar ook een telefonische hulplijn of een fysiek meldpunt is een mogelijkheid. Het verenigen van werknemers in een vakverbond is volgens PICUM, een organisatie die opkomt voor migrantenarbeiders in Europa, een doel op zich.¹⁴⁵ Het feit dat huishoudelijk werkers lid mogen worden van een vakbond geeft een boodschap van erkenning en geeft de werkers zelf een gevoel van saamhorigheid, eenheid, waardigheid en empowerment. Recreatieve activiteiten zijn eveneens een doel op zich maar geven werkers ook alvast de contacten en mogelijkheden om problemen te signaleren, raad te vragen en informatie in te winnen.

De organisatie Kalayaan in Engeland heeft een speciale activiteit ontwikkeld om zowel werknemers de kans te bieden over hun ervaringen te vertellen, als anderen mee te geven welke problemen deze werknemers tegenkomen en hoe complex deze problematiek kan zijn. De huishoudelijk werkers worden uitgenodigd om deel te nemen aan een zogenaamd Theatre Forum, waarbij zij hun ervaringen naspelen met zichzelf in de hoofdrol. Intern biedt dit mogelijkheden tot het uitwisselen van ervaringen. Met andere mensen is het idee van het stuk dat de toeschouwers het een eerste keer bekijken en dan in de tweede ronde mee kunnen spelen door af en toe in te grijpen en tips te geven voor hoe de huishoudelijk werkers beter met de gegeven situatie om zouden kunnen gaan. Ook dit is uitwisseling van informatie en ideeën en de toeschouwers ontdekken dat een simpele oplossing soms niet de gewenste uitkomst biedt. De organisatie CFMW in Amsterdam heeft deze aanpak overgenomen. Er zijn organisaties die niet alleen werknemers maar ook werkgevers bij elkaar brengen, zoals het *National Domestic Worker's Movement* in India, die

¹⁴⁵ PICUM "Ten ways to protect undocumented migrant workers" 2005, p. 8.

een netwerk van “goede werkgevers” heeft ingesteld. Deze mensen hebben een soort ambassadeursfunctie en daarnaast een alert functie.¹⁴⁶

Informeren en bewustwording

Een groot probleem voor huishoudelijk werkers is een gebrek aan informatie over hun rechten en plichten. Ook organisaties die hen willen verenigen en overheden hebben een tekort aan informatie over de aantallen, problemen en wensen van werknemers in deze sector. Een beginpunt om informatie te verspreiden is het doen van onderzoek om hier meer duidelijkheid over te krijgen. Zo heeft de MTC in Niger een enquête gehouden onder huishoudelijk werkers om erachter te komen in hoeverre zij op de hoogte zijn van de voorzieningen wat betreft sociale zekerheid en in hoeverre zij daar gebruik van maken.

Organisaties geven informatie over bestaande internationale en nationale wetgeving aan werkgevers en werknemers. Zij doen dit door bijvoorbeeld brochures en folders te verspreiden, door voorbeeldcontracten te maken en op websites te zetten, door middel van telefoonlijnen of bijeenkomsten en door middel van campagnes. Ook informeren zij een breder publiek over de arbeidssituatie van huishoudelijk werkers via de media, campagnes of speciale acties waarin zij opkomen voor werknemers. Andere doelgroepen van informatie zijn de overheid, ouders van kinderarbeiders en achterblijvende familieleden van migrantenarbeiders. Sommige organisaties in landen waarvandaan veel migranten vertrekken organiseren intensieve trainingen om deze mensen voor te bereiden op zowel het werk wat zij gaan doen als het land waar zij heen gaan. Zij geven informatie over de wetten in de ontvangende landen en geven nuttige adressen voor eventuele hulp en begeleiding ter plaatse.¹⁴⁷ Veel organisaties proberen niet alleen inhoudelijke informatie te verspreiden, maar willen door middel van verschillende activiteiten vooral het bewustzijn van mensen over de sector van huishoudelijk werk beïnvloeden. Zij willen laten zien dat dit werk even waardig is als ander werk en daarom gelijkwaardig gewaardeerd en beloond zou moeten worden. Zij willen het algemene publiek bewust maken van de problemen die voor deze werknemers spelen en het idee verspreiden dat ook deze werknemers recht hebben op een goede behandeling. In sommige gevallen proberen zij dit op subtiële wijze, zoals het Visayan Forum in de Filippijnen dat het gebruik van de term *kasambahay* voor huishoudelijk werker bevordert, wat zoveel betekent als ‘assistent van het huishouden’, in plaats van het algemeen gebruikte ‘meid’.¹⁴⁸

Lobbyen bij de overheid

Om veranderingen te bereiken, met name wat betreft wetgeving en andere kwesties die alleen formele instituties kunnen beïnvloeden, oefenen veel organisaties druk uit op de overheid. Zij proberen de wetgevers ervan te overtuigen om huishoudelijk werkers dezelfde rechten toe te kennen als andere werknemers en gelijk te behandelen volgens de arbeidswetgeving. Ook lobbyen ze voor het vastleggen van allerlei zaken rondom arbeidsvoorwaarden, zoals minimumloon, werktijden, contracten, het recht op gezonde en veilige werkomstandigheden. Verder zijn er nog andere mogelijke doelen die organisaties willen bereiken door daarvoor te lobbyen zoals een betere naleving van de wetten, het recht op organisatie, het instellen van instituties en faciliteiten, het verbieden van kinderarbeid, het recht op onderwijs en training en een imagoverbetering.

Vakbonden lobbyen door middel van rechtstreeks overleg met de regering, of zij pakken het groter aan door de publiciteit te zoeken of door aan te sluiten bij internationale campagnes. Soms bieden zij een petitie aan of een document waarin zij de rechten waarvan zij vinden dat huishoudelijk werkers daar aanspraak op maken uiteenzetten. Het netwerk RESPECT heeft bijvoorbeeld in 1999 een *Charter of Rights for Migrant Domestic Workers in*

¹⁴⁶ Bron: gesprek met medewerker van WSM, 4 mei 2006.

¹⁴⁷ WSM “Internationaal Huispersoneel” p. 25.

¹⁴⁸ Unicef “Child Domestic Work” p. 6.

Europe vastgelegd en lobbyt ervoor dat dit door overheden wordt overgenomen.¹⁴⁹ Er zijn ook organisaties, zoals bijvoorbeeld de SBSI in Indonesië en de FFW in de Filippijnen, die direct betrokken worden bij het proces van wetsontwerpen en daardoor hun invloed uit kunnen oefenen.

Trainingen geven

Een vorm van dienstverlening van vakbonden is het bieden van trainingen. Dit kunnen beroepstrainingen zijn met als doel het werk te professionaliseren. In het geval van huishoudelijk werk bieden organisaties soms cursussen over de bediening van moderne huishoudelijke apparaten, koken, schoonmaakmiddelen en hygiëne. In Nederland bestaan cursussen over hoe je dit werk het meest ergonomisch verantwoord uit kunt voeren. Andere trainingen zijn gericht op vaardigheden die niet met huishoudelijk werk te maken hebben maar met algemene vorming of het vergroten van de kans op de arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn alfabetiseringscursussen, training over gezinsplanning, financieel beleid of het opzetten van een eigen onderneming.

Actie bij ergste schendingen

Sommige organisaties richten zich op de ernstigste gevallen van schendingen van rechten. Zij bieden slachtoffers opvang en hulpverlening, zowel juridisch, sociaal als financieel. Soms spannen zij rechtzaken aan of vertegenwoordigen zij huishoudelijk werkers hierin. Ook zijn er organisaties die herhaaldelijk de publiciteit zoeken en elke nieuwe overtreding of geval van misbruik bekend maken. De NWC in Sri Lanka is een voorbeeld van een organisatie die een zwarte lijst bijhoudt van werkgevers en agentschappen die wetten overtreden en van mensensmokkelaars.

Bemiddelen tussen werkgever en werknemer

Bemiddeling kan geboden worden bij conflicten tussen werkgever en werknemer. Er zijn ook organisaties die zich als een soort uitzendbureau opstellen en werkgevers koppelen aan werknemers, zoals de MTC Niger of de initiatiefneemster van de website Regeltante.nl in Nederland. Het voordeel hiervan is dat zij gelijk kunnen informeren over de rechten en plichten van beide partijen en als aanspreekpunt dienen bij problemen. In feite is dit een vrij simpele oplossing voor het probleem van de onbereikbaarheid van deze werknemers waar ook de werkgevers profijt van hebben.

Netwerken en samenwerking

Veel vakbonden werken samen met maatschappelijke organisaties en andersom. Netwerken kan een doel op zich zijn, om samen te komen en ervaringen uit te wisselen, maar het kan ook tot intensievere samenwerking en een bundeling van krachten leiden. Dit kan op lokaal, nationaal of internationaal niveau plaatsvinden, bijvoorbeeld met buurtcentra of zelfhulporganisaties, met landelijke vakbonden of met internationale organisaties als het ILO. Ook bestaan er regionale netwerken van organisaties die voor huishoudelijk werkers opkomen, zoals *Conlactraho*¹⁵⁰ in Latijns Amerika. Bijzondere vormen van samenwerking zijn die tussen organisaties die zich op verschillende doelgroepen richten, zoals kinderen en migranten, die tussen vakbonden en werkagentschappen, en die tussen organisaties in zendende en ontvangende landen van migranten. Een voorbeeld van dit laatste is het initiatief van de NWC in Sri Lanka om te gaan samenwerken met een vakbondsfederatie in Jordanië en in Cyprus.¹⁵¹ Tot slot vindt er in veel gevallen ook samenwerking plaats met de eigen regering.

¹⁴⁹ ETUC "Out of the shadows" p. 44.

¹⁵⁰ *Conlactraho*: Confederacion Latino Americana y Caribeña de Trabajadoras del Hogar, Confederatie van huishoudelijk werkers in Latijns Amerika en de Cariben.

¹⁵¹ Cooperation agreement between General Federation of Jordanian Trade Unions and National Workers Congress, 19 juli 2006.

Specifieke diensten

Tot slot zijn er organisaties die hele specifieke vormen van dienstverlening aanbieden. Voorbeelden zijn het regelen van vertalingen, het bieden van kinderopvang (zoals SINTRADOP in Paraguay) en het organiseren van medische hulp.¹⁵² Ook zijn er vakbonden die erg veel aandacht besteden aan alternatieve mogelijkheden tot inkomstenwerving voor huishoudelijk werkers door bijvoorbeeld te helpen met het oprichten van zelfstandige ondernemingen en coöperatieven, of door microkredieten aan te bieden. Een voorbeeld hiervan is de NWC in Sri Lanka.

Onze partnerorganisaties

In het tweede deel van dit hoofdstuk volgt een uiteenzetting van wat elk van onze partnerorganisaties onderneemt voor huishoudelijk werkers in hun land: hebben zij een aparte bond voor huishoudelijk werkers? Welke dienstverlening bieden zij deze mensen? Welk probleem zien ze als zeer ernstig en zouden zij willen aanpakken, en hoe denken zij dit te doen? Achtereenvolgens bespreken we de partners in Latijns Amerika, Azië en Afrika om te kijken in welk stadium zij zijn in de organisatie van deze werkenden en welke initiatieven succesvol zijn geweest.

Latijns Amerika

De Panamese vakbond CGTP heeft geen aparte bond waar huishoudelijk werkers lid van kunnen worden, maar meldt dat zij zich kunnen aansluiten bij de sectorbond voor bedrijven en diensten.¹⁵³ Zij kunnen daar terecht voor juridisch advies. De CGTP wil zich inzetten voor een betere uitvoering van de wet door hier op aan te dringen bij de Minister van Arbeid. De vakbond wil graag een bijeenkomst met zowel de minister als de Nationaal Directeur van Migratie organiseren om de status van mensen die immigreren om huishoudelijk werk te doen te legaliseren. Tot slot is een doel van de CGTP om de sector van huishoudelijk werk zichtbaarder te maken.

Ook de CGT in Honduras heeft geen aparte vakbond voor huishoudelijk werkers. De bond geeft aan wel graag meer organisatie te willen bereiken. Hun doel daarbij zou vooral zijn om de werkers bekend te maken met hun rechten en hun werk- en leefomstandigheden te verbeteren. Dit zouden ze willen bereiken door trainingsdagen en recreatieve activiteiten te organiseren.

De partnervakbond CNT in Paraguay heeft wel een aparte vakbond voor huishoudelijk werkers, de SINTRADOP¹⁵⁴. Deze bond werd in juni 1989 opgericht als opvolger van de AED¹⁵⁵, die sinds 1968 bestond. Op dit moment telt de bond 450 leden, ongeveer een half procent van alle huishoudelijk werkers in het land, en 230 sympathisanten. Dit zijn allemaal vrouwen. In 1996 regelde een afdeling van de organisatie kinderopvang voor een aantal huishoudelijk werkers. Ook organiseerde de bond gesprekken over gezinsplanning en verzorgde beroepstrainingen.¹⁵⁶ In 2004 ondernam SINTRADOP samen met de regionale vrouwenorganisatie CLADEM¹⁵⁷ een bewustwordingscampagne. Zij plaatsten een contactadvertentie in een nationale krant met een aanbieding voor een huishoudelijk werkster met zeer aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, en daarbij een toelichting van de werkelijke werkomstandigheden van deze werksters in Paraguay. Ook publiceerden zij een folder met informatie over deze omstandigheden en het verzoek om verbetering. In het kantoor van de CNT werd een debat georganiseerd met vertegenwoordigers van het ILO,

¹⁵² WSM "Internationaal Huispersoneel" p. 45.

¹⁵³ Federación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicio.

¹⁵⁴ SINTRADOP: Sindicato de Trabajadores Domesticos del Paraguay: Bond van huishoudelijk werkers in Paraguay.

¹⁵⁵ AED: Asociación de Empleadas Domésticas: Vereniging van huishoudelijk werkers.

¹⁵⁶ Bron: <http://www.derechos.org/nizkor/paraguay/ddhh1996/trabajo.html>.

¹⁵⁷ CLADEM: Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer: Latijns Amerikaans en Caribisch Comité voor de Bescherming van de Rechten van de Vrouw.

verschillende maatschappelijke organisaties en de overheid.¹⁵⁸ Op dit moment heeft SINTRADOP de volgende doelstellingen: het recht op vakbondsorganisatie en op een CAO vastleggen, recht op gelijkheid en gelijke betaling¹⁵⁹ en sociale zekerheid. De activiteiten die de bond daartoe ontplooit zijn het bevorderen van organisatie, het voeren van een bewustwordingscampagne en vormingsactiviteiten voor de huishoudelijk werkers zelf.

Azië

De Pakistaanse vakbond APTUC heeft geen bond voor huishoudelijk werkers. De bond geeft aan dat het moeilijk is deze werkenden te bereiken omdat ze veelal analfabeet zijn, omdat cultuurbarrières het contact belemmeren en omdat hun families hen soms tegenhouden zich aan te sluiten bij een vakbond. In enkele gevallen heeft APTUC wel juridische hulp verleend. Door middel van campagnes en lobbyen, een overleg met stakeholders en de organisatie van een tripartiet congres zou APTUC de volgende doelstellingen willen bereiken: een veilige en rustige werkomgeving en minder gevallen van geweld en intimidatie; de behandeling van migrantenarbeiders volgens ILO conventies; vakbondsorganisatie van huishoudelijk werkers.

Ook DECONT in Nepal heeft geen aparte bond voor huishoudelijk werkers maar wel een afdeling die met deze groep werkers en met kinderen werkt. De bond wil in de nabije toekomst een aparte bond voor de sector huishoudelijk werk oprichten. Zij richten zich op het garanderen van het minimumloon, onderwijs voor werknemers onder de 18 jaar, registratie van werknemers bij lokale autoriteiten en sociale zekerheid. Dit hopen ze te bereiken door middel van lobby (voor minimumloon, registratie en sociale zekerheid), bewustwordingscampagnes over de rechten en plichten voor de werknemers en over onderwijs voor werkgevers en kinderarbeiders.

De SBSI in Indonesië heeft sinds 2003 een departement voor vrouwen, kinderen en migranten (DBPAM¹⁶⁰). Van 2000 tot 2003 was er een aparte bond voor huishoudelijk en migrantenarbeiders (BRTM¹⁶¹), maar omdat deze in 2003 nog steeds slechts uit twee afdelingen bestond met in totaal 125 leden, werd besloten de bond op te heffen. Het departement DBPAM heeft verschillende activiteiten ondernomen. Het heeft geprobeerd te zorgen dat de werknemers van de eigen vakbond SBSI hun huishoudelijk werkers goed behandelen wat betreft lonen, werktijden en werkomstandigheden. Bovendien is er gelobbyd bij de overheid. In samenwerking met een agentschap in Jakarta zijn trainingen georganiseerd voor migrantenarbeiders die het land gingen verlaten. Samen met het ILO en andere bonden zijn er brochures ontwikkeld om migrantenarbeiders te informeren. SBSI heeft actief deelgenomen aan het ontwerpen van een nieuwe wet ter bescherming van de rechten van huishoudelijk werkers. Regionale coördinatoren van SBSI krijgen informatie over regulaties ter bescherming van huishoudelijk werkers in hun district. Samen met de MKTR (een Maleisische vakcentrale) probeert SBSI een loket op te zetten voor migrantenarbeiders, maar dit loopt nog niet zo goed. Er worden eveneens pogingen ondernomen om samen te werken met ICATU (International Confederation of Arab Trade Unions). SBSI geeft aan dat hun werk belemmerd wordt omdat huishoudelijk werkers moeilijk te bereiken zijn, er nu geen betalende leden zijn en de bond een tekort aan middelen heeft.¹⁶²

De vakbond FFW in de Filippijnen is sinds 2004 betrokken bij huishoudelijk werkers. In dat jaar voerde de bond in samenwerking met het ILO een onderzoek uit naar minderjarige huishoudelijk werkers. In 2006 hebben veertig huishoudelijk werkers zich in samenwerking

¹⁵⁸ Bron: <http://www.globalwomenstrike.net/Spanish2004/ParaguayReport2004.htm>.

¹⁵⁹ In de Arbeidswet is nu slechts vastgelegd dat huishoudelijk werkers minimaal 40% van het minimumloon uitbetaald moeten krijgen.

¹⁶⁰ DBPAM: Departemen Buruh Perempuan, Anak dan Migran: Departement van werkende vrouwen, kinderen en migranten.

¹⁶¹ BRTM: Buruh Rumah Tangga dan Migrant: Bond voor huishoudelijk werkers en migrantenarbeiders.

¹⁶² Bron: extra bijlage bij vragenlijst van SBSI in Indonesië.

met FFW georganiseerd in de SPK¹⁶³. Dit gebeurde naar aanleiding van een lokaal onderzoek onder 120 werknemers. De FFW ziet armoede als het ernstigste probleem en wil dit aanpakken door extra inkomsten te genereren door huishoudelijk werkers te ondersteunen in het opzetten van kleine ondernemingen en een overkoepelend coöperatief. Ook wil de bond de werknemers onderwijs bieden over hun rechten. Tot slot is de FFW in samenwerking met de NGO's SUMAPI¹⁶⁴ en het Visayan Forum¹⁶⁵ betrokken bij het wetsontwerp van de *Kasambahay Bill*, waarin de rechten van huishoudelijk werkers gewaarborgd zijn. Ook organiseert de FFW een aantal activiteiten specifiek gericht op vertrekkende migranten. Voorbeelden zijn een theatervoorstelling om de migranten bewust te maken van de moeilijke kwesties waar zij mee te maken gaan krijgen en training over het beheren van financiën. Ook gaven ze voorlichting aan de echtgenoten of achterblijvende familie over de sociale gevolgen van het vertrek van hun echtgenote.¹⁶⁶

De NWC in Sri Lanka is al jaren zeer actief voor huishoudelijk werkers. De bond geeft aan nu 800 niet betalende sympathisanten te hebben in deze sector, waarvan er 700 vrouw en 100 man zijn. In 1990 begon de organisatie de aandacht te vestigen op de situatie van migrantenarbeiders, door het aanbieden van trainingen en het openstellen van het lidmaatschap aan migranten. Door middel van een speciaal centrum biedt de bond allerlei diensten aan: hulp bij het zoeken naar alternatief werk in het land zelf, of advies en beroepsopleidingen voor diegenen die wel besluiten te vertrekken. Via speciaal opgezette migrantenverenigingen voor vertrekkende en terugkerende werkers verspreiden zij informatie over de rechten en plichten van deze mensen. Er is een speciale telefoonlijn voor steun, vragen en klachten en bij terugkeer bieden ze hulp bij de reïntegratie. Ook maken ze namen van misbruikende rekruteringsagentschappen bekend. Ze organiseren activiteiten om bewustmaking bij het bredere publiek te bevorderen, zoals een viering van de migrantendag. Een succesvolle lobby heeft ervoor gezorgd dat migranten in het buitenland nu officieel stemrecht hebben.¹⁶⁷ De NWC doet daarnaast baanbrekend werk op het gebied van samenwerking met andere organisaties in Sri Lanka zelf, maar ook met vakbonden in de ontvangende landen. In juli 2006 sloot het migrantencentrum bijvoorbeeld een overeenkomst met een Jordaanse vakcentrale om informatie uit te wisselen en samen te werken.¹⁶⁸

Voor huishoudelijk werkers in het land zelf is de NWC ook actief. Op nationaal niveau lobbyt de bond voor betere wetgeving: zij heeft een Domestic Worker's Charter aangeboden aan de overheid in de hoop dat er meer rechten worden vastgelegd voor deze werknemers. Helaas is hier door politieke wisselingen nog weinig vordering mee gemaakt. De bond probeert onder andere een simpele registratie van huishoudelijk werkers te bereiken, door middel van een schriftelijk contract waarin salaris en arbeidsomstandigheden vastgelegd zijn en voor beide partijen acceptabel zijn. Ook voor huishoudelijk werkers bestaat er een hulplijn en biedt de bond zowel psychologische als juridische hulpverlening en bemiddeling bij problemen, bijvoorbeeld in enkele gevallen waar een werkster op staande voet was ontslagen. Er bestaan lokale zelfhulpgroepen waar de werkers terecht kunnen, ook voor beroepstraining en advies. Enkele jaren geleden zette de NWC in samenwerking met het ILO een landelijk bewustwordingsprogramma op. Vrouwen werden zelf aangespoord beslissingen te nemen met de familie en de consequenties ook voor de achterblijvers te overzien. Ouders werden geïnformeerd over kinderarbeid, uitbuiting en misbruik. In 2001 experimenteerde de NWC met radio-uitzendingen voor huishoudelijk werkers.¹⁶⁹ Een

¹⁶³ SPK: Samahang Pinagtibay ng Kasabahay, de Organisatie ter versterking van huishoudelijk werkers.

¹⁶⁴ SUMAPI: Samahan at Ugnayan ng mga Manggagawang Pantahanan sa Pilipinas or SUMAPI: Vereniging van huishoudelijk werkers in de Filippijnen, een nationale organisatie.

¹⁶⁵ Het Visayan Forum is sinds 1991 actief om de rechten van migrantenarbeiders met name in de informele sector te verdedigen.

¹⁶⁶ Bron: Annual Report for CNV 2005 van FFW, intended result 17.

¹⁶⁷ WSM "Internationaal Huispersoneel" p. 26-27.

¹⁶⁸ Bron: "Cooperation agreement between GFJTU and NWC".

¹⁶⁹ Social Alert "Invisible Servitude" p. 18-19. Helaas is ons niet bekend wat het effect van dit initiatief is geweest.

belangrijk doel blijft voor de bond het tegengaan van armoede door het bieden van opleidingen, microfinanciering en inkomensgenererende activiteiten om de kansen van mensen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Afrika

Een aantal organisaties in Afrika aan wie wij onze vragenlijst gestuurd hebben, namelijk de MCW in Ghana, de MTC Niger en de MTC Mali zijn alledrie geen vakbond maar maatschappelijke organisaties. De Ghanese organisatie MCW heeft 250 leden maar richt zich niet speciaal op huishoudelijk werkers. De organisatie geeft aan dat zij zich vooral zou richten op bewustzijn van de werknemers, implementatie van de wet en het bieden van onderwijs aan zowel werknemers als werkgevers over het arbeidsrecht.

De MTCN in Niger heeft 216 leden, waarvan er 166 man en veertig vrouw zijn. De voornaamste problemen die de organisatie zou willen aanpakken zijn het gebrek aan informatie en het feit dat de werknemers geen gebruik maken van een systeem van sociale zekerheid. Om deze problemen op te lossen is volgens MTCN communicatie met de werknemers en werkgevers nodig over hun rechten en plichten en overleg met de overheid wat betreft sociale zekerheid. De organisatie biedt de huishoudelijk werkers zelf op dit moment al bemiddeling bij plaatsing, hulpverlening en advies bij problemen. Bovendien hield zij in 2005 met hulp van WSM een enquête onder 300 huishoudelijk werkers in de hoofdstad Niamey. In het onderzoek werd gekeken naar het salaris, de leeftijd, de man-vrouw verhouding, de kennis en het gebruik van sociale zekerheid, het voorkomen en oplossen van problemen en welke behoeftes aan organisaties er bestonden. Steeds werd een vergelijking gemaakt tussen de verschillende beroepsgroepen (bijvoorbeeld bewaking, kok, kindermisje, of het meer algemene "boy" die allerlei schoonmaakklussen doet) en de verschillende werkgevers (middelmatig verdienende Afrikanen, Afrikanen met een internationale functie of Europeanen). De uitkomsten van dit onderzoek werden gezien als een startpunt voor nieuwe initiatieven.¹⁷⁰

De MTC Mali heeft 230 leden en komt onder andere op voor de rechten van huishoudelijk werkers. In speciale centra, APAM, richt de organisatie zich vooral op het bieden van onderwijs en informatie aan deze werkenden. Ook bemiddelt zij bij de plaatsing van werknemers. Het onderwijs betreft trainingen op het gebied van alfabetisering, hygiëne en gezondheid, naaien en koken. Door middel van het verspreiden van een voorbeeldcontract heeft de MTCM voor elkaar gekregen dat sommige werknemers nu een halve dag vrij hebben. De organisatie heeft een aantal doelen en middelen om die te bereiken. Ten eerste streeft zij naar formele erkenning van de gelijkheid van het werk van huishoudelijk werkers. Hiervoor wil de MTCM een forum organiseren met de vakbond, de overheid en huishoudelijk werkers zelf en bovendien aanbevelingen doen aan werkgevers. Tweede doel is de organisatie van deze groep werkenden door lokale centra op te richten waar zij terecht kunnen. Het derde doel is de regularisatie van werktijden door de werkers in denktanks te organiseren en door meer controle bij de plaatsing van deze werknemers.

Onze partnervakbond CSTT in Togo heeft geen speciale bond voor huishoudelijk werkers. Wel is de bond zeer actief op het gebied van kinderarbeid.¹⁷¹ Wat betreft huishoudelijk werkers zou de bond graag redelijke salarissen en redelijke tijden willen waarborgen en misbruik willen tegengaan. Mogelijkheden hiertoe zijn volgens CSTT het organiseren van een seminar ter bewustwording en een campagne gericht op de werkgevers.

De bond voor huishoudelijk werkers in Zuid Afrika is al eerder ter sprake gekomen. SADAGWU telt 4000 leden en heeft veel bereikt voor deze grote groep werknemers in het land. De bond biedt vertegenwoordiging bij conflicten en bescherming wat betreft arbeidswetten. In 2002 is in een sectorale bepaling van de arbeidswet vastgelegd dat ook

¹⁷⁰ MTC-N "Enquete sur la protection sociale des agents de maison" 2005.

¹⁷¹ Social Alert "Invisible Servitude" p. 22.

huishoudelijk werkers recht hebben op het minimumloon. Tevens is vastgelegd dat maximaal 10% van het loon mag worden ingehouden voor kost en inwoning. Norah Juries, voorzitter van SADAGWU, reageerde positief op de nieuwe regels maar plaatste er direct kanttekeningen bij: het minimumloon was volgens haar veel te laag en bovendien was er sprake van discriminatie omdat bepaald was dat werkers in rurale gebieden tot 20% minder mogen verdienen dan werkers in stedelijke gebieden.¹⁷² SADAGWU verspreidt informatie over deze wetgeving. Op de site van de vakbond is een zeer uitgebreid voorbeeldcontract te downloaden, met ruimte om afspraken wat betreft werktijden, taken, loon, verlof en leefruimte in te vullen. Hier zijn vier pagina's bij opgenomen met richtlijnen wat betreft de rechten en plichten van zowel werknemer als werkgever zoals die in de wet staan.¹⁷³ De bond biedt verder beroepstrainingen. Op de site kan men hierover informatie vinden of zich aanmelden. In de toekomst wil de bond nog meer nationale en internationale campagnes voeren om bekendmaking van de rechten te bereiken, workshops en seminars organiseren om tot een meer gedegen systeem van rekrutering te komen en folders en flyers produceren om werknemers over hun rechten te informeren.

Conclusie

Vakbonden kunnen zich op vele manieren inzetten voor huishoudelijk werkers in hun land. Zij kunnen deze werkers ten eerste organiseren en samenbrengen. Daarnaast kunnen zij op basis van hun kennis van de sector zowel werkgevers en werknemers als overheid en het bredere publiek informeren en bewustmaken. Een belangrijke manier om meer rechten voor deze werknemers te verwerven is hier actief voor lobbyen. Meer specifieke activiteiten en vormen van dienstverlening zijn het bieden van (beroeps)trainingen, actie ondernemen bij de ergste schendingen van rechten, bemiddelen tussen werkgevers en werknemers, netwerken en samenwerken met andere organisaties. Vakbonden zouden als uitgangspunt moeten nemen dat zij huishoudelijk werkers net zo behandelen, vertegenwoordigen en dienstverlening bieden als alle andere werknemers. Een combinatie van de hiervoor genoemde activiteiten is waarschijnlijk het meest succesvol om op verschillende manieren verbeteringen in de arbeidsomstandigheden van huishoudelijk werkers te bereiken.

De meeste van onze partnerorganisaties hebben nog geen aparte bond of activiteiten voor huishoudelijk werkers. Er zijn enkele positieve voorbeelden van bonden die wel bijzondere aandacht geven aan deze werknemers, zowel wat betreft hun lobby naar de overheid als dienstverlening. Veel andere bonden geven aan in de toekomst graag meer voor deze groep werkenden te willen ondernemen.

¹⁷² Personal Finance "A new deal for domestic workers" 24 mei 2003, geraadpleegd op 21 augustus 2006 op: <http://www.persfin.co.za/index.php?fSectionId=710&fArticleId=151991>. Voor de inhoud van de sectorale bepalingen zie http://www.lawsoc.co.za/youandlaw/lawaffectyou/domestic_workers_wage_determination.htm.

¹⁷³ Zie: <http://www.skillsdevelopment.co.za/contactus.htm>.

6. Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de drie hoofdvragen die in de inleiding gesteld zijn, aan de hand van een korte samenvatting van de voorgaande hoofdstukken, beantwoord. Daaruit volgen aanbevelingen aan CNV Internationaal en haar partnerorganisaties, aan de Nederlandse overheid en aan de CNV vakcentrale en bonden.

Conclusie: beantwoording van de hoofdvraag

De hoofdvragen voor dit onderzoek waren:

“Wat zijn de belangrijkste problemen betreffende arbeidsomstandigheden van huishoudelijk werkers wereldwijd, oftewel, in hoeverre bestaat huishoudelijk werk in de praktijk uit Decent Work? Wat is de situatie van deze werknemers in Nederland? Welke rol kunnen vakbonden spelen in het bieden van oplossingen voor de problemen van deze groep werknemers?”

In het eerste hoofdstuk is een beeld geschetst van de sector van huishoudelijk werk. Duidelijk werd dat het, vanwege de aard van de werkzaamheden, het feit dat deze in particuliere huishoudens worden uitgevoerd en doordat er veel vrouwen, kinderen en migranten in de sector werken, een zeer kwetsbare groep werknemers betreft. Daarbij komt dat huishoudelijk werkers in vergelijking met andere werknemers zowel formeel als sociaal niet als gelijkwaardig worden aangezien. Hoofdstuk twee betrof de internationale en nationale wetgeving op het gebied van huishoudelijk werk. Er blijken veel internationale conventies van toepassing te zijn op deze werkenden maar deze zijn veelal in te weinig landen geratificeerd. Nationale wetgeving is vaak afwezig of schiet tekort in het beschermen van de rechten van huishoudelijk werkers. Overheden wereldwijd zouden ervoor moeten zorgen dat voor deze werkers dezelfde rechten vastliggen in wetten als voor andere werknemers. Een aantal zaken wat betreft arbeidsvoorwaarden zou in de arbeidswet moeten worden vastgelegd.

In het derde hoofdstuk zijn we dieper ingegaan op de problemen waar huishoudelijk werkers wereldwijd mee te maken hebben. Veel van deze problemen beïnvloeden elkaar weer. Aan de basis ligt een gebrek aan erkenning en waardering van huishoudelijk werk als regulier werk. Dit is terug te zien in zowel wetgeving als organisatie: in veel landen hebben huishoudelijk werkers minder rechten dan andere werknemers en zijn zij niet of nauwelijks georganiseerd. Hier volgen weer problemen op het gebied van arbeidsvoorwaarden uit, zoals te lage lonen, te lange werkdagen, een gebrek aan verlof en geen mogelijkheid tot het volgen van onderwijs en trainingen. Huishoudelijk werkers beschikken maar zelden over een contract, terwijl dit juist een mogelijkheid zou bieden om over deze arbeidsvoorwaarden afspraken te maken. De werkomstandigheden laten vaak te wensen over wat betreft gezondheid en veiligheid, accommodatie en voeding en vooral privacy. Vaak is er sprake van isolatie en in de meest ernstige gevallen ook van geweld en (seksuele) intimidatie. Huishoudelijk werkers zijn zeer kwetsbaar voor dit soort slechte werkomstandigheden, weer vanwege het feit het werk in het huis van de werkgever plaatsvindt en vanwege het gebrek aan erkenning, waardering, wetgeving en organisatie. In sommige gevallen vindt discriminatie plaats. Omdat huishoudelijk werk vaak informeel georganiseerd is, is dit een sector waarin werknemers wereldwijd weinig aanspraak kunnen maken op sociale zekerheid. Tot slot zijn er twee groepen werknemers die extra kwetsbaar zijn voor al deze problemen, namelijk kinderen en migranten.

Hiermee is de eerste hoofdvraag deels beantwoord. Zoals in de inleiding aangegeven ziet het ILO decent work, fatsoenlijk werk, als werk wat uit vrije wil in gelijke, veilige en waardige omstandigheden uitgeoefend wordt. We kunnen concluderen dat huishoudelijk werk hier in veel gevallen niet aan voldoet, vooral wat betreft gelijke en waardige

omstandigheden. Zij worden niet hetzelfde behandeld als andere werknemers en worden niet als volwaardige werknemers behandeld en beloond. Vaak is het wel zo dat het werk uit vrije wil gedaan wordt, alhoewel dit toch veelal uit economische noodzaak is. In sommige gevallen is er zelfs sprake van dwangarbeid. Ook vindt het werk soms wel maar lang niet altijd onder veilige omstandigheden plaats. Andere en meer algemene speerpunten van de fatsoenlijk werk agenda van het ILO zijn de ratificatie en uitvoering van de (fundamentele en overige) arbeidsnormen, het bevorderen van werkgelegenheid, van werkzekerheid en van de sociale dialoog. Huishoudelijk werk biedt zeker werkgelegenheid aan veel mensen die geen alternatief hebben. De arbeidsnormen die voor deze sector van toepassing zijn, zijn echter niet door genoeg landen geratificeerd en de uitvoering laat ook te wensen over. Wat betreft werkzekerheid en de sociale dialoog lopen huishoudelijk werkers enorm achter bij andere werknemers. Huishoudelijk werk voldoet dus in veel gevallen niet aan de kenmerken van fatsoenlijk werk zoals het ILO dat tot doel gesteld heeft.

In hoofdstuk vier kwam de situatie van huishoudelijk werkers in Nederland aan bod. Ook hier gebeurt dit werk met name informeel. De overheid heeft verschillende pogingen gedaan de markt van persoonlijke dienstverlening te reguleren maar is sinds de afschaffing van de witte werksterregeling slechts tot wetgeving gekomen die ervoor zorgt dat formeel huishoudelijk werk zowel voor werknemers als werkgevers niet aantrekkelijk is, waardoor de werknemers veel zaken voor eigen risico moeten nemen. Daarmee is deze groep werknemers ook in Nederland kwetsbaar. Problemen die hierbij kunnen ontstaan zijn onder andere een gebrek aan sociale zekerheid, lage lonen, geen organisatie en geen erkenning. Migrantenarbeiders zijn ook hier extra kwetsbaar voor uitbuiting en slechte behandeling. Hiermee is de tweede hoofdvraag, over de situatie van huishoudelijk werkers in Nederland, beantwoord en is duidelijk geworden dat zowel vakbonden als overheid meer initiatieven kunnen nemen om deze situatie te verbeteren door hen te organiseren, hun rechten te waarborgen en meer pogingen te doen om de markt te regulariseren op een manier die voor zowel werknemers als werkgevers voordelen biedt.

Vakbonden hebben een belangrijke rol in het aanpakken van de genoemde problemen, om te beginnen door huishoudelijk werknemers te organiseren. Vervolgens kunnen zij aan de hand van informatie uit de groep werknemers die zij vertegenwoordigen druk uitoefenen op de overheid om de rechten van deze mensen vast te leggen in wetten en deze te handhaven. Ook kunnen vakbonden allerlei vormen van dienstverlening aanbieden waardoor de arbeidssituatie van huishoudelijk werkers verbeterd wordt. Hiermee is de derde en laatste hoofdvraag beantwoord.

Aanbevelingen

Uit deze conclusie volgen onderstaande aanbevelingen aan de internationale afdeling van het CNV, onze partnerorganisaties, de Nederlandse overheid en de CNV bonden.

Aanbevelingen aan CNV Internationaal

- extra aandacht bieden aan deze kwetsbare groep werknemers in de vorm van een campagne, projectwerk en lobby.
- een campagne voeren gericht op bewustwording. Dit om de gekozen doelgroep bewust te maken van de problematiek waar huishoudelijk werkers mee te maken krijgen, de verschillen en overeenkomsten tussen de situatie in onze partnerlanden en in Nederland, en wat het CNV met dit onderwerp doet. Er kunnen extra informatieve materialen geproduceerd worden zoals een folder, boek, film, verhalenbundel of een andere vorm van een voorlichtingstekst.
- partners tijdelijk extra ondersteunen om de belangen van deze beroepsgroep te behartigen op concrete punten, door een bedrag voor een afgebakende periode uit een specifiek fonds beschikbaar te stellen.

- de informatie verkregen met dit onderzoek beschikbaar stellen aan partners zodat zij geïnformeerd zijn over de situatie, problematiek en initiatieven in andere landen. Dit kan door het rapport te vertalen en te verspreiden.
- het stimuleren en faciliteren van uitwisseling tussen partnerorganisaties en leren van 'best practices'. Mogelijk kunnen er nog verdere handleidingen worden ontwikkeld naar aanleiding van het rapport.
- het ondersteunen van initiatieven en lobbyactiviteiten van partnerorganisaties gericht op lokale overheden om extra aandacht te vragen voor de problematiek van deze werknemers wereldwijd.
- lobby naar de Nederlandse overheid om extra aandacht te vragen voor de decent work agenda en dan met name voor huishoudelijk werkers.
- lobby naar het ILO om extra aandacht te vragen voor de specifieke problemen van deze werknemers en mogelijk extra middelen te vragen om deze problematiek aan te pakken, in het kader van de 'decent work'-agenda.
- aanvullend onderzoek doen naar huishoudelijk werk in Centraal- en Oost-Europa en de migratiestromen van huishoudelijk werkers uit deze landen naar Nederland.

Aanbevelingen aan partnerorganisaties

- organiseren van huishoudelijk werkers door een aparte bond voor hen op te richten.
- dienstverlening op maat bieden, bijvoorbeeld in de vorm van speciale centra waar huishoudelijk werkers kunnen samenkomen en ervaringen uitwisselen, het instellen van hulplijnen of andere vormen van informatiepunten, het aanbieden van trainingen, bemiddelen met werkgevers, juridische en psychologische hulpverlening en actie bij de ernstigste gevallen van schendingen van rechten.
- lobby (eventueel gezamenlijk met CNV Internationaal) voeren richting de eigen overheid om huishoudelijk werkers onder het reguliere arbeidsrecht te laten vallen en om de minimale rechten wat betreft arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers vast te leggen.
- lobbyen voor ratificatie van fundamentele arbeidsnormen, namelijk: de vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen (ILO conventies 87 en 98, aangevuld met 135); het verbod op dwangarbeid (ILO conventies 29 en 105); het verbod op kinderarbeid (ILO conventie 138 en 182); het verbod op discriminatie met betrekking tot werk en beroep (ILO conventies 100 en 111). Daarnaast lobby voor ratificatie van ILO conventies 1, 26, 97, 143, 155 en 131 en voor ratificatie van VN conventie voor de Bescherming van de Rechten van Arbeidsmigranten en hun Gezinsleden.
- lobby ervoor dat huishoudelijk werk, als dit verricht wordt door kinderen onder de 14 jaar (met uitzondering van lichte huishoudelijke werkzaamheden in eigen huis), als een vorm van kinderarbeid geldt, en potentieel een ernstige vorm van kinderarbeid, en daarmee wettelijk verboden moet worden.
- het bevorderen van het gebruik van contracten door hierover te informeren en voorbeeldcontracten op te stellen en te verspreiden.
- het gebruik van waardige termen voor zowel werknemers als werkgevers bevorderen.
- opzetten van nieuwe vormen van samenwerking tussen vakbonden in zendende en ontvangende landen van migranten die huishoudelijk werk gaan doen.
- het pakket Social Protection informatiekaarten voor informele werknemers ontwikkeld door het WVA verspreiden onder huishoudelijk werkers.

Aanbevelingen aan de Nederlandse overheid

- ratificatie van VN conventie voor de bescherming van de rechten van arbeidsmigranten en hun gezinsleden.

- ratificatie van ILO conventie 143 over migrantenarbeiders.
- een nieuwe regeling ter regulering van de markt van persoonlijke dienstverlening instellen die aantrekkelijk is voor zowel werkgevers (door lage kostprijs) als werknemers (vanwege weinig extra administratie en verplichtingen en voordelen wat betreft sociale zekerheden en minder risico's).
- meer onderzoek doen naar de sector (omvang, welke behoeften er onder deze werknemers bestaan, hoeveel kennis hebben zij over de lange termijn risico's die zij dragen).
- meer bewustwording en waardering ten opzichte van huishoudelijk werk bevorderen.

Aanbevelingen aan de CNV vakcentrale

- CNV info extra informeren over de situatie, rechten en plichten van huishoudelijk werkers zodat zij alle mogelijke vragen (naar aanleiding van de toekomstige campagne van CNV Internationaal) kunnen beantwoorden en het toevoegen van huishoudelijk werk aan de sectoren op de site.
- lobbyen richting overheid om ILO conventie 143 over migrantenarbeiders en VN conventie voor de bescherming van de rechten van arbeidsmigranten en hun gezinsleden te ratificeren.
- lobbyen richting overheid om meer inzet van de overheid te vragen om een nieuwe regeling in te stellen waaronder huishoudelijk werkers formeel kunnen werken, in samenwerking met de CNV bonden.
- meer onderzoek doen naar de situatie van migranten in deze sector: hoeveel zijn dit er, uit welke landen komen zij, met welke problemen worden zij geconfronteerd, op welke rechten kunnen zij aanspraak maken en wat hebben CNV bonden hen te bieden?

Aanbevelingen aan de CNV bonden

- het lidmaatschap voor huishoudelijk werkers aantrekkelijk maken (door een goedkoop lidmaatschap en diensten aan te bieden zoals rechtsbijstandsverzekering, trainingen, etc.)
- informatie en voorlichting bieden over de rechten en plichten van huishoudelijk werkers, gericht op werkgevers en werknemers, via de site, folders of een meldpunt.
- verspreiden van een voorbeeldcontract voor zelfstandige huishoudelijk werkers met extra informatie over de zaken die in dit contract kunnen worden vastgelegd.
- bewustmaken van informele huishoudelijk werkers van de risico's die zij op lange termijn dragen.

Gebruikte bronnen

Rapporten

Amnesty International, the Netherlands "Forced Labour" Amsterdam, 2006.

Commission for Filipino Migrant Workers "MDW's, visible and making a difference" Amsterdam, 2005.

ETUC "Out of the Shadows: Organising domestic workers towards a protective regulatory framework for domestic work" Brussel, 2005.

Eurofound "Employment in household services" Luxemburg, 2001.

Human Rights Watch "Bad Dreams, Exploitation and abuse of migrant workers in Saudi Arabia" 2004.

Human Rights Watch "Abuses against child domestic workers in El Salvador" 2004.

Human Rights Watch "Help Wanted, Abuses against female migrant domestic workers in Indonesia and Malaysia" 2004.

Human Rights Watch "Maid to Order, ending abuses against migrant domestic workers in Singapore" 2005.

Human Rights Watch "Swept under the rug, abuses against domestic workers around the world" New York, 2006.

Institute for International Research on Criminal Policy "Internationaal huispersoneel in België" Brussel, 2003.

International Labour Organization "Female Asian migrants: a growing but increasingly vulnerable workforce" Persbericht februari 1996.

International Labour Organization "Domestic workers in the Caribbean; a reference handbook" Genève, 1998.

International Labour Organization "Report of the Director-General: Decent Work" Genève, 1999.

International Labour Organization "Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective" Genève, 2003.

International Labour Organization "Girl child labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation: Rapid assessments on the cases of the Philippines, Ghana and Ecuador" Genève, 2004.

International Labour Organization "Understanding child domestic labour and responses to it" Genève, 2004.

International Labour Organization "Decent Work, standards and indicators; working paper no. 58" Genève, 2005.

International Labour Organization "The end of child labour, within reach" Genève, 2006.

International Organization of Migration/Damascus "Exploratory study on foreign domestic work in Syria" Damascus, 2003.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, brief aan Tweede Kamer "Introductie Regeling dienstverlening aan huis" 2006.

MTC-N "Enquete sur la protection sociale des agents de maison" Niamey, 2005.

Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants "Ten ways to protect undocumented migrant workers" Brussel, 2005.

Raad voor Werk en Inkomen "Huishouden op de markt, advies persoonlijke dienstverlening" 2006.

SEOR "De markt voor persoonlijke dienstverlening" Rotterdam, 2004.

Social Alert "Invisible Servitude, an in-depth study on domestic workers in the world" Brussel, 2000.

Stop Kinderarbeid – School, de beste werkplaats "India laat grootste deel kinderarbeid nog steeds ongemoeid" persbericht 2 augustus 2006.

Unicef "Child Domestic Work" Florence 2002.

VNO-NCW, brief aan Tweede Kamer "RWI-advies 'Huis houden op de markt'" 2006.

Worldbank "Global Economic Prospects 2006" Washington, 2006.

WSM "Internationaal Huispersoneel; achtergrond dossier lencampagne 2002" Brussel 2002.

Internetbronnen

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens op <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/dut.htm>, geraadpleegd juli 2006.

ILO conventies op <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>, geraadpleegd juli 2006.

VN conventie ter bescherming van de rechten van alle arbeidsmigranten en hun gezinsleden op <http://www.ohchr.org/english/law/cmw.htm>, geraadpleegd augustus 2006.

Dossier Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid *Wet werk en bijstand: algemene informatie* op http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=134&link_id=33271, geraadpleegd augustus 2006.

Dossier Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport *WMO-AWBZ* op <http://www.minvws.nl/dossiers/wmo-awbz/>, geraadpleegd augustus 2006.

Ministerie van Justitie *'Uitwonende' au pair in strijd met de regeling* op <http://www.justitie.nl/actueel/persberichten/archief2005/uitwonende-au-pair-in-strijd-met-de-regeling.aspx>, geraadpleegd augustus 2006.

Wikipedia *Wet Maatschappelijke Ondersteuning* op http://nl.wikipedia.org/wiki/Wet_Maatschappelijke_Ondersteuning, geraadpleegd augustus 2006.

Werkloosheidswet 1945 op <http://www.st-ab.nl/wetwworbba45.htm>, geraadpleegd augustus 2006.

Werkloosheidswet op <http://www.st-ab.nl/wetww.htm>, geraadpleegd augustus 2006.

Burgerlijk wetboek hoofdstuk 7 op <http://www.wetboek-online.nl/wet/BW7/s36110686.html>, geraadpleegd augustus 2006.

Kamervragen over ontslagen in Thuiszorg 17 januari 2005, op <http://www.cnvpubliekezaak.nl/>, geraadpleegd augustus 2006.

Nederlandse Au Pair Organisatie *Bepalingen "Wat is een au pair in Nederland"* p[<http://www.sac.nu/napo/>, geraadpleegd augustus 2006.

Ministerie van Justitie/IND *Meldpunt au pairs bij IND* op <http://www.ind.nl/nl/inbedrijf/actueel/Meldpunt.asp>, geraadpleegd augustus 2006.

BBC radio uitzending *All in a day's work, part one: domestic workers* 5 december 2005, op http://news.bbc.co.uk/1/hi/programmes/documentary_archive/4500740.stm, geraadpleegd juli 2006.

Recensie van *Muchachas no more, household workers in Latin America and the Caribbean*, op http://www.temple.edu/tempress/titles/523_reg.html, geraadpleegd augustus 2006.

JK Donaldson *Finding common ground: redefining women's work in Colombia* op <http://www.globalwomenstrike.net/English2006/JournalPeru.htm>, geraadpleegd juni 2006.

Actividades en adhesión ala Huelga, Paraguay, 14 april 2004, op <http://www.globalwomenstrike.net/Spanish2004/ParaguayReport2004.htm>, geraadpleegd juni 2006.

Jonathan Steele in The Guardian, *Thousands of overseas maids caught up in conflict face long struggle to get home* 24 juli 2006 op <http://www.guardian.co.uk/syria/story/0,,1827483,00.html>, geraadpleegd augustus 2006.

Trabajo doméstico de las mujeres op <http://www.derechos.org/nizkor/paraguay/ddhh1996/trabajo.html>, geraadpleegd juli 2006.

Personal Finance *A new deal for domestic workers*, 24 mei 2003, op <http://www.persfin.co.za/index.php?fSectionId=710&fArticleId=151991>, geraadpleegd juni 2006.

Sectoral determination seven : domestic worker sector november 2002 op http://www.lawsoc.co.za/youandlaw/lawaffectyou/domestic_workers_wage_determination.htm, geraadpleegd augustus 2006.

Contract for domestic workers op <http://www.skillsdevelopment.co.za/contactus.htm>, geraadpleegd juni 2006.

Huishoudelijke hulp en Schoonmaak op www.marktplaats.nl, geraadpleegd augustus 2006.

Huishoudelijke hulp en Thuiszorg op www.regeltante.nl, geraadpleegd augustus 2006.

Afbeelding: stripje *Madam & Eve* op <http://www.madamandeve.co.za/>, geraadpleegd augustus 2006.

Gesprekken

Gesprek met An de Wit van WSM op 4 mei 2006.

Telefoongesprek met Bart Vannetelenbosch van ACV-CCVD op 17 mei 2006.

Gesprek met Daniëlle Vaartjes, afdeling beleid van CNV vakcentrale op 2 juni 2006.

Telefoongesprek met Jan Kampherbeek, bestuurder van CNV Schoonmaak op 14 juni en 5 juli 2006.

Gesprek met Fe Jusay, coördinator van de vrouwencommissie van CFMW op 1 augustus 2006.

Telefoongesprek met Leon Vincken, bestuurder van CNV-VVT op 17 augustus 2006.

Overig

- ACV Voeding en Diensten *Beheer van gebouwen en dienstboden, Loon en arbeidsvoorwaarden voor het arbeiders- en bediendepersoneel*, brochure 2006.

- FNV Info *Huishoudelijk personeel, de beste tips en een voorbeeldcontract*, brochure september 2005.

- Joyce Keuker in Trouw *Illegalen worden lid van eigen vakbond* 19 juli 2006.

- Cooperation agreement between General Federation of Jordanian Trade Unions and National Workers Congress, 19 juli 2006.

- FFW, Annual Report for CNV 2005.

- Vragenlijsten.

- Interviews.

Bijlage 1: Vragenlijst

Domestic workers questionnaire

Instructions: Please enter your answers in the grey areas. You can skip to the next one using your "tab" key or the arrows. Use as many lines as you need. You can tick the boxes using the mouse. Please save the document under the name of your union and return it by e-mail before the 20th June. Thank you for your cooperation!

Date:

Organization:

Name of respondent:

Position:

Tasks

1. Which of the following tasks do domestic workers in your country usually perform?
Please tick the appropriate box.

	standard task for domestics
▪ clean rooms	<input type="checkbox"/>
▪ dust and polish furniture	<input type="checkbox"/>
▪ sweep and clean floors	<input type="checkbox"/>
▪ wash windows	<input type="checkbox"/>
▪ shop for groceries	<input type="checkbox"/>
▪ make beds and change linen	<input type="checkbox"/>
▪ wash linen and clothes	<input type="checkbox"/>
▪ iron clothes	<input type="checkbox"/>
▪ mend clothes	<input type="checkbox"/>
▪ cook meals	<input type="checkbox"/>
▪ set table	<input type="checkbox"/>
▪ serve meals	<input type="checkbox"/>
▪ prepare and serve drinks	<input type="checkbox"/>
▪ wash dishes	<input type="checkbox"/>
▪ care for children	<input type="checkbox"/>
▪ bring children to school	<input type="checkbox"/>
▪ care for elderly family members	<input type="checkbox"/>
▪ answer phone and doorbell	<input type="checkbox"/>
▪ gardening	<input type="checkbox"/>
▪ feed and care for pets	<input type="checkbox"/>
▪ take care of repairs in the house	<input type="checkbox"/>
▪ guard the house	<input type="checkbox"/>
▪ drive	<input type="checkbox"/>
▪ other:	<input type="checkbox"/>
▪ other:	<input type="checkbox"/>

2. Which of the tasks listed above is generally seen as a specialized task, for which either a separate employee is contracted or the domestic worker receives extra payment?

Data

3. Are domestic workers in your country registered and counted? yes no
(if yes, continue to [3a], if no, continue to [3b])

3a. If so, how many are there officially?
Do you think these numbers are correct and if not, what would be a more accurate estimate?

3b. If not, what would be your estimate of the number of domestic workers?

4. Which percentage of the domestic workers is female?

Please indicate whether this is an estimate or official figure.

estimate official figure, source:

5. Domestic workers are often migrants.

5a. How many people leave your country to do domestic work?

Please indicate whether this is an estimate or official figure.

estimate official figure, source:

To which countries do they emigrate? Please name maximum 5.

5b. How many people enter your country to do domestic work?

Please indicate whether this is an estimate or official figure.

estimate official figure, source:

From which countries do they immigrate? Please name maximum 5.

5c. How many people move from rural areas to the city, within your country, to do domestic work?

Please indicate whether this is an estimate or official figure.

estimate official figure, source:

6. Which percentage of the domestic work is child labour?

Please indicate whether this is an estimate or official figure.

estimate official figure, source:

Legislation

7. Which laws apply to domestic workers? In which laws are domestic workers specifically referred to?

8. Until which age is working considered child labour in your country?

9. In your experience, is legislation on labour rights for domestic workers implemented and checked?

implemented: yes no

checked: yes no

Problems

10. Which are the main problems for domestic workers concerning labour rights? For each category, please describe the situation for domestic workers in your country in theory (according to law) and in practise.

The questions named are merely suggestions, please feel free to answer those most applicable to your situation. If there is a clear difference between legislation and practise, please indicate.

A. Legislation

Are domestic workers granted the same rights as all workers? In what way is legislation lacking?

B. Contracts

Are contracts required by law? In practise, do domestic workers usually have contracts?

C. Wages:

What is the national minimum wage? Do domestic workers receive at least that amount? Are there different rates for specific skills or responsibilities? Are food and housing deducted from salary of sleep-in workers? Are there different rates for overtime, Sundays, Public Holidays?

D. Hours of work:

What is the maximum per day and week, rest periods, maximum amount of overtime?

E. Leave:

Are domestic workers granted (paid) maternity leave, sick leave, holiday leave? If so, for how long?

F. Working conditions:

What is the situation concerning health and safety? Are the accommodation and food provided generally good? Do domestic workers receive an acceptable amount of privacy? Are there grave instances or a large occurrence of isolation, sexual harassment or abuse?

G. Freedom of association:

Do domestic workers know of the existence of labour unions or other organizations for them? Do they have the opportunity to become a member?

H. Access to education and training:

Can domestic workers (especially children) go to school? Can they receive (work-related) training?

I. National insurance or social benefits:

If these are regulated at a national level, are they accessible for domestic workers?

J. Recognition:

Are domestic workers seen as labour force in GNP? What is the reputation and status of the domestic workers in general?

K. Child labour:

What specific problems do child domestic workers encounter?

L. Specific issues for migrant workers inside your country:

How do migrants cope with different culture, different language, their invisibility?

M. Other:

11. For the three problems that you consider the most burdensome, could you estimate the gravity of these problems: how many of the domestic workers are affected, which effects do they have on their economic, social or mental situation?

1.

2.

3.

12. For migrant workers leaving your country (if any), please give a general description of their situation.

Activities of labour unions or other organizations

13. What is the name of your union or organization that is involved with domestic workers?

14. Please fill in the following table:

Sector	Name affiliated organisations	National, regional or local	Paying Membership (men and women)	Non-paying sympathisants
Domestic work			Total: Men: Women:	Total: Men: Women:

15. What other organizations are active in your country to defend the rights of the domestic workers? Are they active at a national or regional level? Do you cooperate with them?

16. What services do you provide for domestic workers?

17. Which three of the problems you described under question [10] does your organization see as priority, and feasible, to tackle in your country? *These are not necessarily the same problems as named under [11].*

1.

2.

3.

18. For each of these problems, which results would you like to achieve?

1.

2.

3.

19. What activities do you think would be most effective in order to achieve these results?

1.

2.

3.

Follow-up

We would like to interview a few domestic workers in different countries to use their personal stories and experiences for our campaign.

20. Would you know of any domestic workers who would be prepared to give an interview? yes no

21. We will prepare a short interview. In case we are not able to take this interview ourselves, would you be prepared to do this for us? yes no

Remarks

Please give any comments or remarks here.

Bijlage 2: Overzicht aangeschreven partnerorganisaties

Organisatie	Afkorting staat voor	Land	Binnen
Azië			
FFW	Federation of Free Workers	Filippijnen	X
NWC	National Workers' Congress	Sri Lanka	X
SBSI	Serikat Buruh Sejahtera Indonesia	Indonesië	X
CFTUI	Confederation of Free Trade Unions of India	India	
APTUC	All Pakistan Trade Union Congress	Pakistan	X
DECONT	Democratic Confederation of Nepalese Trade Unions	Nepal	X
Afrika			
CONSAWU	Confederation of South African Workers' Unions	Zuid Afrika	X
CSTT	Confederation Syndicale des Travailleurs du Togo	Togo	X
YCW Namibia	Young Christian Movement Namibia	Namibië	
MCW Ghana	Movement of Christian Workers Ghana	Ghana	X
MTC Niger	Mouvement des travailleurs chrétiens du Niger	Niger	X
MTC Mali	Mouvement Malien des Travailleurs Croyants	Mali	X
MTC Benin	Mouvement des travailleurs chrétiens Benin	Benin	
Latijns Amerika			
CGTP	Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá	Panama	X
CUTC	Consejo Unitario de Trabajadores de Cuba	Cuba	
FETRALCOS	Federación de Trabajadores Latinoamericanos del Comercio, Oficinas y Empresas Privadas de Servicios	regio	
ILACDE/CLAT	Instituto Latinoamericano y del Caribe de Derecho y Economía/ Central Latinoamericana de Trabajadores	regio	
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores	Paraguay	X
CGT	Central General de Trabajadores	Honduras	X

Bijlage 3: Persoonlijke verhalen

In deze bijlage worden enkele verhalen uitgelicht van huishoudelijk werkers die zijn geïnterviewd door medewerkers van CNV Internationaal of van onze partnerorganisaties. De bedoeling is een beeld te geven van de verschillen tussen werelddelen en tussen individuen, van de impact van sommige problemen waar deze werkers mee te maken krijgen en van hoe zij daar mee omgaan.

Honduras

Francisca Caceras is 63 jaar oud en werkt al sinds haar veertiende als schoonmaakster aan huis. Op dit moment werkt ze in de stad Choloma in het huis van haar nicht, die een gezin met twee kinderen heeft. Zelf is Francisca gescheiden en heeft ze twee dochters die, net als haar negen kleinkinderen, bij haar in huis wonen. Haar huis, dat is een "armenhuisje", een half uur lopen van het huis waar ze werkt. Francisca werkt zes dagen per week van zeven uur 's ochtends tot vier uur 's middags. Het hele jaar door, behalve met kerst. Ze ontvangt hiervoor 300 Lempira per week, ongeveer dertien euro. Ze is goed te spreken over de extraatjes die ze ontvangt: ontbijt en lunch zijn gratis, met kerst krijgt zij een aardigheidje en als ze medicijnen nodig heeft, betaalt haar werkgever die ook. Maar als ze ziek is, krijgt ze geen betaald verlof en een verzekering heeft ze ook niet. Ook heeft ze geen mogelijkheid om onderwijs of training te volgen. Over de werkrelatie is Francisca erg tevreden, problemen zijn bespreekbaar en ze kan rustig aan doen om alle taken af te krijgen. Haar dochters doen hetzelfde werk. Al kan zij geen grote problemen noemen, ze beaamt dat het werk een laag aanzien heeft en slecht betaald wordt. Liever had ze in een kledingfabriek (*maquila*) gewerkt, maar daar was ze te oud voor. Of er wetten bestaan voor huishoudelijk werkers weet ze niet, maar ze verwacht van niet. En nee, van een vakbond voor deze werknemers heeft ze ook nog nooit gehoord.¹⁷⁴



Margarita Fuentes is 46 jaar oud en werkt als huishoudster in San Pedro Sula. Al op haar dertiende begon ze met dit werk, wat voornamelijk schoonmaken maar ook koken en eten opdienen, voor de kinderen en bejaarde familieleden zorgen en in sommige gevallen de bewaking van het huis inhoudt. Ze werkt meer dan twaalf uur per dag, alle dagen behalve zondag. Hiermee verdient ze 1100 Lempira per maand, ongeveer 47 euro, maar ze krijgt ook kost en inwoning van de werkgever. De accommodatie en het voedsel dat ze krijgt

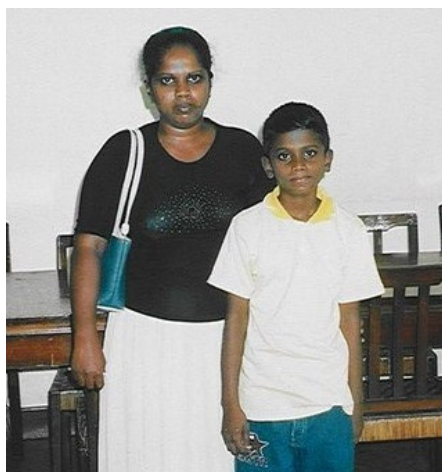
laten echter wel te wensen over. Ze heeft geen mogelijkheid tot het volgen van onderwijs of training en is niet verzekerd. Toen ze zwanger was, kreeg ze veertig dagen onbetaald verlof

¹⁷⁴ Interview J. Brouwer met Francisca Caceras, 19 mei 2006 in Honduras.

maar ze werd gelukkig niet ontslagen. Wel is het nog steeds gebruikelijk dat moeders met een baby minder betaald krijgen. De relatie met haar werkgevers is wisselend geweest: sommigen waren erg vriendelijk en lieten haar ook gewoon de auto lenen, anderen waren minder sympathiek en in sommige gevallen zelfs gewelddadig. Als voornaamste problemen noemt Margarita het gebrek aan bescherming (tegen ontslag, tegen misbruik), het gebrek aan sociale zekerheid en de lage inkomsten. Deze problemen spelen ook voor de meeste andere huishoudelijk werkers die ze kent. Een vakbond waar ze terecht kan voor hulp of advies is haar niet bekend. Margarita is tevreden met haar werk en praat er niet negatief over. Gevraagd waarom mensen voor dit werk kiezen, noemt zij echter vooral redenen waarom zij geen andere baan kunnen krijgen: als zij minderjarig of juist te oud zijn om in een fabriek te werken, of moeders met een baby die daar geen opvang voor kunnen regelen. En nee, ze hoopt niet dat haar kinderen in dit beroep belanden.¹⁷⁵

*Sri Lanka*¹⁷⁶

Hewana Henedige Inoka Bandumathie is 36 jaar oud en heeft een jaar in Riyadh (Saudi-Arabië) gewerkt. Zestien uur per dag, zeven dagen per week maakte zij het huis schoon, kookte ze en zorgde ze voor de kinderen. Ze werkte onder contract, waar niet al haar taken in waren vastgelegd. Ze had een verzekering en de reden dat ze voor dit werk had gekozen waren de gratis kleding en kost en inwoning, maar deze voorzieningen bleken erg slecht. Daarbij kwam dat haar werkgever haar zowel mentaal als fysiek mishandelde. Haar salaris was vastgesteld op 6.000 Rupee (zo'n 45 euro) per maand, maar na een jaar werken had zij nog geen cent uitbetaald gekregen. Vervolgens verbleef zij drie maanden in een opvangkamp, totdat haar werkgever uiteindelijk haar ticket terug naar Sri Lanka betaalde en zij, zonder geld of andere bezittingen, naar huis terugkeerde. Inoka geeft aan dat zij lid is van het NWC en daar ook hulp van heeft gehad.



Wickramasinghe Arachchilage Chandanie Renuka Gunawardena is nu 37 en vertrok in 1997 naar Abu Dhabi om daar huishoudelijk werk te doen. Haar dochter en zoon (nu respectievelijk zeventien en tien jaar oud) woonden bij haar man. Als redenen voor deze keuze geeft zij de dwingende omstandigheden en om inkomsten te verwerven, al had haar man ook werk. Ze werkte voor een gezin en had een contract, maar de taken die zij uiteindelijk moest uitvoeren waren niet van tevoren vastgesteld. Naast schoonmaken en strijken moest ze ook koken, het eten opdienen en de kinderen naar school brengen. Chandanie werkte elke dag van de week, van zonsopgang tot zonsondergang. Haar salaris bedroeg 5.500 Rupee per maand, ongeveer 42 euro. Een jaar lang werkte zij onder prettige omstandigheden: ze woonde bij haar werkgever, was verzekerd

¹⁷⁵ Interview M. Lips met Margarita Fuentes (fictieve naam) op 19 mei 2006 in Honduras.

¹⁷⁶ Interviews gehouden door mevrouw Niranjala Soosapillai van de NWC in Sri Lanka op 24 en 27 juni 2006.

(maar had geen recht op betaald verlof bij ziekte of zwangerschap) en had een goede verstandhouding met haar werkgever. Na een jaar verzocht het gezin haar echter zich te bekeren tot de Islam, wat zij weigerde. Daarop vielen zij haar lastig en besloot ze te vertrekken. Ze kreeg haar jaarsalaris maar moest haar ticket terug naar Sri Lanka wel zelf bekostigen. Chandanie hoopt dat haar kinderen later geen huishoudelijk werk hoeven te doen, vanwege het ondergeschikte imago dat dit heeft. Zij is blij met het NWC dat migrantenarbeiders organiseert en voor hun rechten opkomt.

Marasinghage Vijitha Malkanthie is 29 jaar oud en heeft twee dochters van elf en drie jaar. In 1998 migreerde ze naar Kuwait om daar het huishouden van een gezin te doen. Na twee jaar en drie maanden werken onder goede omstandigheden keerde ze terug naar huis. In 2001 vertrok ze vervolgens weer naar Kuwait. Zij moest schoonmaken, koken en op de kinderen passen maar de klusjes buiten het huis zoals boodschappen doen en de kinderen naar school brengen, hoorden niet tot haar taken. Dit was van tevoren afgesproken en vastgelegd in een contract. Ze woonde bij haar werkgever en werkte zes dagen per week. Op nationale feestdagen kreeg ze verlof. Vijitha had een verzekering en haar maandsalaris bedroeg 6.000 Rupee, ongeveer 45 euro. Dit geld werd opgestuurd naar haar man in Sri Lanka. Ook deze tweede keer was het echtpaar dat haar in dienst nam goed voor haar, maar hun kinderen mishandelden haar. Toen zij na één jaar en acht maanden werken terugkeerde naar huis kreeg zij slechts één jaar salaris uitbetaald. Haar werkgever bekostigde wel de reis zoals afgesproken. Na de geboorte van haar tweede kind wilde Vijitha niet meer migreren om te werken. Nu werkt ze thuis voor de Bata shoe company: ze plakt schoenzolen aan schoenen en verdient daarmee 75 Rupee (57 eurocent) per dag.



Ranjanie Mallika is nu veertig jaar oud en heeft drie kinderen. Toen ze in de twintig was vertrok ze naar Libanon om als huishoudster te werken. Bij aankomst nam haar werkgever haar paspoort af. Zij werkte drie jaar voor het gezin maar kreeg slechts voor één jaar en acht maanden betaald. Het geld werd naar haar moeder in Sri Lanka gestuurd. Toen er onrust uitbrak in het gebied vertrok haar werkgever direct naar Duitsland en liet haar in het huis achter. Zij kon nergens anders heen en was dankbaar dat de burens haar eten verschaften. Uiteindelijk lukte het haar om met een boot naar Griekenland te gaan, maar bij aankomst werd ze gearresteerd omdat ze geen identiteitspapieren bij zich had. Na zes maanden in de gevangenis zorgde de Srilankaanse ambassade ervoor dat zij naar huis kon

terugkeren. Vervolgens keerde zij via een agentschap terug naar Libanon. Hier werkte zij nog twee jaar en acht maanden onder prettige omstandigheden voor een nieuwe werkgever. Zij

had geen contract, maar er waren van tevoren wel duidelijke afspraken gemaakt over haar taken. Haar werkzaamheden bestonden uitsluitend uit schoonmaken en ze werkte alle dagen van de week. Ze was verzekerd en haar salaris bedroeg, naast kost en inwoning, 6000 Rupee (ongeveer 45 euro) per maand, wat zij ook in zijn geheel uitbetaald kreeg. Na terugkomst besloot Mallika niet meer naar Libanon te vertrekken vanwege haar kinderen. Ze leeft nu onder zeer slechte economische omstandigheden: haar man heeft af en toe tijdelijke klussen en zelf is Mallika huishoudster bij een gezin in Wadduwa in het Kalatura District. Ze maakt schoon en zorgt voor de kinderen, in ruil voor maaltijden en een maandsalaris van 200 Rupee (1,5 euro). Zondags heeft ze vrij. Ook Mallika bevestigt dat huishoudelijk werk een laag aanzien heeft: ze hoopt niet dat haar kinderen dit later voor de kost hoeven te doen.

*Zuid Afrika*¹⁷⁷

Peter is een illegale immigrant in Zuid Afrika. Hij heeft gestudeerd, maar kon in zijn eigen land niet aan het werk vanwege zijn politieke voorkeur. Omdat hij vloeiend Frans en Engels spreekt, heeft hij als immigrant geen taalprobleem, al begrijpt hij geen woord van de lokale inheemse taal. Hij zegt dat hij cultureel meer aansluiting vindt bij de blanke bevolking dan bij gekleurde Zuid Afrikanen, die hij als meer vijandig en gesloten ervaart. Hij woont in een rijk deel van de stad in een kleine kamer aan de achterkant van het huis van zijn werkgever. Hier is hij zeer tevreden mee, want de eerste maanden van zijn verblijf in Zuid Afrika bracht hij door in een kamer in het centrum samen met dertien andere illegalen. Peter voelt zich nu veiliger op zijn werk, zijn werkgever vertrouwt hem genoeg om ook de bewaking van zijn huis 's nachts aan hem over te laten. Hij verdient hier 500 Rand per maand mee, ongeveer 55 euro. Hier is hij tevreden mee, aangezien veel andere migranten werkloos zijn of ook tussen de 400 en 500 Rand verdienen als winkelbedienden of in de bewaking.

Monica werkt zeven dagen per week en woont in een toilethuisje in de achtertuin van haar werkgever. Als hij in een goede bui is betaalt hij haar 600 Rand in de maand, anders minder. Hij weet dat ze illegaal in het land verblijft en heeft Monica al meerdere keren verkracht. Ze voelt zich eenzaam en geïsoleerd omdat ze nauwelijks contact heeft met andere migranten uit haar eigen land. Monica vertelt dat de meeste vrouwelijke illegale migranten in een zelfde situatie zitten: zij bieden hun werkgevers seksuele gunsten in ruil voor werkzekerheid en om te kunnen overleven.

¹⁷⁷ Interviews gehouden door medewerkers van de Zuid Afrikaanse bond CONSAWU in juni 2006. Namen zijn fictief.

CNV Internationaal

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

T 030 291 36 32

F 030 293 38 06

E internationaal@cnv.nl

www.cnvinternationaal.nl

CNV Internationaal is binnen het CNV de afdeling die zich bezighoudt met internationale samenwerking met vakbondsorganisaties in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa.



Internationaal