



Advies

Au pair

Brussel, 28 juni 2018

Adviesvraag: Motie van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Emmily Talpe, Miranda Van Eetvelde, Sonja Claes en Andries Gryffroy houdende raadpleging van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het systeem van au pairs

Adviesvrager: Vlaams Parlement

Ontvangst adviesvraag: 28 maart 2018

Adviestermijn: 93

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 28 juni 2018

Het advies kwam tot stand in samenwerking met Adviescommissie voor Economische Migratie die het goedgekeurde(n) op 27 juni 2018

Contactpersoon: Niels Morsink - nmorsink@serv.be



De heer Jan Peumans
Voorzitter van het Vlaams Parlement
Leuvenseweg 86
1011 BRUSSEL

contactpersoon
Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20180628_advies_aupairs_nm

Brussel
28 juni 2018

Au-pair

Mijnheer de voorzitter

De SERV werd door het Vlaams Parlement in zijn plenaire vergadering van woensdag 28 maart 2018 om advies gevraagd over het systeem van au pairs.

Volgende **uitgangspunten** zijn essentieel voor de sociale partners:

- (1) Elke au pair, Europese en niet-Europese, moet gekend zijn bij inspectie;
- (2) De plaatsing van de au pair jongere moet gebeuren via een derde partij. De au pair kan niet rechtstreeks door een gastgezin worden tewerkgesteld. Deze derde partij moet de professionele deskundigheid hebben om jongeren, zonder sociaal netwerk in dit land, te plaatsen.
- (3) Het aspect cultuur mag niet verloren gaan omdat het au pair statuut kansen geeft aan een ruime groep - inclusief laaggeschoolde - buitenlandse jongeren om andere culturen te leren kennen.

Om deze uitgangspunten te **operationaliseren** stellen de sociale partners voor om:

- (1) Transparantie te brengen door elke au pair aan te geven via de Dimona-aangifte. Dit geldt voor zowel Europese als niet-Europese au pairs. Om een Dimona aangifte op te leggen moet het au-pair statuut een arbeidsrelatie worden aan dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel.
- (2) Om zowel het gastgezin als de au pair jongere beter te beschermen, wordt met een driepartijenrelatie gewerkt. Om de erkenningsverplichting op te leggen, wordt gewerkt via een uitzendkantoor dat een nieuwe specifieke erkenning moet hebben om met au pairs te werken. Deze verplichte erkenning geldt daarmee ook voor elk buitenlands au pairbureau dat hier plaatsingen wil doen.
- (3) Ten einde het vandaag vaak ontbrekende culturele luik te garanderen, wordt verplicht tussen het gastgezin en de au pair jongere een overeenkomst gesloten over een cultureel en opleidingsprogramma.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal SERV

Hans Maertens
Voorzitter SERV

Sonja Teugels
Voorzitter Adviescommissie
Economische Migratie

Bijlagen: 4

Inhoud

Inhoud 5

| | |
|---|-----------|
| Krachtlijnen | 6 |
| Advies 7 | |
| 1 Adviesvraag | 7 |
| 2 Probleemstelling..... | 7 |
| 2.1 Wijdverbreid misbruik | 7 |
| 2.2 Europese au pairs onder de radar | 8 |
| 2.3 Bevoegdheidsverdeling | 8 |
| 3 Advies..... | 10 |
| 3.1 Zelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel | 11 |
| 3.2 Toegang tot de arbeidsmarkt..... | 14 |
| 3.3 Uitzendbureaus | 15 |
| 3.4 Sanctionering..... | 16 |
| Bijlagen | 17 |
| 1 Bijlage 1: Statistieken..... | 17 |
| 2 Bijlage 2: Regelgeving en adviezen..... | 23 |
| 2.1 IAO-conventie 189 betreffende waardig werk voor huispersoneel..... | 23 |
| 2.2 Raad van Europa – European agreement on ‘au pair’ placement and protocol thereto | 23 |
| 2.3 SERV-advies mbt decreet van 13 april 1999 private arbeidsbemiddeling | 23 |
| 2.4 Studentenrichtlijn 2016/801 van 11 mei 2016 | 23 |
| 2.5 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers..... | 25 |
| 2.6 Federaal regeerakkoord..... | 27 |
| 2.7 Beleidsnota Werk..... | 27 |
| 3 Bijlage 3: Frankrijk en Nederland | 28 |
| 3.1 Frankrijk..... | 28 |
| 3.2 Nederland | 29 |

Krachtlijnen

De sociale partners adviseren om het au-pair systeem te verbeteren door het een sterk fundament te geven.

Daarbij hanteren ze de volgende uitgangspunten:

- (1) Elke au pair, Europese en niet-Europese, moet gekend zijn bij inspectie;
- (2) De plaatsing van de au pair jongere moet gebeuren via een derde partij. De au pair kan niet rechtstreeks door een gastgezin worden tewerkgesteld. Deze derde partij moet de professionele deskundigheid hebben om jongeren, zonder sociaal netwerk in dit land, te plaatsen.
- (3) Het aspect cultuur mag niet verloren gaan omdat het au pair statuut kansen geeft aan een ruime groep - inclusief laaggeschoolde - buitenlandse jongeren om andere culturen te leren kennen.

Om deze uitgangspunten te operationaliseren stellen de sociale partners voor om:

- (1) Vandaag zijn enkel de au pair jongeren uit derdelanden gekend. De Europese au pair jongeren staan daarentegen nergens geregistreerd. Aangezien dit een erg preciaire groep is – ze hebben geen sociaal netwerk en spreken vaak de taal niet - moet er transparantie komen. Deze groep kan zichtbaar worden door een Dimona-aangifte te verplichten via een arbeidsrelatie. Dit geldt voor zowel Europese als niet-Europese au pairs. Om een Dimona aangifte op te leggen moet het au pair statuut een arbeidsrelatie worden aan dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel.
- (2) Om zowel het gastgezin als de au pair jongere beter te beschermen, wordt met een driepartijenrelatie gewerkt. Om de erkenningsverplichting op te leggen, wordt gewerkt via een uitzendkantoor dat een nieuwe specifieke erkenning moet hebben om met au pairs te werken. Deze verplichte erkenning geldt daarmee ook voor elk buitenlands au pairbureau dat hier plaatsingen wil doen.
- (3) Het zou echter zonde zijn om het kind met het badwater weg te gooien door de culturele uitwisseling te schrappen. Ten einde het vandaag vaak ontbrekende culturele luik te garanderen, wordt verplicht tussen het gastgezin en de au pair jongere een overeenkomst gesloten over een cultureel en opleidingsprogramma.

Het effect van de hervorming dient nauwlettend te worden gemonitord. Er dient met name aandacht te zijn voor een eventuele verschuiving naar het zwarte circuit.

Advies

1 Adviesvraag

De SERV is door het Vlaams Parlement in zijn plenaire vergadering van woensdag 28 maart 2018 om advies gevraagd over het systeem van au pairs.

De vragen luiden:

- Wat is de visie van de SERV en binnen welk bevoegdheidskader ziet de SERV dit systeem desgevallend op de administratief minst belastende manier functioneren?
- Op welke manier kunnen au-pairagentschappen gereguleerd worden en kan ervoor gezorgd worden dat zij met correcte informatie over het engageren van au pairs communiceren?
- Op welke manier kunnen au pairs afkomstig uit een lidstaat van de Europese Unie geregistreerd en beter in kaart gebracht worden?
- Welke tekortkomingen ervaart de Vlaamse inspectie inzake controle en handhaving ten aanzien van au pairs en hoe kan de effectiviteit van de inspectie worden verbeterd?

2 Probleemstelling

2.1 Wijdverbreid misbruik

De regelgeving definieert een au pair-jongere als 'de jongere die tijdelijk in een gastgezin wordt opgenomen waar hij kost en inwoning geniet in ruil voor lichte dagdagelijkse huishoudelijke taken, om zijn taalkennis te vervolmaken en zijn algemene ontwikkeling te verruimen door een betere kennis van het land door deel te nemen aan het gezinsleven van het gastgezin.'¹

De praktijk is echter anders. Het au pair 'statuut' wordt momenteel op grote schaal misbruikt. Onderzoekers stelden reeds in 2003 vast dat het statuut van au pairs precair is en dat de jongeren die op deze manier naar België komen, uiterst kwetsbaar zijn voor allerlei vormen van uitbuiting. Ze stelden toen dat het statuut kan worden misbruikt door mensenhandelaars die aan Belgische gezinnen goedkope dienstboden leveren². Vandaag is de situatie niet verbeterd. In 36% van de controles worden één of meerdere overtredingen vastgesteld³. De meest vastgestelde overtreding betreft gastgezinnen en au pairs die zich niet houden aan de maximumtijd om lichte huishoudelijke werkzaamheden te verrichten van maximum 4u per dag en 20u per week. Ten tweede, betalen gastgezinnen vaak minder dan 450 euro zakgeld per maand of betaalden ze cash terwijl dit bedrag op een bankrekening dient te worden gestort.

De dienst Economische Migratie stelt onomwonden in zijn jaarverslag van 2015: '*De dienst Economische Migratie houdt al jaren een pleidooi voor de afschaffing van dit systeem. Het*

¹ Artikel 24 van het Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

² Vermeulen, G. (2003). Internationaal huishoudpersoneel in België: een exploratief-kwalitatief onderzoek. Brussel: Koning Boudewijstichting

³ Departement Werk en Sociale Economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

belangrijkste aspect zou de culturele vorming en de taalverrijking moeten zijn. De toegenomen commercialisering via internet en au pairbureaus allerhande wijst er echter op dat voor beide partijen “de lichte huishoudelijke taken” en “het maandelijks zakgeld” vaak de enige redenen zijn waarom voor dit statuut wordt gekozen. Er bestaan immers talloze beter georganiseerde uitwisselingsprogramma’s waarbinnen jongeren, los van enige vorm van tewerkstelling, hun culturele vorming en hun talenkennis kunnen verrijken. Misbruiken van het statuut zijn legio. Omdat de tewerkstelling van de au pairs zich bijna uitsluitend afspeelt in de privéwoning van het gastgezin, is controle door inspectiediensten eerder moeilijk. Vaak is de au pairjongere een surrogaat voor kinderopvang en/of inwonende dienstbode: waar de bedoeling van het gastgezin er zou moeten in bestaan om betrokkene op te nemen en te laten participeren aan het gezinsleven, wordt de au pair jongere meestal gebruikt als middel om het gezinsleven eenvoudiger te maken.’

2.2 Europese au pairs onder de radar

In 2017 waren er 352 au pairs en dit aantal stijgt voortdurend. Maar in dat cijfer zijn de Europese au pairs niet opgenomen. Zij hoeven geen arbeidskaart B aan te vragen en blijven bijgevolg onder de radar van de Vlaamse sociale inspectie. Ze registreren zich bij de gemeente als student. Voor België zijn er geen cijfers, maar volgens de Duitse sectororganisatie van au pair bemiddelingsbureaus zou het aantal Europese au pair jongeren het aantal au pair jongeren uit derde landen overtreffen en hun aantal sneller stijgen⁴.

Voor deze Europese au pairs bestaat momenteel geen regelgeving. Het KB van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers is enkel van toepassing op derdelanders. De minister stelt dat ‘het Vlaams gewest geen vat heeft op deze categorie, gezien hun situatie niet geregeld is, en aldus niet gecontroleerd worden door mijn administratie’⁵. Indien zij een arbeidsovereenkomst zouden hebben en voor hen sociale bijdragen zouden moeten worden betaald, moeten ze worden aangemeld worden bij Dimona waardoor ze wel op de radar zouden komen.

2.3 Bevoegdheidsverdeling

Wat betreft de bevoegdheidsverdeling werd op het overlegcomité van 25 november 2015 een volledig akkoord bereikt over de toewijzing van de verschillende categorieën buitenlandse werknemers aan het federale dan wel het regionale niveau, met uitzondering van de au pairs. Aangaande de au pairs werd beslist om de bestaande federale regeling te behouden, in afwachting dat elk bevoegdheidsniveau een duidelijk standpunt zal innemen inzake de toewijzing van de bevoegdheid au pairs.⁶

Het probleem ligt volgens de Raad van State bij het feit dat de bijzondere wetgever ‘de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen’ in artikel 6, §1, IX, 3° en 4° BWHI niet heeft

⁴ Walter-Bolhöfer, C. (2017). Au-pairs in Deutschland und weltweit: Entwicklungen und Trends im deutschen au-pair Wesen. Neunkirchen-Seelscheid: Calypso verlag

⁵ Schriftelijke vraag nr. 708 van Emmily Talpe op 7 juli 2017 betreffende statuut au pair - bevoegdheid

⁶ Schriftelijke vraag nr.696 Emmily Talpe op 3 juli 2017 betreffende au pairs – controles en vastgestelde overtredingen

gedefinieerd. Dit criterium is nochtans doorslaggevend om uit te maken of de normering van tewerkstelling in een bepaalde situatie behoort tot de federale dan wel tot de gewestelijke bevoegdheid. De Raad van State heeft er begrip voor dat een grondige afweging moet worden gemaakt van alle op een bepaalde situatie betrokken werk-en verblijfsgerelateerde aspecten en dat in afwachting daarvan er bij wijze van overgangsmaatregel wordt geopteerd voor het behoud van de bestaande federale regeling, maar vraagt aan de betrokken overheden om zo spoedig mogelijk deze afweging te maken en de gepaste wetgevende initiatieven te nemen⁷.

Momenteel is de situatie voor au pairs ambigu: verblijfsrechtelijk gezien komen au pairs van buiten Europa naar Vlaanderen op basis van bepaalde prestaties waarvoor ze een arbeidskaart B afgeleverd krijgen, arbeidsrechtelijk gezien presteren ze deze prestaties buiten een arbeidsovereenkomst, en buiten enige arbeidsrelatie⁸. De au pair jongere ontvangt een 'overeenkomst voor de plaatsing van een au pair', maar deze is geen arbeidsovereenkomst.

Volgens minister van Werk Peeters valt het au pair-statuuut momenteel niet onder het arbeidsrecht. *'Daarvoor ontbreken immers de drie constitutieve elementen van de arbeidsovereenkomst, nl. prestaties, loon en gezag. Bijgevolg ontbreekt elke bevoegdheidsgrond om op federaal niveau het au pairschap als deel van het arbeidsrecht te regelen. Het lijkt me eerder dat het au pairschap aansluit bij de culturele aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen bevoegd zijn.'*⁹ Hij stelt verder: *'gelet op de doelstelling van het au-pair systeem die aansluit bij de culturele aangelegenheid en opleiding, komt het me voor dat de Gemeenschappen bevoegd zijn om een regeling voor de au pairs uit te werken. Eenmaal de Gemeenschappen een statuut voor de au pairs hebben uitgewerkt, kan de federale overheid (en de gewesten) zijn beleid afstemmen op deze definitie.'*¹⁰

Ook Vlaams minister van Werk Philippe Muyters antwoordde expliciet dat een au pair niet onder het statuut van huispersoneel valt, omdat de au pair geen arbeidsovereenkomst heeft, maar een "overeenkomst voor de plaatsing van een au pair"¹¹.

Andere lidstaten sluiten au pairs niet uit van een arbeidscontract. In Frankrijk zijn er bijvoorbeeld twee opties: één waar de au pair formeel als werknemer geldt en één waar dit meer ambigu is (cfr. bijlage 4). Ook de Europese richtlijn¹², waarvan het onderdeel over au pairs niet verplicht moet worden omgezet, laat de keuze aan de lidstaat om te bepalen of het au pair systeem al dan niet een arbeidsverhouding is.

⁷ Advies van de Raad van State nr.59.972/1 van 3 oktober 2016 over het voorontwerp van wet "betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden"

⁸ Schriftelijke vraag nr. 708 van Emmily Talpe op 7 juli 2017 betreffende statuut au pair - bevoegdheid

⁹ Federaal minister van Werk Kris Peeters (8 november 2017). Brief aan minister-president Geert Bourgeois betreffende de regeling au-pairs

¹⁰ Antwoord van minister van Werk Kris Peeters op de parlementaire vraag nr. 1669 van 2 oktober 2017 van de heer Egbert Lachaert

¹¹ Schriftelijke vraag nr. 184 van Emmily Talpe op 19 december 2014 betreffende de tewerkstelling van huishoudpersoneel

¹² Richtlijn (EU) 2016/801 van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten

De vraag is dan ook niet of het au pair systeem vandaag een federale dan wel gewest- of gemeenschapsbevoegdheid is, maar wel wat het au pair systeem zou moeten zijn.

3 Advies

De sociale partners adviseren om het au pair systeem te verbeteren door het een sterk fundament te geven.

Uitgangspunten voor een nieuw stelsel voor au pairs:

- 1) Zowel de Europese als niet-Europese au pair jongeren moeten gekend zijn,
- 2) moeten door een professionele derde organisatie worden tewerkgesteld en geplaatst in een gastgezin,
- 3) moeten deelnemen aan culturele activiteiten en een opleiding volgen.

Pistes om deze uitgangspunten te operationaliseren :

Arbeidsrelatie

Vandaag zijn enkel de au pair jongeren uit derdelanden gekend. De Europese au pair jongeren staan daarentegen nergens geregistreerd. Aangezien dit een erg precaire groep is – ze hebben geen sociaal netwerk en spreken vaak de taal niet - moet er transparantie komen. Deze groep kan zichtbaar worden door een Dimona-aangifte te verplichten via een arbeidsrelatie.

Trouwens, de Vlaamse sociale inspectie stelt dat het hoofddoel van zowel de au pair als het gastgezin zonder twijfel is om te werken. Fairwork Belgium stelde ook vast dat veel van de au pair jongeren een plaatsing bij een gastgezin ook zelf beschouwen als een vorm van arbeidsmigratie. Laat ons dit erkennen en ervoor zorgen dat de au pair jongeren met dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel worden te werk gesteld.

Daarbij dient er in het arbeidscontract wel rekening te worden gehouden met de specifieke kenmerken van het au pair systeem zoals dat de au pair maximaal 25u mag werken en er ruimte moet zijn voor culturele uitwisseling.

Cultuur en opleiding, via afdwingbaar contract

De sociale partners vinden het belangrijk dat er een systeem van culturele uitwisseling bestaat. Vandaag wordt de culturele uitwisseling zelden werkelijkheid. Toch zou het zonde zijn om het kind met het badwater weg te gooien door het au pair systeem helemaal te schrappen. Het is belangrijk dat ook niet-hooggeschoolden een culturele uitwisseling kunnen hebben. Daarom dient de au pair naast een arbeidscontract ook een afdwingbare overeenkomst voor een cultureel- en opleidingsplan te krijgen.

Professionele derde partij

Om de kwetsbare positie van de au pair jongere te versterken en de administratieve last voor het gastgezin te verminderen dient er via een driepartijenrelatie te worden gewerkt waarbij de au pair jongere wordt tewerk gesteld door een uitzendbureau. Het uitzendbureau dient vanzelfsprekend aan de wettelijke erkenningsvoorwaarden van een uitzendbureau te voldoen en daarenboven ook aan specifieke erkenningsvereisten als au pair uitzendbureau te voldoen.

Het effect van de hervorming moet nauwlettend worden gemonitord. Een eventuele verschuiving naar het zwarte circuit dient te worden voorkomen.

3.1 Zelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel

Het systeem van au pairs dient dezelfde loon en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel te hanteren waarbij in het arbeidscontract rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van au pair tewerkstelling zoals dat deze maximaal 25u per week mag bedragen. De SERV is geen voorstander van een apart paritair comité voor au pairs. Dit betekent dat zowel de niet-Europese au pairs als de Europese au pairs een arbeidscontract dienen te hebben.

Het statuut van dienstbode werd al eerder naar voor geschoven als alternatief. In de bespreking van het wetsontwerp houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen op 18 juli 2000 stelde toenmalig minister Onkelinx dat de huidige wetgeving niet consequent is. *'Enerzijds wordt het eerder beschouwd als een vorm van culturele uitwisseling, aangezien er aan deze jongeren geen werknemersstatuut wordt toegekend. Anderzijds moet het gezin dat de au pair jongere ontvangt wel een arbeidsvergunning bekomen. Gelet onder andere op het feit dat deze jongeren een aanzienlijk deel van hun tijd besteden aan huishoudelijke taken zoals schoonmaak, maaltijdbereiding en kinderopvang, overweeg ik hen het statuut van dienstbode toe te kennen. Voor particulieren die werklozen in dienst nemen als dienstbode bestaan twee maatregelen die de loonkost beperken. Het gaat met name om een vrijstelling van betaling van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid enerzijds, en om de mogelijkheid om een deel van het uitbetaalde loon in mindering te brengen van de inkomsten wat de inkomstenbelastingen betreft. De wet creëert de mogelijkheid om via koninklijk besluit deze loonkostverlaging ook toepasselijk te maken op de au pair jongeren'*¹³.

Op 20 september 2000 werd door minister Onkelinx aan de Adviesraad voor Buitenlandse Werknemers een ontwerp Koninklijk Besluit voorgelegd waarin aan de au pair een (deeltijds) statuut van inwonende dienstbode werd toegekend dat betrokkene een zekere bescherming moest geven onder meer met betrekking tot het loon. De Adviesraad stelde vast dat *'de au pair jongere voortaan deeltijds een statuut van dienstbode zal hebben, waardoor de au pair jongere een grotere bescherming zal genieten en er tevens tegemoet gekomen wordt aan de adviezen die de Raad vroeger desbetreffende heeft uitgebracht'*¹⁴.

In tegenstelling tot het ontwerp van Koninklijk Besluit dat oorspronkelijk door de minister aan de Adviesraad was voorgelegd, werd in het definitief goedgekeurde Koninklijk Besluit het statuut van deeltijdse, inwonende dienstbode niet weerhouden.¹⁵ Al stelt artikel 29 van het KB van 9 juni 1999 wel dat wanneer de voorwaarden niet worden nageleefd, de au pair jongere ten opzichte van het gastgezin wordt beschouwd als te zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de

¹³ Minister van Tewerkstelling Onkelinx. Wetsontwerp houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. Belgische Senaat – Commissie voor sociale aangelegenheden. 18 juli 2000

¹⁴ Advies van de Adviesraad voor de tewerkstelling van buitenlandse werknemers van 20 september 2000

¹⁵ Vermeulen, G. (2003). Internationaal huishoudpersoneel in België: een exploratief-kwalitatief onderzoek. Brussel: Koning Boudewijnstichting

arbeidsovereenkomsten. In de praktijk wordt een overeenkomst tot plaatsing van een au pair slechts zeer zelden geherkwalificeerd naar een arbeidscontract¹⁶.

De sociale partners vragen een arbeidscontract met dezelfde loon en arbeidsvoorwaarden als inwonend huispersoneel, maar aangepast en uitgebreid met de specifieke bepalingen voor het au pair systeem. Het arbeidscontract verschilt ook van dit van een inwonende dienstbode doordat de au pair jongere wordt tewerk gesteld door een uitzendbureau in plaats van het gastgezin.

De beperking dat een au pair slechts één maal van gastgezin mag wisselen¹⁷, plaatst de au pair in een nog sterkere afhankelijkheidsrelatie met het gastgezin en dient niet in de nieuwe regelgeving te worden opgenomen. De sociale partners zijn het eens om in lijn met de Europese richtlijn¹⁸ de toegelaten arbeidsduur voor au pairs op te trekken naar 25 uur per week en maximaal 5 uur per dag. Wat als arbeid wordt beschouwd dient ruim te worden omschreven. Wanneer de au pair alleen is met de kinderen geldt dit als arbeidstijd, ook wanneer ze slapen.

Dit betekent dat in de regelgeving onder andere dient te worden opgenomen dat de au pair jongere:

- tenminste achttien jaar en nog geen zesentwintig jaar oud mag zijn;
- minimale prestatie van 13u per week en 3u per werkdag en maximaal 25u per week en 5u per dag levert;
- minimaal één maand en maximaal één jaar als au pair mag werken. De duur van de uitzendovereenkomst dient overeen te komen met de duur van de opdracht in het gastgezin. De uitzendovereenkomst kan slechts eenmalig worden verlengd per gastgezin.
- een basiskennis heeft van de omgangstaal van het gastgezin of de verbintenis aangaan deze basiskennis onmiddellijk na aankomst in België te verwerven via het volgen van een intensieve taal cursus;
- gedurende de au pair-plaatsing cursussen volgt in een erkende instelling, erkend of gesubsidieerd door één van de Gemeenschappen of bepaald door de Gewestminister die de tewerkstelling onder zijn bevoegdheid heeft, en die de gewesttaal of -talen onderwijst, door een bewijs voor te leggen waaruit blijkt dat hij regelmatig deze lessen volgt;
- deel moet nemen aan culturele activiteiten.

De au pair jongere sluit niet rechtstreeks een arbeidscontract met het gastgezin, maar met een erkend uitzendbureau. Het uitzendkantoor dient ten gunste van de au pair-jongere een aanvullende verzekering te hebben gesloten voor het waarborgen van de risico's, inzake de medische, farmaceutische en hospitalisatiekosten in geval van ziekte of ongeval.

De driepartijenrelatie heeft voordelen zowel voor het gastgezin als voor de au pair jongere. Het gastgezin heeft minder administratieve formaliteiten en de au pair wordt minder kwetsbaar.

De au pair jongeren zijn kwetsbaar omdat ze bij het gastgezin inwonen, geen sociaal, familiaal of overheidsopvangnet hebben, de taal niet kennen en onbekend zijn met de administratieve

¹⁶ Blomme, F. (2017) Huispersoneel: van dienstboden en nannies tot privéverpleegkundigen en (ortho)(ped)agogische begeleiders. *Oriëntatie*. 3. 2-19

¹⁷ Artikel 26, 6° van KB van 9 juni 1999

¹⁸ Richtlijn (EU) 2016/801 van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten

procedures. Daarenboven zijn ze voor hun verblijf in België vandaag afhankelijk van het gastgezin. Au pair jongeren zijn dus volledig overgeleverd aan de personen die hen huisvesten. Door een driepartijenrelatie en aanwerving door het uitzendbureau wordt deze kwetsbare positie doorbroken.

In het contract tussen de au pair jongere en het uitzendbureau dient onder andere het volgende te worden opgenomen:

- Bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van de au-pair die moet voldoen aan deze in PC 323;
- de contactgegevens van de Vlaamse sociale inspectie. Vandaag vormen klachten en meldingen slechts 9% van de aanleiding tot een controle. Maar in 47% van de gevallen leidt een klacht wel tot een pro justitia (zie bijlage). De inspectie geeft daarom aan dat ze te weinig bekend is bij de au pair jongeren. Gelet op hun verblijfssituatie kan de au pair jongere enige schroom ondervinden om zich bij de inspectie te melden, daarom kan het meer aangewezen om een bijzonder meldpunt te voorzien bij een andere organisatie;
- contactgegevens van de au pair jongere en een ouder of familielid zodat de inspectie rechtstreeks contact kan opnemen;
- een kopie van het contract in een taal die de au pair begrijpt;
- Het uitzendbureau is de werkgever van de au pair waardoor de toepasselijke aansprakelijkheidsregels gelden tijdens de arbeidsrelatie;
- een opleidings- en cultureel plan;
- De overeenkomst moet vooraf en na onderling overleg bepalen wie de kosten met betrekking tot de aanvraag van een visum, van heen en terugreis, verplichte taal cursus en culturele activiteiten moet financieren. Deze kosten mogen niet in mindering worden gebracht van het loon.

In de overeenkomst tussen het erkend uitzendbureau en het gastgezin dient onder andere het volgende te worden opgenomen:

- bezoldiging van de au pair;
- dat de au pair jongere slechts maximaal 25u mag werken;
- dat het gastgezin een opleidings- en cultureel plan moet uitwerken en laten goedkeuren door de au pair jongere;
- Het gastgezin een bewijs van goed zedelijk gedrag moet voorleggen voor al zijn leden, meerderjarig bij de aanvang van het verblijf van de au pair jongere;
- Het gastgezin moet de au pair jongere een persoonlijke kamer ter beschikking stellen en hem de vrije toegang tot de woning verzekeren.
- Het uitzendkantoor staat in voor het aanvragen van de nodige documenten (visum, arbeidskaart, verblijfstitel) aangezien het uitzendkantoor de rol van werkgever op zich neemt. Het gastgezin staat financieel garant voor de kosten veroorzaakt door voortijdige beëindiging van de au pair opdracht. Hiertoe wordt een waarborg gestort aan het bemiddelende uitzendbureau, die in voorkomend geval van deze financiële waarborg, eventueel kosten voor overnachting en terugkeer kan betalen ten behoeve van de au pair. Indien de au pair opdracht volledig wordt uitgevoerd conform de bepalingen in het au pair contract, kan deze financiële waarborg terug aan het gastgezin worden gestort.

Er dient in de regelgeving te worden geëxpliciteerd hoe het wisselen van gastgezin en van uitzendbureau in zijn werk gaat en wat de maximale periode is dat de au pair zonder gastgezin en uitzendbureau kan verblijven.

Naast de arbeidsovereenkomst tussen de au pair jongere en het uitzendbureau en naast de overeenkomst tussen het uitzendbureau en het gastgezin anderzijds moet de au pair jongere een afdwingbare overeenkomst hebben waarin de planning op het gebied van opleiding en cultuur wordt gedetailleerd en afgesproken. De Adviescommissie vraagt dat de Vlaamse Gemeenschap deze overeenkomst verder uitwerkt en ter beschikking stelt.

De keerzijde van de medaille is dat de au pair door het minimumsalaris mogelijks duurder wordt. Daarom dient men aandachtig te zijn voor een verschuiving naar het zwarte circuit. Het minimumsalaris voor een voltijdse inwonende dienstbode ligt afhankelijk van de aard van de functieomschrijving tussen €1595,07 en €1821,99¹⁹. Na zes maanden ervaring stijgt het minimumsalaris respectievelijk tot €1637,43 en €1872,21. Een gedeelte van deze bezoldiging kan in natura (kost en inwoon) worden betaald. De au pair jongere zal daarenboven slechts deeltijds werken waardoor het maandloon lager zal liggen.

Sinds oktober 2014 moeten werkgevers sociale bijdragen betalen, ook als een dienstbode minder dan 24u werkt. Weliswaar moet men tot en met 8u nog steeds geen sociale bijdragen betalen. Daarbij dient ook te worden opgemerkt dat de werkgever sindsdien van de federale structurele bijdragevermindering alsmede de Vlaamse bijdragevermindering voor dienstboden kan genieten. Minister Muylers verwachtte dat de onderwerping aan de structurele bijdragevermindering ervoor zou zorgen dat de begrotingsuitgaven aan de Vlaamse sectorale bijdragevermindering voor werkgevers van dienstboden zouden dalen²⁰, vermoedelijk omdat er geen sociale bijdragen meer overblijven om een korting op te geven. Voor 2018 wordt de sectorale korting dienstboden begroot op 97 000 euro²¹.

Zoals in het ontwerp van KB door minister Onkelinx werd voorzien dient ook de bestaande fiscale vrijstelling voor huispersoneel²² te worden uitgebreid naar de au pair jongere. Daarbij dient wel paragraaf drie te worden aangepast die bepaalt dat men enkel fiscale korting ontvangt voor dienstboden die tenminste zes maanden werkzoekend waren. Deze fiscale korting bedraagt 30% van het in aanmerking te nemen bedrag, wat 50% van de tijdens het belastbare tijdperk werkelijk betaalde of toegekende bezoldigingen bedraagt.

Het valt met andere woorden te verwachten dat de totale kost voor een gastgezin van een au pair licht zal stijgen. Simulaties zouden hierover uitsluitsel kunnen bieden. Daarenboven dient nauwlettend worden opgevolgd dat er geen verschuiving naar het zwarte circuit plaats vindt.

3.2 Toegang tot de arbeidsmarkt

Momenteel wordt aan buitenlands huispersoneel geen toegang verleend tot de arbeidsmarkt. Hierop zijn slechts enkele uitzonderingen:

¹⁹ Paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden. Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2017

²⁰ Schriftelijke vraag nr. 334 van Jan Hofkens van 6 februari 2015 betreffende Sector huispersoneel-dienstbode - Sectorale korting werkgeversbijdragen

²¹ Vlaams Parlement (31 oktober 2017). Toelichtingen bij de middelenbegroting en de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2018. Toelichting per programma Beleidsdomein J: Werk en Sociale Economie

²² Art. 145/34 van het Wetboek van inkomstenbelasting 2014-2015

- 1) dienstboden die toeristen vergezellen, zijn vrijgesteld van een arbeidskaart voor een periode van maximum 3 maanden;
- 2) in individuele behartigenswaardige gevallen kan de minister om economische of sociale redenen buitenlands huishoudpersoneel toegang verlenen tot de arbeidsmarkt. Jaarlijks gaat het om enkele tientallen dossiers²³.

Net als de au pair jongeren vandaag dienen de beter beschermde au pair jongeren in de toekomst toegang te hebben tot de arbeidsmarkt. Weliswaar maximaal één jaar en enkel om als au pair te werken. De uitzendbureaus vragen de arbeidskaart aan. De au pair dient wel van gastgezin en uitzendbureau te kunnen veranderen.

Op de aanvraag van een verklaring van inschrijving in de gemeente dient de optie 'au pair' te worden toegevoegd.

3.3 Uitzendbureaus

Volgens de motie van het Vlaams Parlement zijn de agentschappen die de brug maken tussen een au pair jongere en een gastgezin te weinig gereguleerd. *'Uit opzoekingswerk blijkt dat iedereen zomaar een au-pairagentschap kan oprichten en zich specialist ter zake kan noemen. In de praktijk merken we dat het vaak gaat om eenpersoonsbedrijfjes die instaan voor het invullen van een paar documenten en die zowel van het gastgezin als de au pairs een vergoeding vragen. Alle websites beloven een mooie culturele uitwisseling. De gastgezinnen krijgen voorgespiegeld dat ze iemand in huis zullen krijgen die tegen een zeer lage vergoeding hun leven makkelijker maakt. Als er problemen rijzen tussen het gastgezin en de au pair kiezen de agentschappen bijna altijd de kant van het gastgezin. Ook werden vaak wettelijke voorwaarden beperkt of foutief weergegeven.'* Het is zelfs onbekend hoeveel au pair bemiddelingsbureaus er in Vlaanderen actief zijn. Er is ook geen sectororganisatie.

De sociale partners hebben volgende uitgangspunten:

- Een kantoor moet de nodige deskundigheid hebben;
- moet een erkenning aanvragen waardoor ze op de radar komen.
- En deze regeling moet ook gelden voor buitenlandse kantoren, zodat er geen verschuiving is van de markt.

Om die drie vereisten te operationaliseren komt, volgens de sociale partners, enkel een erkenning als uitzendkantoor in aanmerking.

De gastgezinnen moeten worden verplicht om via een erkend uitzendbureau te werken dat bovendien een specifieke erkenning voor au pair moet hebben. Bestaande au pair bemiddelingsbureaus, alsmede niet-commerciële bemiddelingsorganisaties, dienen een aanvraag tot erkenning als uitzendbureau te doen. Bovenop de erkenning voor uitzendbureaus dienen erkende uitzendbureaus wanneer ze met au pairs willen werken een specifieke erkenning te bekomen om met au pairs te werken.

²³ Schriftelijke vraag nr. 184 van Emmily Talpe op 19 december 2014 betreffende de tewerkstelling van huishoudpersoneel

Om de erkenning te bekomen en te behouden dient het uitzendbureau te voldoen aan de erkenningsvoorwaarden van het Vlaamse Decreet Private arbeidsbemiddeling van 10 december 2010. Voor de bijkomende specificaties waar een au pair uitzendbureau aan moet voldoen kunnen de erkenningsvoorwaarden van Nederland als inspiratie dienen (zie bijlage 4). Daarnaast zou het uitzendbureau ook bewijs moeten opvragen en bijhouden van aanwezigheid bij de opleidingen en de culturele activiteiten.

Wanneer het uitzendbureau inbreuken pleegt (erkenningsvereisten, arbeidsrecht, ...) zijn de geldende sanctiebepalingen voor de uitzendkantoren van toepassing. Dit geeft het uitzendbureau een duidelijke incentive om nauwgezet op te volgen of het gastgezin en de au pair jongere zich aan de voorwaarden houden.

3.4 Sanctionering

De naam 'au pair' kan enkel in deze specifieke context worden gebruikt (arbeidscontract gemodelleerd op dit van een dienstbode, driepartijenrelatie, cultureel en opleidingsprogramma).

Het niet naleven van de regelgeving – met name het te werk stellen zonder arbeidscontract – dient streng te worden gesanctioneerd. Ook de federale inspectie dient sterk in te zetten op de controle hiervan.

Bijlagen

1 Bijlage 1: Statistieken

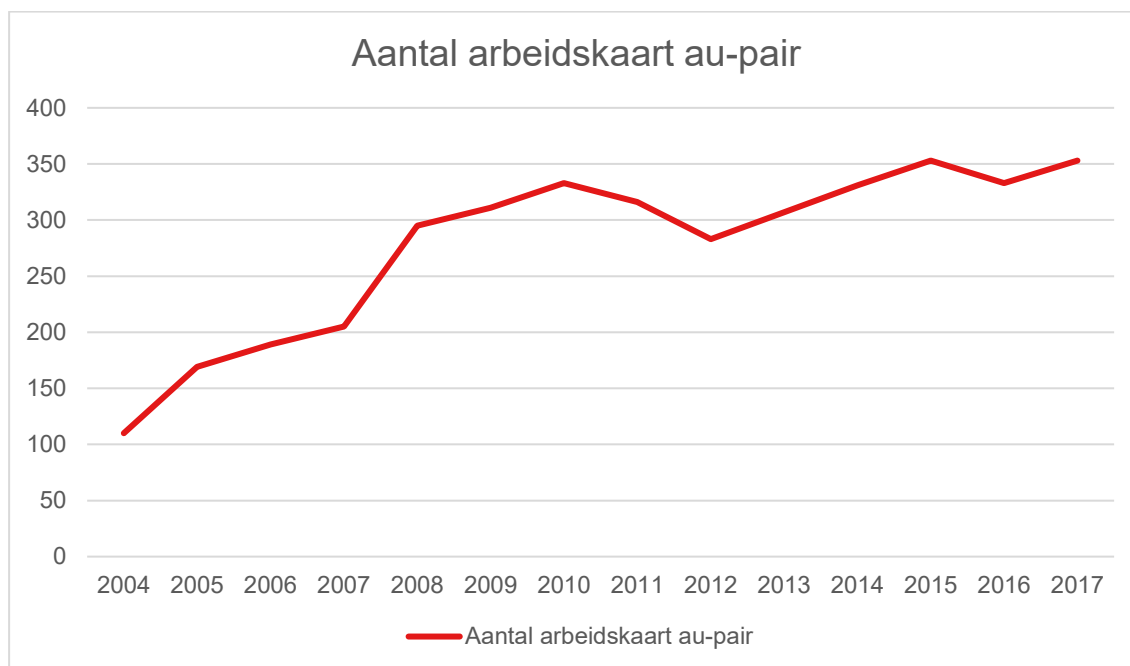
| Nationaliteit | Aantal | Aandeel |
|-----------------|--------|---------|
| Filipijnse | 112 | 33,63% |
| Zuid-Afrikaanse | 52 | 15,62% |
| Braziliaanse | 29 | 8,71% |
| Oekraïense | 26 | 7,81% |
| Colombiaanse | 15 | 4,5% |
| Thaise | 15 | 4,50% |
| Amerikaanse | 11 | 3,3% |
| Indonesische | 11 | 3,3% |
| Mexicaanse | 7 | 2,1% |
| Malaggische | 6 | 1,8% |
| Andere | 49 | 14,71% |

Figuur 1: Nationaliteit au-pair 2016²⁴

Uit onderzoek door het Nederlands ministerie van justitie en veiligheid blijkt dat het grote aantal Filipijnen vooral te verklaren valt vanuit een netwerkeffect. Gastgezinnen die goede ervaringen hebben met hun au pair vragen deze vaak om iemand uit hun eigen netwerk aan te bevelen die na afloop van het au-pairjaar de taken van de huidige au pair kan overnemen. Met name in de Filipijnen is vaak een nichtje of vriendin bereid de taken over te nemen²⁵.

²⁴ Jaarstatistieken 2016: arbeidsvergunningen en arbeidskaarten in het Vlaams Gewest

²⁵ Schans et al. (2014). Au pairs in Nederland: culturele uitwisseling of arbeidsmigratie? Wetenschappelijk onderzoek en documentatiecentrum van Ministerie van Veiligheid en Justitie. Cahier 2014-2



Figuur 2: Aantal arbeidskaart au-pair²⁶

In 1998 lag het aantal au pairs op 445 jongeren en gezinnen, maar vanwege een verstrenging in de regelgeving daalde dit drastisch tot 51 in 2001. Hierna volgde een versoepeling zodat het aantal au pairs weer sterk begon te stijgen²⁷. Op enkele schommelingen na blijft het aantal au pairs voortdurend stijgen. Vandaag zijn er in Vlaanderen 352 niet-Europese au pairs. Ter vergelijking in Wallonië ligt het slechts op 32 personen²⁸ en in Brussel op 67²⁹ in 2016.

²⁶ Jaarstatistieken 2016: arbeidsvergunningen en arbeidskaarten in het Vlaams Gewest; Schriftelijke vraag nr. 121 van Axel Ronse op 29 november 2017 betreffende au-pairs controles bij gastgezinnen

²⁷ Vermeulen, G. (2003). Internationaal huishoudpersoneel in België: een exploratief-kwalitatief onderzoek. Brussel: Koning Boudewijstichting

²⁸ Inspection sociale (2016). Nombre de permis de travail B octroyés par catégorie d'octroi

²⁹ Antwoord van de heer Didier Gosuin, minister van Economie en Tewerkstelling op de schriftelijke vraag nr. 736 van Khadija Zamouri

Tabel 1: Aantal uitgevoerde inspecties³⁰

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Aantal uitgevoerde inspecties | 65 | 45 | 32 | 75 | 85 | 88 | 120 |
| Aantal vastgestelde overtredingen | | | | 53 | 55 | 43 | 99 |
| Verhouding inspecties/overtredingen | | | | 70% | 64% | 48% | 82,5% |

Het aantal controles werd in de afgelopen legislatuur sterk opgevoerd. In 2016 werden er in totaal 960 controles migraties gevoerd³¹. 9,1% van de controles migratie werd uitgevoerd in particuliere huishoudens.

In Wallonië werkt de sociale inspectie eerder preventief. Daar gaat de sociale inspectie langs bij het gastgezin voorafgaand aan het toekennen van de arbeidskaart. Het departement gaat periodiek na of de voorwaarden voor de arbeidskaart nog worden vervuld, ook in geval van een klacht komt de inspectie ter plaatse. Op vijf jaar ontving de Waalse sociale inspectie slechts vijf klachten³².

Sinds 2014 werd in 131 van de 368 dossiers of in 36% van de gevallen minstens één onregelmatigheid vastgesteld betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. In totaal werden in deze 131 dossiers 250 inbreuken vastgesteld³³.

Tabel 2: Oorsprong van de onderzoeken³⁴

| Oorsprong | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|
| Klachten/meldingen | 9 | 7 | 5 | 11 |
| Aanvraag departement | 40 | 21 | 45 | 46 |
| Vraag andere dienst (o.a. auditoraat, TSW) | 2 | 2 | 1 | 4 |
| Spontane controle | 17 | 44 | 31 | 53 |
| Opvolgingscontrole | 7 | 11 | 6 | 6 |

³⁰ Schriftelijke vraag nr. 121 van Axel Ronse op 29 november 2018 betreffende au-pairs controles bij gastgezinnen; Schriftelijke vraag nr. 339 van Jan Hofkens op 24 februari 2016 betreffende au –pairs controles bij gastgezinnen; Departement Werk & sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

³¹ Schriftelijke vraag nr. 585 van Robrecht Bothuyne op 17 mei 2017 betreffende arbeidskaarten - controles

³² Réponse Ecrite n387 de Monsieur PREVOT au Ministre JEHOLET sur « les abus dont sont victimes les jeunes au pair »

³³ Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

³⁴ Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

Klachten en meldingen vormen slechts 9% van de aanleidingen tot een controle. De inspectie merkt op dat au pairs onvoldoende de weg vinden naar de Vlaamse sociale inspectie. Ook ontvangt de Vlaamse sociale inspectie weinig tot geen meldingen van de au-pair bemiddelingsbureaus.

Tabel 3: Aantal overtredingen³⁵

| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-------------|--|------|------|------|------|
| Algemeen | Illegaal verblijf en geen arbeidskaart | 3 | 5 | 2 | 5 |
| | Geen arbeidskaart | 3 | 5 | | 6 |
| | Autoriteiten op een dwaalspoor brengen | 1 | 1 | 1 | 7 |
| | Niet afgeven arbeidskaart | | | 1 | |
| | Duur arbeidskaart overschreden | 2 | 2 | | 1 |
| Voorwaarden | | | | | |
| | definitie au pair | 4 | 2 | 4 | |
| | geen dienstbetrekking | | | 1 | |
| | Omgangstaal | 3 | | 1 | |
| | curcus gewesttaal | 4 | 9 | 8 | |
| | Opvang voorzien voor – 6-jarigen | 4 | 1 | | |
| | Bewijs goed gedrag en zeden | 1 | | | |
| | Zakgeld | 14 | 11 | 10 | |
| | Medische verzekering | | | 1 | |
| | Privé kamer | | | 2 | |
| | Vrije dag | | | 1 | |
| | Overwerk | 14 | 19 | 10 | |
| | Wijziging gastgezin | | | 1 | |
| | | 53 | 55 | 43 | |

³⁵ Schriftelijke vraag nr. 121 van Axel Ronse op 29 november 2018 betreffende au-pairs controles bij gastgezinnen; Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

Tabel 4: Vervolging³⁶

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|------|------|------|------|
| Aantal opgestelde PJs | 12 | 13 | 6 | 18 |
| Aantal opgestelde waarschuwingen | 14 | 20 | 13 | 29 |
| Aantal opgestelde PVs van inlichting | 4 | 6 | 3 | 4 |
| Aantal voorstellen tot intrekking arbeidskaart | 7 | 4 | 5 | 9 |

De Vlaamse administratie legt sedert 1 april 2015 administratieve geldboeten op in de materie economische migratie, wanneer het arbeidsauditoraat aangeeft het dossier strafrechtelijk niet te vervolgen. In 2015 werden geen dossiers au pair behandeld door de cel administratieve geldboete. In 2016 werd in tien dossiers een administratieve geldboete opgelegd en werden drie dossiers strafrechtelijk vervolgd. In 2017 werd tot november 2017 in acht dossiers een administratieve geldboete opgelegd en werden twee dossiers strafrechtelijk vervolgd³⁷.

Tabel 5: verhouding sanctiedocument tot aantal uitgevoerde controles³⁸

| Opgestelde sanctiedocumenten/aantal uitgevoerde controles | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|
| Aantal pro justitia's | 16% | 14% | 7% | 15% |
| Aantal waarschuwingen | 19% | 24% | 15% | 24% |
| Aantal inlichtingenverslagen | 5% | 7% | 3% | 3% |
| Aantal voorstellen tot intrekking arbeidskaart | 9% | 5% | 6% | 8% |

Tabel 6: Aantal pro-justitia's/oorsprong van het onderzoek (2014-2017)³⁹

| Aantal pro-justitia's/ oorsprong van het onderzoek (2014-2017) | |
|--|-----|
| Klachten/meldingen | 47% |
| Aanvraag departement | 5% |
| Vraag andere dienst | 56% |
| Spontane controle | 14% |

³⁶ Schriftelijke vraag nr. 121 van Axel Ronse op 29 november 2018 betreffende au-pairs controles bij gastgezinnen; Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

³⁷ Schriftelijke vraag nr. 121 van Axel Ronse op 29 november 2018 betreffende au-pairs controles bij gastgezinnen

³⁸ Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

³⁹ Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

| | |
|--------------------|----|
| Opvolgingscontrole | 0% |
|--------------------|----|

De inspectie stelt vast dat onderzoeken die voortvloeien uit de beperkte klachten en meldingen die de afdeling ontvangt en uit de vragen van andere diensten, verhoudingsgewijs tot een hoog aantal pro justitia's leiden. Daarom zou het volgens de inspectie interessant zijn mochten au pairs makkelijk de weg naar de Vlaamse sociale inspectie vinden als ze van oordeel zijn dat hun rechten worden geschonden.

De inspectie benadrukt dat het feit dat er geen enkele pro justitia voortkomt uit een opvolgingscontrole positief is. Een opvolgingscontrole wordt uitgevoerd indien er tijdens een eerder onderzoek een waarschuwing werd gegeven of dat er toen aanwijzingen waren dat het gastgezin in de toekomst mogelijks een overtreding zou begaan⁴⁰.

⁴⁰ Departement Werk en sociale economie – Afdeling Toezicht en Handhaving (23 april 2018). Inspectienota au-pair jongeren

2 Bijlage 2: Regelgeving en adviezen

2.1 IAO-conventie 189 betreffende waardig werk voor huispersoneel

Op 22 januari 2014 heeft het Vlaams Parlement de IAO-conventie 189 goedgekeurd die de arbeidsrechten van huispersoneel moet beschermen. Vlaams minister van Werk Philippe Muyters stelde dat de Vlaamse overheid enkel verantwoordelijk is voor het deel rond arbeidsbemiddeling (artikel 15), omdat de Vlaamse overheid bevoegd is voor het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling. Het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en bijhorend uitvoeringsbesluit voorzien volgens de minister in afdoende handhavings- en klachtenmechanismen om uitvoering te geven aan de verplichtingen die voortvloeien uit het IAO-verdrag nr. 189⁴¹.

2.2 Raad van Europa – European agreement on ‘au pair’ placement and protocol thereto

Dit akkoord stamt al van 1969 en werd slechts geratificeerd door Denemarken, Frankrijk, Italië, Noorwegen, Spanje. België ratificeerde deze tekst niet, maar in de huidige regelgeving is in feite het hele akkoord al omgezet. Het akkoord werd ook bijna integraal overgenomen door de Europese studentenrichtlijn die ook door de meeste lidstaten werd geïmplementeerd, maar nog niet door België.

2.3 SERV-advies mbt decreet van 13 april 1999 private arbeidsbemiddeling

In 11 maart 1998 stelde de SERV voor om ook de au pairs in het toepassingsgebied van de regelgeving met betrekking tot private arbeidsbemiddeling op te nemen. Dit voorstel werd opnieuw bevestigd in het advies van 9 juni 1999. De SERV stelde in het advies van 8 maart 2000 vast dat de au pair bureaus niet meer in het ontwerpbesluit waren opgenomen. De SERV drong erop aan om met de federale overheid in overleg te treden over de wijze waarop ‘au-pair-arbeid’ wordt gecontroleerd, zodat op die basis een erkenningsregeling kan worden uitgewerkt.

2.4 Studentenrichtlijn⁴² 2016/801 van 11 mei 2016

De richtlijn definieert een au pair als *‘een derdelander die op het grondgebied van een lidstaat wordt toegelaten teneinde tijdelijk te worden opgenomen in een gezin, met als doel zijn*

⁴¹ Schriftelijke vraag nr. 184 van Emmily Talpe op 19 december 2014 betreffende de tewerkstelling van huishoudpersoneel

⁴² Volledige naam: RICHTLIJN (EU) 2016/801 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten

talenkennis en kennis van de lidstaat in kwestie te verbeteren in ruil voor licht huishoudelijk werk en verzorging van kinderen'.

Het gastgezin wordt gedefinieerd *'als een gezin in een lidstaat dat een au pair tijdelijk opneemt en het dagelijkse gezinsleven op het grondgebied van een lidstaat met de au pair deelt op grond van een tussen dat gezin en de au pair gesloten overeenkomst'.*

In de overwegingen bij deze richtlijn staat te lezen dat deze richtlijn onder andere tot stand kwam omdat bleek dat au pairs een beter bescherming dienen te krijgen. Het gedeelte over au pairs in de richtlijn is een facultatieve bepaling, dat wil zeggen dat de lidstaten niet verplicht zijn het om te zetten, maar ze beschikken wel over de mogelijkheid teneinde voor de au pairs de toegang en het verblijf te vergemakkelijken en hun rechten te waarborgen.

De richtlijn stelt: *'Au-pairactiviteiten helpen de contacten tussen mensen te stimuleren door derdelanders een gelegenheid te bieden hun talenkennis te verbeteren en hun kennis van en culturele banden met de lidstaten te verruimen. Tegelijkertijd lopen au pairs het risico uitgebuit te worden. Teneinde een eerlijke behandeling van au pairs te waarborgen en in hun specifieke behoeften te voorzien dienen de lidstaten de in deze richtlijn opgenomen bepalingen inzake de toegang en het verblijf van au pairs te kunnen toepassen.'*

De richtlijn stelt dat wanneer wordt geoordeeld dat au pairs zich in de betrokken lidstaat in een arbeidsverhouding bevinden, de gecombineerde vergunning procedure (richtlijn 2011/98/EU) van toepassing is. Nochtans zegt richtlijn 2011/98/EU in artikel 3 dat ze niet van toepassing is op au pairs.

Wanneer wordt beslist dat au pairs zich in een arbeidsverhouding bevinden heeft dit ook consequenties:

'De gelijke behandeling van onderzoekers en studenten, alsook van stagiairs, vrijwilligers en au pairs die worden geacht zich in de betrokken lidstaat in een arbeidsverhouding te bevinden, omvat gelijke behandeling met betrekking tot de takken van sociale zekerheid die worden vermeld in artikel 3 van Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad'

Ook au pairs die niet in een arbeidsverhouding zitten *'dienen op dezelfde manier te worden behandeld als onderdanen van de betrokken lidstaat wat betreft een minimumpakket van rechten die in deze richtlijn worden geregeld. Dit omvat de toegang tot goederen en diensten, waartoe subsidies of leningen voor studie of beroepsopleidingen niet behoren.'*

In artikel 16 komen de specifieke voorwaarden voor au pairs aan bod:

'1. Indien het de toelating betreft van een derdelander die verzoekt om voor au-pair activiteiten te worden toegelaten, moet de derdelander naast de in artikel 7 gestelde algemene voorwaarden:

- a) *Een overeenkomst voorleggen tussen de derdelander en het gastgezin, waarin de rechten en plichten van de derdelander als au pair worden omschreven, met inbegrip van het te ontvangen zakgeld, passende regelingen die de au-pair in staat stellen cursussen te volgen en het maximale aantal uren dat wordt besteed aan dagelijkse verplichtingen;*
- b) *Aantonen dat de derdelander tussen 18 en 30 jaar oud is. In uitzonderlijke gevallen mogen de lidstaten toestaan dat een derdelander die ouder is dan 30 jaar, als au pair wordt toegelaten;*
- c) *Aantonen dat het gastgezin of een organisatie die bemiddelt voor au pairs, indien het nationale recht die mogelijkheid biedt, de aansprakelijkheid voor de derdelander op zich neemt gedurende het gehele verblijf op het grondgebied van de betrokken lidstaat, in het bijzonder in verband met kosten voor levensonderhoud, huisvesting en ongevalrisico's.*

2. De lidstaten mogen verlangen dat een derdelander die verzoekt als au pair te worden toegelaten aantoonst:

a) basiskennis te hebben van de taal;

b) voortgezet onderwijs te hebben genoten, alsmede beroepskwalificaties of, indien van toepassing, te voldoen aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een gereguleerd beroep, zoals voorgeschreven door het nationaal recht.

3. Lidstaten mogen bepalen dat au pairs alleen worden geplaatst door een organisatie die bemiddelt voor au pairs onder de in het nationale recht vastgelegde voorwaarden.

4. De lidstaten mogen verlangen dat de leden van het gastgezin een andere nationaliteit hebben dan de derdelanders die verzoeken te worden toegelaten met het oog op au-pairactiviteiten, en dat zij geen familiebanden hebben met de betrokken derdelanders.

5. De au pair mag niet meer dan 25 uur per week werken. De au pair heeft ten minste één vrije dag per week.

6. De lidstaten kunnen een minimumbedrag vaststellen dat de au pair als zakgeld moet krijgen.'

(...)

De geldigheidsduur van een vergunning voor au pairs is gelijk aan de looptijd van de overeenkomst tussen de au pair en het gastgezin, indien die minder is dan één jaar, of maximaal één jaar. De lidstaten mogen beslissen om toe te staan dat de vergunning eenmalig met hooguit zes maanden wordt verlengd, na een met redenen omkleed verzoek van het gastgezin, indien artikel 21 niet van toepassing is.' Artikel 21 betreft de redenen voor intrekking of niet-verlenging van een vergunning.

2.5 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Het KB van 9 juni 1999 is slechts van toepassing op au pairs van buiten de EU.

'Afdeling 2 van dit besluit betreft de au-pair jongeren

Art. 24. Deze afdeling regelt de voorwaarden van toekenning van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten die betrekking hebben op een au pair-jongere.

Onder au pair-jongere verstaat men, de jongere die tijdelijk in een gastgezin wordt opgenomen waar hij kost en inwoning geniet in ruil voor lichte dagdagelijkse huishoudelijke taken, om zijn taalkennis te vervolmaken en zijn algemene ontwikkeling te verruimen door een betere kennis van het land door deel te nemen aan het gezinsleven van het gastgezin.

Art. 25. De au pair-jongere moet :

1° tenminste achttien jaar en nog geen zesentwintig jaar oud zijn op de datum van toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart;

2° zich ertoe verbinden in België geen dienstbetrekking uit te voeren gedurende de au pair-plaatsing;

3° over een titel beschikken die hem in het land van herkomst recht op toegang geeft tot het hoger onderwijs of het bewijs leveren dat hij minstens tot de leeftijd van 17 jaar onderwijs gevolgd heeft;

4° een basiskennis hebben van de omgangstaal van het gastgezin of de verbintenis aangaan deze basiskennis onmiddellijk na aankomst in België te verwerven via het volgen van een intensieve taal cursus;

5° gedurende de au pair-plaatsing cursussen volgen in een erkende instelling, erkend of gesubsidieerd door één van de Gemeenschappen of bepaald door de Gewestminister die de tewerkstelling onder zijn bevoegdheid heeft, en die de gewesttaal of -talen onderwijst, door trimestrieel een bewijs voor te leggen waaruit blijkt dat hij regelmatig deze lessen volgt;

6° nog geen arbeidskaart hebben verkregen in België, uit welke hoofde dan ook behalve het geval bepaald in art. 28, 4°

Art. 26. Het gastgezin moet :

1° onder zijn leden minstens één kind tellen dat geen 13 jaar oud is bij de aanvang van de periode van verblijf van de au pair-jongere;

2° voor de kinderen die de leeftijd van zes jaar niet bereiken, het bewijs voorleggen dat, voor de periode die overeenkomt met de maximale duur van het verblijf van de au pair-jongere of voor de periode tot het jongste kind de leeftijd van zes jaar bereikt, overdag in hun opvang werd voorzien;

3° een bewijs van goed zedelijk gedrag voorleggen voor al zijn leden, meerderjarig bij de aanvang van het verblijf van de au pair-jongere;

4° de au pair-jongere maandelijks, per overschrijving op zijn bankrekening, een vast bedrag als zakgeld uitkeren van ten minste 450 EUR, ongeacht eventuele periodes van inactiviteit van de au pair-jongere;

5° ten gunste van de au pair-jongere een aanvullende verzekering gesloten hebben voor het waarborgen van de risico's, inzake de medische, farmaceutische en hospitalisatiekosten in geval van ziekte of ongeval;

6° de au pair-jongere een persoonlijke kamer ter beschikking stellen en hem de vrije toegang tot de woning verzekeren;

7° de au pair-jongere minstens over een volledige vrije dag per week laten beschikken en alle mogelijkheid te geven deel te nemen aan de uitoefening van zijn erediens of van zijn levensbeschouwingen;

8° zich er toe verbinden een verzekering af te sluiten voor de eventuele voortijdige repatriëring van de au pair-jongere veroorzaakt door ziekte of ongeval, alsook er zich toe verbinden de kosten te betalen die voor de Staat eventueel voortvloeien uit het verblijf van de au pair-jongere of zijn repatriëring;

9° zich akkoord verklaren de toezichthoudende ambtenaren toegang te verlenen tot de woning.

Art. 27. De deelneming van de au pair-jongere aan de dagdagelijkse taken waarvan sprake in artikel 24, tweede lid, de kinderoppas inbegrepen, mag niet meer dan vier uur per dag en twintig uur per week bedragen; zij mag niet het hoofddoel van het verblijf uitmaken.

Art. 28. De toekenning van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart is afhankelijk van de volgende voorwaarden :

- 1° de naleving van de voorwaarden bedoeld bij de artikelen 24 tot en met 27;
- 2° het gastgezin heeft geen geldige arbeidsvergunning voor een andere au pair-jongere;
- 3° (opgeheven)
- 4° de geldigheidsduur van de arbeidsvergunning en van de arbeidskaart betreffende de au pair-jongere mag één jaar niet overschrijden;
- 5° de arbeidsvergunning en de arbeidskaart met betrekking tot de au pair-jongere mogen slechts eenmaal worden vernieuwd voor zover de plaatsingsperiode geen volledig jaar overschrijdt;
- 6° een wijziging van gastgezin is slechts eenmaal mogelijk voor zover de totale duur van plaatsing van de au pair-jongere nog geen volledig jaar overschrijdt en indien aan alle andere toekenningsvoorwaarden van de arbeidsvergunning en de arbeidskaart bedoeld in deze afdeling eveneens voldaan is;
- 7° (opgeheven)

Art. 29. Bij niet-naleving van de voorwaarden bepaald in deze afdeling, wordt de au pair-jongere ten opzichte van het gastgezin beschouwd als te zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.'

2.6 Federaal regeerakkoord

Het federaal regeerakkoord (2014-2019) stelt:

'De regering neemt in overleg met de gewesten het initiatief om het misbruik van het au pair-statuut te bestrijden.'

2.7 Beleidsnota Werk

De beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie (Parl.St. VI.Parl. 2014-15, nr. 144/1) stelt, onder het hoofdstuk 'Ontginnen van buitenlands tewerkstellingspotentieel':

'Vlaanderen wil voor specifieke knelpuntvacatures hoog-en middengeschoolde arbeidskrachten aantrekken, en tegelijkertijd sociale dumping uitsluiten. Correcte arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden zijn absolute voorwaarden om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Op basis van een risicoanalyse kunnen sommige categorieën als meer of minder fraudegevoelig aangewezen worden. Het statuut van hoogst fraudegevoelige statuten, zoals au pair, wordt aangepast.'

3 Bijlage 3: Frankrijk en Nederland

Professor Rosie Cox van de University of London deelde in een email mee dat er in het Verenigd Koninkrijk helemaal geen regelgeving is rond au pairs. Er is geen definitie waardoor de au pairs geen enkele juridische bescherming genieten.

3.1 Frankrijk

In Frankrijk bestaan er twee systemen naast elkaar. Er is de 'salié au pair' die wordt aangenomen door een particulier om familiale of huishoudelijke taken (kinderopvang, kleine huishoudelijke taken, ..) te doen waartegenover een verloning in natura staat (kost en inwoning). Daarbij wordt gerekend dat de waarde van een maaltijd 4,70€ en de waarde van overnachting 71€ per maand bedraagt. De werkgever moet een loonfiche voorzien. De totale waarde van het salaris moet gelijk zijn aan het minimumloon wat het aantal uren beperkt dat de au pair mag werken. Er zijn geen voorwaarden wat betreft leeftijd. Het gastgezin moet slechts een formulier 'd'embauche d'un emploi familial' invullen en aangeven. Met dit formulier wordt ook een socialezekerheidsnummer aangevraagd. De werkgever moet sociale bijdragen betalen. De au pair is dus verzekerd en kan ook een werkloosheidsuitkering ontvangen. Het au pair gezin ontvangt een fiscale korting voor de au pair die de helft van de kosten (natura + sociale bijdragen) van de au pair bedragen.

Het tweede systeem is de 'stagiaire aide familial étranger' wat meer overeenkomt met het huidige au pair systeem in Vlaanderen. Het gastgezin is hier geen werkgever⁴³. De au pair is een jonge derdelander tussen 18 en 30 jaar die maximum 5u per dag lichte huishoudelijke taken uitvoert in ruil voor kost en inwoon. Ondanks dat ook slechts een 'akkoord over de plaatsing van een au pair' moet worden getekend moet het gastgezin wel sociale bijdragen betalen en is het arbeidsrecht van toepassing. In principe zou dus de Franse administratie moeten weten hoeveel Europese au pairs er aanwezig zijn. Het gastgezin moet de au pair tussen 267,75 € en 321,30 € zakgeld betalen. De au pair moet verplicht taallessen of een introductie in de Franse samenleving volgen en daar voldoende tijd voor krijgen. Daarbij heeft de au pair minstens één dag per week vrij en dat is minstens één keer per maand een zondag.

Wetgeving

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : articles L311-13 à L311-18

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : articles D311-18-1 à D311-18-3

Décret du 20 septembre 1971 portant publication de l'accord européen sur le placement au pair

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Code de la sécurité sociale : articles L133-5-6 à L133-5-11

⁴³ Question écrite n° 21105 de M. Jean Louis Masson (Moselle - NI) publiée dans le JO Sénat du 05/01/2006 - page 6

3.2 Nederland

Het doel van de au-pairregeling is dat de au pair in Nederland verblijft om kennis te maken met de Nederlandse cultuur en samenleving. Het gastgezin biedt de au pair kost en inwoning en een maandelijks onderling overeen te komen bedrag aan zakgeld. In ruil voor de faciliteiten die het gastgezin biedt, verleent de au pair hulp in de huishouding van alleen het gastgezin, en/of bij het opvangen en verzorgen van eventuele kinderen van dit gezin. Het gaat dan om lichte werkzaamheden in de huishouding en/of de opvang en verzorging van eventuele kinderen, niet om werk waarvoor een tewerkstellingsvergunning (twv) of gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid vereist is.

Dit betekent dat de au pair alleen die werkzaamheden mag verrichten waarvoor in zijn/haar aanwezigheid steeds een aantoonbaar alternatief voorhanden is. Taken voor personen die een meer bijzondere zorg nodig hebben, waarbij een specifieke vaardigheid is vereist, zijn uitgesloten. Een au pair mag niet alleen verantwoordelijk zijn voor de opvang van kinderen. Er moet bijvoorbeeld een ouder of grootouder aanwezig (of direct beschikbaar) zijn die verantwoordelijk is. Het ondersteunende karakter van het werk houdt tevens in dat de au pair niet volledig verantwoordelijk is voor de huishoudelijke taken. De au pair verblijft immers op basis van gelijkheid (met de gezinsleden) in het gastgezin. Voor het gastgezin geldt een inkomenseis van 1,5 keer het wettelijke minimumloon in Nederland.

De au pair mag max. 8u per dag en 30 per week werken en moet minstens twee vrije dagen hebben. Het zakgeld mag niet hoger zijn dan het bedrag dat de Belastingdienst heeft vastgesteld voor au pairs (€340).

In de Nederlandse Vreemdelingenwet⁴⁴ staat ook erg nauwgezet omschreven welke taken het bemiddelingsbureau op zich moet nemen.

Het au-pair bemiddelingsbureau draagt er zorg voor dat:

- op zorgvuldige wijze wordt bemiddeld tussen de vreemdeling en het gastgezin
- het gastgezin op zorgvuldige wijze wordt geselecteerd;
- indien hij op de hoogte is of vermoedens heeft van misbruik van een vreemdeling door een gastgezin plaatsing bij dit gastgezin achterwege blijft
- het gastgezin en de vreemdeling bij de werving en selectie op de hoogte worden gesteld van de relevante regelgeving
- hij zich ervan vergewist dat zowel het gastgezin als de vreemdeling zich aan de verplichtingen houden;
- hij zich vergewist van het welzijn en welbevinden van de vreemdeling gedurende het verblijf van de vreemdeling in het gastgezin;
- de vreemdeling zich te allen tijde kan wenden tot de referent met vragen en klachten;
- hij de vreemdeling op de hoogte stelt van het bestaan en de werking van het Meldpunt Misbruik au pairs, en
- hij bij kennis of een redelijk vermoeden van misbruik of misstanden en bij meldingen hiervan passende maatregelen treft.

⁴⁴ Voorschrift vreemdelingenwet 2000: artikel 1.5, 3.19, 3.24, 4.19, 4.28, Bijlage 10a , behorend bij artikel 3.24, derde lid, onderdeel e

Het bemiddelingsbureau verstrekt inlichtingen over de vreemdeling wiens referent hij is indien

- de tussen het gastgezin en de au pair overeengekomen dagindeling niet wordt nageleefd of zodanig is gewijzigd dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 1j, eerste lid, aanhef en onderdeel a, onder 3 tot en met 5, van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen
- de vreemdeling arbeid in strijd met de Wet arbeid vreemdelingen verricht
- de vreemdeling bij een ander gastgezin gaat verblijven
- de samenstelling van het gastgezin wijzigt;
- het gastgezin waarin de au pair verblijft niet langer zelfstandig en duurzaam beschikt over voldoende middelen van bestaan
- de vreemdeling niet langer in het gastgezin verblijft;
- hij weet of redelijkerwijs vermoedt dat er sprake is van onregelmatigheden, misstanden of misbruik

De referent neemt met betrekking tot de vreemdeling wiens referent hij is in de administratie op:

- de tussen de au pair en gastgezin overeengekomen dagindeling
- de naam en het adres van de hoofdpersonen van alle gastgezinnen waarbij de vreemdeling verblijft of heeft verbleven, de periode waarin de vreemdeling bij deze gastgezinnen heeft verbleven en de gezinssamenstelling van deze gastgezinnen;
- bewijsmiddelen waaruit blijkt dat het gastgezin, voor zover het een gastgezin van een au pair betreft, zelfstandig en duurzaam beschikt over voldoende duurzame middelen van bestaan;
- de door het gastgezin en au pair ondertekende bewustverklaring
- een overzicht, voorzien van data en handelingen, van de meldingen van de vreemdeling aan de referent over het gastgezin en de gevolgen die hij daaraan heeft verbonden;
- een overzicht van de inspanningen, voorzien van data en handelingen, die de referent heeft gepleegd opdat de au pair en het gastgezin de overeengekomen afspraken in de dagindeling nakomen
- een overzicht, voorzien van data en handelingen, waaruit blijkt op welke wijze de referent opgetreden heeft bij problemen, misstanden, misbruik of noodsituatie;
- een overzicht van de inspanningen, voorzien van data en handelingen, die de referent heeft gepleegd om zich te vergewissen van het welzijn en welbevinden van de vreemdeling.

Volgens de Nederlandse regelgeving mag de au pair ook geen borg betalen aan een (Nederlands of buitenlands) bemiddelingsbureau of uitwisselingsorganisatie. In Nederland betaalt het bemiddelingsbureau ook de kosten voor het visum. Uit onderzoek van het Nederlands Ministerie van Veiligheid en Justitie⁴⁵ blijkt dat bemiddelingsbureaus met name aan au pairs uit de Filipijnen – ook veruit de grootste groep in Vlaanderen – hoge bemiddelingskosten en kosten voor ‘voorbereiding op het verblijf’ moeten betalen. Nederland legde daarom op dat deze ten hoogste 34 euro mogen bedragen.

⁴⁵ Schans et al. (2014). Au pairs in Nederland: culturele uitwisseling of arbeidsmigratie? Wetenschappelijk onderzoek en documentatiecentrum van Ministerie van Veiligheid en Justitie. Cahier 2014-2

Wetgeving

Voorschrift vreemdelingenwet 2000: artikel 1.5, 3.19, 3.24, 4.19, 4.28, Bijlage 10a , behorend bij artikel 3.24, derde lid, onderdeel e

Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen, artikel 1j

Besluit modern migratiebeleid, artikel IX, artikel X