



NL

PUBLICATIE

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

INFORMATIEBROCHURES VOOR PERSONEN DIE ONDERDANEN VAN DERDE LANDEN ZIJN

- 1. Juridische aspecten**
- 2. Rechten en inbreuken**
- 3. Bescherming van de rechten van werknemers vanonderdanen van derde landen**

Madrid, 23 november 2023



**Co-funded by the
European Union**

Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

INFORMATIEBROCHURE I: Juridische aspecten

In deze informatiebrochure I willen we enkele elementen benadrukken met betrekking tot de juridische aspecten in verband met de aanwezigheid *van onderdanen van derde landen* in de lidstaten van de Europese Unie.

Verwijzing naar de juridische aspecten van deze burgers is bijna onmogelijk zonder melding te maken van de rechten die zij genieten wanneer zij in een van de lidstaten verblijven of werken. Daarom is deze eerste *informatiebrochure nauw verbonden met Informatiebrochure II*, waarin de rechten en schendingen van deze rechten van onderdanen van derde landen worden besproken. Evenzo vereist de indiening van voorstellen ter verdediging van de rechten van deze werknemers uit derde landen die zijn opgenomen in *informatiebrochure III*, dat deze drie brochures worden beschouwd als één enkele eenheid om een coherente behandeling te handhaven.

De systematisering van deze *informatiebrochures* bestaat uit het stellen van vragen over de onderwerpen die we hieronder zullen behandelen en het geven van antwoorden daarop. Wij geloven dat we op deze manier een begrijpelijker instrument hebben voor elk van zijn lezers.

Wat bedoelen we met *eenderdlander* (DTZ)?

Onderdanen van derde landen zijn onderdanen van landen die geen lid zijn van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte (eer) of Zwitserland.

Als we een meer formele definitie willen toepassen, zou het de definitie kunnen zijn die is uiteengezet in Verordening (EU) 2016/399 van het Europees Parlement en de Raad van 9 maart 2016 tot vaststelling van een Unierecht inzake de overschrijding van de grenzen door personen (*Schengengrenswet*), die in artikel 2, lid 6, het volgende bepaalt:

„onderdaan van een derde land” – eenieder die geen burger van de Unie is in de zin van artikel 20, lid 1, VWEU (Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie) en die niet onder punt 5 van dit artikel valt

Daarom moet ook rekening worden gehouden met het toepassingsgebied van de verordening en de bepalingen van het VWEU.

Het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) stelt in artikel 20 de nationaliteit van de Unie vast, op basis waarvan eenieder die de nationaliteit van een lidstaat bezit een burger van de Europese Unie is, waarbij dit burgerschap van de Unie wordt toegevoegd aan het nationale burgerschap, zonder het te vervangen.

Op deze manier zijn burgers van de Unie rechthebbenden en zijn ze onderworpen aan de verplichtingen die zijn vastgelegd in de Verdragen, en genieten ze onder meer de volgende rechten die moeten worden uitgeoefend onder de voorwaarden en binnen de grenzen die zijn vastgelegd in de Verdragen en door de maatregelen die zijn vastgesteld bij de toepassing ervan:

a) het recht om vrij op het grondgebied van de lidstaten te reizen en te verblijven;

b) het actief en passief kiesrecht bij verkiezingen voor het Europees Parlement en bij gemeenteraadsverkiezingen van de lidstaat waar zij verblijven, onder dezelfde voorwaarden als onderdanen van die staat;

c) het recht om op het grondgebied van een derde land waar de lidstaat waarvan zij onderdaan zijn niet vertegenwoordigd is, de bescherming van de diplomatieke en consulaire autoriteiten van een lidstaat in te roepen onder dezelfde voorwaarden als de onderdanen van die staat;

d) het recht om bij het Europees Parlement een verzoek in te dienen, een klacht in te dienen bij de Europese Ombudsman, zich in een van de talen van het Verdrag tot de instellingen en adviesorganen van de Unie te wenden en in die taal een antwoord te ontvangen.

Aan de andere kant bepaalt artikel 2, lid 5, van *Verordening 2016/339* de reikwijdte van onderdanen van derde landen in hun hoedanigheid van *begunstigden van het recht op vrij verkeer in overeenstemming met het EU-recht*:

a) burgers van de Unie in de zin van artikel 20, lid 1, VWEU, alsmede onderdanen van derde landen die familieleden zijn van burgers van de Unie, die het recht van vrij verkeer uitoefenen en die onderworpen zijn aan de bepalingen van Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad¹;

b) onderdanen van derde landen en hun familieleden, ongeacht hun nationaliteit, die op basis van tussen de Unie en haar lidstaten enerzijds en die derde landen anderzijds gesloten overeenkomsten het recht van vrij verkeer genieten dat gelijkwaardig is aan dat van de burgers van de Unie;

Hoe wordt de toegang tot de arbeidsmarkt geregeld voor onderdanen vanderde landen ?

Toegang van deze personen tot de nationale arbeidsmarkt is de autonome verantwoordelijkheid van elke lidstaat, hoewel hun rechten van binnenkomst en verblijf zijn geharmoniseerd [zie vraag: *Hoe en door wie het recht van binnenkomst en verblijf van onderdanen van derde landen is vastgelegd in Informatiebrochure II*].

De mogelijkheid van toegang tot de arbeidsmarkt van een land verwijst naar het overschrijden van de buitengrenzen zoals gedefinieerd in artikel 2 van *Verordening 2016/399*, zoals: „landgrenzen van lidstaten, met inbegrip van de grenzen van rivieren, meren en zeeën, vervolgens luchthavens en zee-, rivier- en meerhavens, zolang zij geen binnengrenzen vormen.

Niettegenstaande deze algemene definitie, moeten we ook verwijzen naar *Verordening 2018/1806/EG* van het Europees Parlement en de Raad van 14 november, waarin de lijst is vastgesteld van derde landen waarvan de onderdanen zijn onderworpen aan de verplichting om een visum te verkrijgen om de buitengrens te overschrijden en de lijst van derde landen waarvan de onderdanen zijn vrijgesteld van die verplichting.

Zo bepaalt artikel 4) van deze verordening dat:

Onderdanen van in bijlage II vermelde derde landen zijn vrijgesteld van de in artikel 3, lid 1, bedoelde verplichting voor een verblijf van ten hoogste 90 dagen binnen een periode van 180 dagen.

¹ Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van de Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG en 93/96/EEG (Staatsblad 158 d.d. 30/04/2004, blz. 77).

Evenmin kunnen we voorbijgaan aan het bestaan van *bilaterale overeenkomsten* tussen staten (lidstaten en derde landen) die de noodzaak om visa af te geven kunnen elimineren of de toegang van onderdanen van bepaalde landen kunnen toestaan, ongeacht de bovengenoemde algemene voorschriften.

In *het rapport* gepubliceerd in augustus 2022 in het kader van het Europese project gefinancierd door de Europese Unie (*Postcare. Verwijzing van onderdanen van derde landen naar zorgarbeid, huidige situatie en prognoses voor de toekomst*), met betrekking tot werknemers uit derde landen die zorgarbeid voor ouderen in thuiszorgomstandigheden hebben verricht, wordt het volgende vermeld:

De rechtsonzekerheid van de woonplaats en arbeidsstatus van de gedetacheerde DTZ (gedetacheerde werknemer) is groter dan in gevallen die voortvloeien uit het vrije verkeer van werknemers. Het institutionele en juridische kader van de lidstaat speelt een belangrijke rol bij de keuze van werk- en verblijfsmodellen voor DTZ in de zorgsector. In Spanje prevaleert bijvoorbeeld de directe tewerkstelling van DTZ 's uit Colombia, Ecuador en andere Zuid-Amerikaanse landen in de zorgsector boven de detachering van werknemers, terwijl Oekraïense zorgverleners die in Polen werken vaak naar Duitsland en andere lidstaten worden gestuurd. [Marek Benio. Europees Instituut voor Arbeidsmobiliteit]

Samenvattend moet worden benadrukt dat het verschillende 'gebruik' van migrerende werknemers en onderdanen van derde landen in de gezondheidssector afhankelijk is van de lidstaten die deze werknemers ontvangen. Terwijl landen zoals Spanje directe tewerkstelling van onderdanen van derde landen gebruiken (ook opgenomen in bijlage II van Verordening 2018/1806/EG), hebben andere landen, zoals Polen, werknemers uit Oekraïne in dienst en sturen hen vervolgens, met de status van gedetacheerde werknemers, naar andere landen, met name Duitsland.

Wat wordt bedoeld met *onderdanen vanderde landen die in residentiële zorgdienstenwerken*?

Het **project Postcare 2.0** heeft als doel zorgverleners te informeren over verwijzingsnormen. Maar wat zijn verpleegkundige diensten?

Om precies te bepalen wat we bedoelen, kunnen we enkele synoniemen gebruiken, zoals een *inwonende verzorger* (de verzorger woont in het huis van de verzorger, meestal ouderen of gehandicapten) of *een* huishoudster (de verzorger combineert zorgactiviteiten voor de persoon in nood met huishoudelijk werk). In beide gevallen ondervindt de persoon *die* deze nevenzorgdiensten verleent een aantal moeilijkheden op het gebied van arbeidsvoorwaarden, waarnaar we zullen verwijzen in het *Informatieprospectus II*.

Misschien zou een op maat gemaakte definitie van wat al deze thuiszorgdiensten omvatten dit kunnen zijn: „*Thuiszorg is een dienst voor afhankelijke of zwakke ouderen, die thuis wordt geleverd en die mensen helpt bij hun dagelijkse routineactiviteiten, die ze niet volledig zelfstandig kunnen uitvoeren.*“ (*Postcare Summary Report*, p. 9.)

Welke mogelijkheden van legaal werk voor *onderdanen van derde landen* kunnen we gebruiken bij het verlenen van *thuiszorg*?

We hebben maximaal drie juridische modellen om deze professionele diensten te verlenen: detachering van werknemers, directe tewerkstelling en zelfstandig te werken (zelfstandige).

In het geval van thuiszorgdiensten wordt het model van directe **betrokkenheid van werknemers** door de persoon aan wie de diensten zullen worden verleend (de persoon die dergelijke zorg nodig heeft) of door hun familieleden meestal zonder enige twijfel gebruikt. Dit type contractering vertegenwoordigt dus het model dat de meeste gevallen van „zwarte economie“ (zwartwerk) en bijgevolg meer misbruik door de werkgever registreert (we zullen naar deze kwestie verwijzen wanneer we het hebben over schendingen van rechten in de *informatiebrochure II*).

Een migrerende werknemer mag zijn/haar werkzaamheden verrichten in elk land (ongeacht of hij/zij lid is van de EU of niet) in overeenstemming met het vrije verkeer van goederen, personen en kapitaal en het vrije verkeer van werknemers, en in overeenstemming met de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in het land waar hij/zij voornemens is zijn/haar werkzaamheden te ontwikkelen.

In veel gevallen hebben deze werknemers geen arbeidsovereenkomst (in het beste geval hebben ze alleen een mondelinge overeenkomst), daarom worden ze „zwartwerkers“ genoemd. Deze situatie is meestal zeer gecompliceerd om te controleren, omdat het recht op privacy in de eigen woning en de bescherming van dit recht het voor arbeids- en socialezekerheidsinspecteurs onmogelijk maken om dergelijke oplichting te controleren, te controleren en te vervolgen bij het aannemen van werk. [Zoals we zullen opmerken in *informatiebrochure II*, is de angst van werknemers om te rapporteren een andere reden, omdat ze deze misbruiksituaties niet durven of technisch niet kunnen melden wanneer ze zich voordoen]

Wat betreft het zelfstandigenmodel is het waarschijnlijk het minst toegepast van alle drie de modellen, hoewel het aanwezig is in sommige landen zoals Italië of Duitsland. Dit model krijgt een negatieve connotatie wanneer het wordt wat we kennen als „schijnzelfstandigen“ (dit soort gevallen komen vaker voor bij andere soorten bedrijfsactiviteiten, zoals het werken op platforms). In deze gevallen zijn ze meestal afhankelijk van tussenpersonen, die optreden tussen de zorgverlener en de persoon aan wie deze diensten worden verleend, waardoor wat in theorie als zelfstandige wordt beschouwd, wordt omgezet in ondergeschikt werk met slechte arbeidsvoorwaarden en rechtsonzekerheid.

Welke socialezekerheidsregels kunnen worden toegepast op *onderdanen* van derde landen met de status vangedetacheerde werknemers?

Een ander van de modellen die we in de vorige vraag noemden, heeft betrekking op werknemers die worden gestuurd om verplegingstaken uit te voeren.

Deze gedetacheerde werknemers, die betrokken zijn bij grensoverschrijdende mobiliteit, worden beschermd door de onlangs gepubliceerde **Richtlijn (EU) 2018/957** van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG en waarvan de verplichtingen op 30 juli 2020 in werking zijn getreden, en *Richtlijn 2014/67/EU*, die tot doel had „*desamenhang en praktische doeltreffendheid te waarborgen*“ van Richtlijn 96/71 die op dat moment van kracht was.

Deze verordening bepaalt wanneer een werknemer als gedetacheerd wordt beschouwd in vergelijking met het vrije verkeer van migrerende werknemers. Artikel 2.1 van *Richtlijn 96/71* definieert *het begrip gedetacheerde werknemer* als volgt:

iedere werknemer die gedurende een beperkte periode zijn arbeid verricht op het grondgebied van een andere lidstaat dan de staat waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht.

Enkele kenmerken zijn vastgesteld om de **detachering van werknemer** te definiëren:

- Verplaatsing moet tijdelijk zijn (maximaal 12 maanden)
- Het wordt niet gerealiseerd als vervanging voor een andere werknemer die die maximale periode van tijdelijke detachering al heeft bereikt.
- Er moet een afhankelijkheidsrelatie (organischelink) zijn met het detacheringsbureau gedurende de gehele periode van dergelijk werk.
- Het moet tussen de lidstaten worden uitgevoerd.

Ter verduidelijking van eventuele misverstanden over de vraag welke werknemer als *gedetacheerd* moet worden beschouwd, bevatte *richtlijn 2014/67* een aantal *feitelijke elementen* die het karakter van een gedetacheerde werknemer kenmerken en „*toelaten te bepalen of de werknemer al dan niet gedetacheerd is*”. Bijvoorbeeld: de maatschappelijke zetel van de vennootschap, het recht dat van toepassing is op contracten, de periode van voltooiing van werken of functies en te ontwikkelen activiteiten, onder andere.

In tegenstelling tot een rechtstreeks aangeworven werknemer heeft een gedetacheerde werknemer geen werkvergunning nodig (behalve in Kroatië en Oostenrijk voor bepaalde beroepssectoren), is het niet nodig om zijn beroepskwalificaties te erkennen (hoewel in sommige landen voor sommige beroepen een schriftelijke verklaring vereist kan zijn over de beroepskwalificaties die een dergelijke werknemer bezit), noch is het verplicht om zich te registreren voor sociale zekerheid in het land waar de werknemer is gedetacheerd, waarbij dergelijke werknemers alleen naar een andere EU-lidstaat kunnen worden gedetacheerd.

Hoewel we dit model van thuiszorg als het meest gegarandeerd beschouwen, hebben we verschillende problemen gevonden bij de toepassing van gemeenschapsvoorschriften, vooral met betrekking tot kwesties met betrekking tot sociale zekerheid, waarnaar we hieronder kort verwijzen.

In socialezekerheidsaangelegenheden moet een bedrijf dat een werknemer naar een andere lidstaat overbrengt, contact opnemen met de autoriteit die hiertoe bevoegd is in zijn eigen land of in het land van herkomst van de werknemer, bij voorkeur voordat de werknemer wordt gedetacheerd om te werken. Dit orgaan verstrekt een *Certificaat A1* aan de werknemer, waarin de socialezekerheidswetten worden uiteengezet die van toepassing zijn op de gedetacheerde werknemer tijdens zijn of haar werk.

Er moet rekening worden gehouden met het feit dat wetgeving met betrekking tot sociale zekerheid (waarvan de criteria zijn vastgelegd in Verordening 883/2004 /EU betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en Verordening 987/2009/EU tot vaststelling van de wijze van toepassing van de verordening) niet kan worden gekozen, in tegenstelling tot de toepassing van de arbeidswetgeving.

De coördinatie van het socialezekerheidsstelsel stelt drie regels vast om de toepasselijke wetgeving te bepalen:

- Artikel 11, voor migrerende werknemers, op wie de *lokale arbeidswetgeving* van

toepassing is.

- Artikel 12, voor gedetacheerde werknemers, gebaseerd op de wetgeving van de lidstaat van herkomst van de werknemer.

- Artikel 13, voor werknemers die als „zeer mobiel“ worden beschouwd, grensarbeiders die hun werk verrichten in twee of meer lidstaten, waarop het criterium per woon- of vestigingsplaats van de werkgever van toepassing is.

Hoewel dit geen gemakkelijke vraag is, en ondanks de vaststelling van aanvraagcriteria, ondervinden we problemen bij het verwerken van deze kwestie die wordt veroorzaakt door zogenaamde „virtuele bedrijven“ (lege vennootschappen die in één lidstaat zijn gevestigd alleen vanwege bepaalde belastingcriteria, die werknemers in dienst hebben – verzorgers in ons geval – om ze verder te sturen naar andere landen waar hogere belastingen en bijdragen worden betaald). Deze bedrijven worden niet als illegaal beschouwd, maar vormen oneerlijke concurrentie omdat ze niet zijn opgericht om diensten te verlenen in het land waar ze zijn gevestigd, maar om werknemers te „exporteren“ (verplaatsen) tegen lage kosten en slechtere arbeidsvoorwaarden dan de voorwaarden die werknemers zouden hebben ontvangen als ze waren tewerkgesteld in het land waar ze hun diensten daadwerkelijk zouden verlenen.

De situatie van deze gedetacheerde werknemers is gecompliceerd wanneer de gedetacheerde werknemer *een onderdaan* van een derde land is (we hebben al het geval van Polen aangehaald dat werknemers uit Oekraïne in dienst heeft, en dat hen als Poolse ambtenaren vanuit een lidstaat (Polen) naar andere lidstaten, zoals Duitsland, zou sturen). In dit geval bevinden we ons in het kader van het vrij verrichten van diensten waarin we de status van migrerende werknemers hebben „veranderd“, die geen werkvergunning meer nodig hebben om in een nieuw land van bestemming te werken. [Er zijn verschillende arresten van het Europees Hof van Justitie (ESP) over dit aspect: *Van der Elst* (ESP C-43/93), *Rush* (ESP C-113/89), *Essent* (ESP C-91/13) of de meest recente, vanaf 2018, *Danielli* (ESP C-18/17).

Tot slot citeren we *Verordening 1231/2010/EU* van 24 november van het Europees Parlement en de Raad, die de toepassing van het beginsel van coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (*Verordening 883/2004* en *987/2009*) uitbreidt tot onderdanen van derde landen die uitsluitend op grond van hun nationaliteit er niet onder vallen. Deze situatie betreft, wat de sociale zekerheid betreft, onderdanen van derde landen die tijdelijk in een lidstaat verblijven en in een andere of in andere lidstaten werken (besluit ESP C-477/17, *Balandin*).

Welke juridische mogelijkheden hebben onderdanen vanderde landen om in de Europese Unie te werken?

Europa staat voor aanzienlijke demografische uitdagingen die worden verergerd door de snelle vergrijzing van de bevolking en de lage geboortecijfers. De prognoses suggereren dat gepensioneerden tegen 2050 al ongeveer een derde van de EU-bevolking zullen vertegenwoordigen, wat beslissende sociale en economische gevolgen zal hebben, zoals een hogere vraag naar gezondheids- en sociale diensten, een lagere productiviteit en een grotere consumptie van overheidsmiddelen.

Om deze veranderingen aan te pakken, moedigt de Europese Unie legale migratie aan

om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken, lacunes in vaardigheden op te vullen en economische groei te bevorderen en, in dit verband, bestaande soorten werkvergunningen voor niet-EU-onderdanen te herzien:

Europese blauwe kaart:

De Europese blauwe kaart is een werk- en verblijfsvergunning waarmee niet-EU-burgers in een EU-land kunnen werken en wonen, op voorwaarde dat ze een gelijkwaardig diploma of kwalificatie hebben en een baanaanbod dat voldoet aan de minimumloondrempel, en een middel is om hooggekwalificeerde werknemers aan te trekken.

Eind 2023 treden de nieuwe herziene regels in werking, die voorzien in de duur van het werkaanbod van minimaal zes maanden en het verlagen van de salarisdrempel tot minimaal 100% van het gemiddelde bruto jaarsalaris in het land van tewerkstelling.

De Blauwe kaart is maximaal vier jaar geldig en kan worden verlengd. Kaarthouders kunnen hun familieleden meenemen om bij hen in de gemeenschap te wonen. Het wordt erkend in alle EU-landen behalve Denemarken en Ierland.

Voor meer informatie over de *Europese blauwe kaart en de hervorming ervan, zie hier*.

Single vergunning:

Het is een tijdelijke werkvergunning voor een specifiek land die is gecreëerd voor diegenen die niet voldoen aan de noodzakelijke voorwaarden voor het verkrijgen van de Europese blauwe kaart. Dit is een vergunning die werk en verblijf combineert en voor maximaal twee jaar wordt afgegeven door het EU-land waar de niet-EU-werknemer gaat werken en wonen.

De richtlijn betreffende de gecombineerde vergunning van 2011 wordt momenteel herzien, waarin wordt voorgesteld om het aanvraagproces te verkorten van vier maanden tot 90 dagen [een proces dat kan worden teruggebracht tot 45 dagen voor aanvragers die al een licentie hebben of voor aanvragers die zijn geselecteerd via „EU Talent Partnerships“.

Bovendien zou de vergunning niet langer gebonden zijn aan een bepaalde werkgever, waardoor werknemers van baan zouden kunnen veranderen, de werkcoördinatie zouden kunnen vergemakkelijken en de blootstelling van werknemers aan uitbuiting zou kunnen verminderen. Werknemers zouden ook een gecombineerde vergunning mogen houden terwijl ze werkloos zijn, gedurende maximaal negen maanden.

Deze vergunning is niet van toepassing op personen die wachten op de behandeling van het asielverzoek of op zelfstandigen.

Status van permanent ingezetene in de EU:

De status van permanent ingezetene van de EU, die in 2003 werd ingevoerd als een middel om legale migratie en integratie van niet-EU-burgers aan te moedigen, stelt niet-EU-burgers in staat om voor onbepaalde tijd in de EU te verblijven en te werken en geeft een persoon het recht om zich vrij in de EU te verplaatsen en te werken.

In de lopende evaluatie stelden het Parlement en de Commissie voor om de verblijfsduurvereisten te verkorten om een persoon voor deze status te kwalificeren van vijf naar drie jaar, en om vluchtelingen en andere groepen met hogere barrières op te nemen. Hiermee wordt gestreefd naar gelijke behandeling van EU-burgers op gebieden als werkgelegenheid, onderwijs en sociale uitkeringen.

Deze permanente verblijfsstatus strekt zich automatisch uit tot kinderen van wie de ouders deze status hebben, ongeacht hun geboorteplaats.

Onderdanen van niet-EU-landen die:

- studeren of een beroepsopleiding volgen
- een onopgelost verzoek om tijdelijke of internationale bescherming hebben
- slechts tijdelijk in de EU verblijven als au pair, als werknemer die door een dienstverlener wordt uitgezonden met het oog op grensoverschrijdende dienstverlening of als verlener van grensoverschrijdende diensten

Erkenning van migrantenkwalificaties in de EU:

Uitgaande van het feit dat in 2019 ongeveer 48% van de hooggekwalificeerde migranten in laag- of middelgekwalificeerde banen werkte, vergeleken met slechts 20% van de EU-burgers, en dat de meest voorkomende vorm van hun werk bestaat uit het schoonmaken of huishoudhulpjes, terwijl 62% van de computerprogrammeerbedrijven en 43% van de bouwbedrijven een gebrek aan arbeidskrachten melden, zijn de Europese normen gericht op het erkennen van de kwalificaties van migrerende werknemers, waarbij wordt voorgesteld dat beroepskwalificaties en vaardigheden en competenties die door niet-EU-burgers in een ander EU-land zijn verworven, op dezelfde manier worden erkend als de vaardigheden en competenties van EU-burgers.

Elk EU-land beslist over de erkenning van kwalificaties die buiten het grondgebied van de EU zijn verworven, wat een bepaald niveau van taalvaardigheid kan vereisen alvorens langdurig verblijf toe te kennen, maar in dergelijke gevallen moeten ze gratis cursussen aanbieden.

INFORMATIEBROCHURE II:

Rechten en inbreuken

Zoals we hebben gepubliceerd in *informatiebrochure I*, is het erg moeilijk om deze van de laatste te scheiden wat betreft de rechten die onderdanen van derde landen hebben wanneer zij in een van de lidstaten verblijven of werken. Het handhaven van een coherente stroom van overwegingen verplicht ons om een nauwe relatie tussen deze twee brochures te onderhouden, en zelfs enkele van de onderwerpen die in elk van deze brochures worden besproken, met elkaar te verweven.

Welke Europese regelgeving bepaalt rechten van onderdanen van derde landen ?

Het Handvest van de grondrechten, dat op 7 december 2000 in Nice is aangenomen, bevat de grondrechten die de Unie en de lidstaten moeten eerbiedigen bij de toepassing van het recht van de Unie. Het is een juridisch bindend instrument², opgesteld met als doel de rol die grondrechten spelen in de rechtsorde van de Unie formeel te erkennen en zichtbaar te maken.

De basisrechten die worden erkend zijn **waardigheid**, **vrijheid** (waaronder het recht op onderwijs en werk), **gelijkheid** (en non-discriminatie), **solidariteit** (met het recht op eerlijke en billijke arbeidsomstandigheden en het recht op sociale en gezondheidszorg), **burgerschap** en **rechtvaardigheid** (die het recht op effectieve rechtsbescherming herbevestigt).

Deze rechten zijn niet exclusief voor het *Handvest*, omdat ze al zijn opgenomen in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, in het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, evenals in de grondwetten van de lidstaten en internationale verdragen die door de lidstaten zijn ondertekend.

Het Handvest maakt dus deel uit van het primaire recht van de Unie en dient als zodanig als referentieparameter bij het onderzoek naar de geldigheid van het afgeleide recht en de nationale maatregelen.

Wie is verantwoordelijk voor het vaststellen van de rechten van onderdanen van derde landen ?

In beginsel zijn de rechten *van onderdanen van derde landen* onderworpen aan het door elke lidstaat vastgestelde beleid, en met name die welke betrekking hebben op de toegang tot de arbeidsmarkt van elk land. Om de interne belemmeringen tussen de lidstaten weg te nemen, wordt echter uitvoering gegeven aan de erkenning van het door de staat aan *onderdanen* van derde landen toegekende recht van arbeid en verblijf en wordt deze optie uitgebreid tot andere lidstaten.

² De *Handvest* is sinds 1 december 2009 juridisch bindend. Artikel 6, lid 1, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) bepaalt dat „de Unie de rechten, vrijheden en beginselen erkent die zijn neergelegd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie [...], dat dezelfde juridische waarde heeft als de Verdragen”.

Hoe en wie bepaal het inreis- en verblijfsrecht van onderdanen vanderde landen ?

In tegenstelling tot de in de vorige vraag genoemde rechten, is de binnenkomst en het verblijf van deze personen in de hele Europese Unie geharmoniseerd om de vrije overschrijding van de binnengrenzen in de zogenaamde *Schengengebied*.

We onderscheiden *binnengrenzen* die zijn vastgesteld in artikel 2 van *Verordening 2016/399*, zoals:

a) *gemeenschappelijke landgrenzen, met inbegrip van de grenzen van rivieren en meren van de lidstaten;*

b) *luchthavens van lidstaten voor binnenlandse vluchten;*

c) *zee-, rivier- en meerhavens van de lidstaten met betrekking tot regelmatige interne veerverbindingen;*

In tegenstelling tot *buitengrenzen*, die worden gedefinieerd als *landgrenzen van lidstaten, met inbegrip van rivier-, meer- en zeegrenzen, evenals luchthavens en zee-, rivier- en meerhavens, op voorwaarde dat het geen binnengrenzen zijn.*

Hoe worden de grondrechten van onderdanen van derde landen in een onregelmatige situatie in een lidstaat ten uitvoer gelegd?

Internationale en Europese mensenrechtenwetgeving legt de lidstaten van de Unie de verplichting op om deze rechten te garanderen aan alle mensen binnen hun rechtsgebied. Dit geldt ook voor immigranten in een onregelmatige situatie.

Hoewel de lidstaten niet verplicht zijn om deze immigranten dezelfde voordelen te bieden als hun eigen onderdanen, moeten ze zich houden aan fundamentele mensenrechtennormen, waaronder toegang tot:

- Noodzakelijke gezondheidszorg voor iedereen, waaronder spoedeisende hulp en basiszorg, zoals de mogelijkheid om een arts te zien of de nodige medicatie te ontvangen;
- Gezondheidszorg van zwangere vrouwen, evenals medische hulp en onderwijs van kinderen in een onregelmatige situatie onder dezelfde omstandigheden als huishoudelijke kinderen;
- Gerechtigheid, in termen van een mechanisme dat mensen in staat stelt om claims in te dienen en schadevergoeding te verkrijgen in geval van geleden schade (bijvoorbeeld een arbeidsongeval).

Hoe beïnvloedt de mogelijkheid van schending van grondrechten onderdanen van derde landen in een onregelmatige situatie in een lidstaat?

Deze mensen zijn, vanwege hun onregelmatige status in een lidstaat, vatbaar voor uitbuiting en misbruik op de werkplek, voornamelijk mensen (voornamelijk vrouwen) die in huishoudelijke banen werken of degenen die voor afhankelijke personen zorgen, die kunnen worden blootgesteld aan discriminatie op grond van hun ras of etniciteit, evenals gendergeweld.

Maar ze worden ook geconfronteerd met juridische en praktische belemmeringen voor het verkrijgen van basisdiensten, zoals gezondheidszorg, onderwijs of toegang tot de rechter, met bijzonder ernstige gevolgen voor hun gezondheid en de toekomstige ontwikkeling van kinderen.

Hoewel de lidstaten het recht hebben om te controleren wie hun grondgebied binnenkomt en wie er op hun grondgebied blijft, hebben ze in dit verband ook de verplichting om bij de toepassing van de immigratiewetgeving de mensenrechtennormen te waarborgen. In sommige lidstaten omvatten dergelijke controlemaatregelen detentie van deze irreguliere migranten of kennisgeving aan immigratieautoriteiten in het geval dat dergelijke werknemers gezondheids- of onderwijsdiensten proberen te ontvangen. Deze detentie- en outreachpraktijk kan voorkomen dat illegale immigranten hun fundamentele rechten uitoefenen uit angst voor uitzetting.

Daarom mogen „EU-lidstaten geen screeningsmethoden gebruiken die de toegang tot gezondheidszorg, onderwijs of justitie effectief blokkeren“ (FRA, BUREAU van de Europese Unie voor de grondrechten).

Dienovereenkomstig stelt het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten het volgende vast:

Over toegang tot gezondheidszorg: onregelmatige immigranten moeten toegang krijgen tot de nodige gezondheidszorg volgens dezelfde criteria als onderdanen, met identieke regels met betrekking tot de betaling van vergoedingen en vrijstellingen.

Overeenkomstig artikel 53 Van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind (CPA) en artikel 12 Van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, moeten zwangere vrouwen het recht hebben op gratis prenatale, verloskundige en postnatale zorg, en kinderen het recht op gezondheidszorg die wordt verstrekt in overeenstemming met dezelfde principes als onderdanen, inclusief vaccinatie.

Over toegang tot onderwijs: Volgens artikel 28 CPD moet gratis basisonderwijs beschikbaar zijn voor alle jongens en meisjes.

In welke situaties komen *onderdanen vanderde landen* in een onregelmatige situatie in gevaar bij het werken in een lidstaat?

Deze werknemers, met name degenen die in huishoudelijke banen werken of thuis voor mensen zorgen, zijn bijzonder vatbaar voor misbruik en uitbuiting (arbeidsfraude of gebrek aan werkgelegenheid – schaduw-economie), omdat deze sectoren van de werkgelegenheid minder gereguleerd zijn dan andere door de nationale wetgeving.

Werkgevers bieden vaak geen perioden van rust en jaarlijkse vakantie en bieden geen betaald ziekteverlof, zelfs wanneer deze uitkeringen volgens de nationale wetgeving worden verleend.

Bij de toegang tot de rechter om hun arbeidsrechten te verdedigen, worden deze werknemers, die het slachtoffer zijn van fysieke mishandeling of verwondingen op het werk, of aan wie geen salaris is betaald, geconfronteerd met verschillende obstakels bij de uitoefening van hun rechten bij de rechtbank: angst voor indiening door de rechtbank vanwege hun onregelmatige situatie en moeilijkheden bij de verdediging, in het geval ze een rechtszaak aanspannen, taalbarrières, afwezigheid van getuigen of bewijs van tewerkstelling. Bovendien erkennen niet alle lidstaten het recht om betalingen of compensatie te eisen voor arbeidsongevallen.

Deze situaties verminderen het afschrikkende effect van de wet op ondernemers en vergroten de potentiële kwetsbaarheid van illegale immigranten in termen van uitbuiting.

[In *Informatiebrochure III*, met betrekking tot de verdediging van de rechten van onderdanen van derde landen in deze kwetsbare situaties, zullen we proberen enkele oplossingen te bieden uit de activiteiten van vakbonden of ngo's die de toegang tot de rechter voor irreguliere migranten kunnen ondersteunen en het gebruik van effectieve mechanismen kunnen bevorderen waarmee irreguliere migranten klachten tegen hun werkgevers kunnen indienen, in overeenstemming met de bepalingen van Richtlijn 2009/52 betreffende sancties tegen werkgevers].

Welke schendingen van arbeidsrechten komen het meest voor bij onderdanen van derde landen?

Ongeacht het feit dat we hebben gewezen op de schending van de rechten van onderdanen van derde landen in een onregelmatige situatie, als we kijken naar het werk van zorgverleners, stuiten we op een aantal problemen (waarvan sommige worden vermeld in het *Samenvattend Verslag Postcare Project, augustus 2022*), waaronder we het volgende kunnen noemen:

Uitbuiting, misbruik, schaduwconomie:

De resultaten van het onderzoek van het project Postcare wezen op een tekort aan mantelzorgers in de lidstaten en een gebrek aan competenties en vaardigheden, waardoor de komst van mantelzorgers uit derde landen dit tekort verzachtte. Deze komst van immigranten, onder zeer verschillende omstandigheden, leidt tot de conclusie dat bijna 80% van deze zorgverleners deel uitmaakt van de „zwarte economie“ (*Postcare Project Summary Report, p. 5*). Zelfs onder gedetacheerde werknemers is er een grote hoeveelheid zwartwerk van mantelzorgers³.

Er moet rekening mee worden gehouden dat mantelzorgers een persoon hebben om voor de werkgever te zorgen en dat dit, zoals we hebben gezegd, in veel gevallen zwartwerk is (zonder arbeidsovereenkomst), dat uiteindelijk informeel of illegaal werk wordt.

Deze situaties van misbruik door werkgevers vormen een bijkomend probleem vanwege de moeilijkheid van arbeidsinspecteurs om naar een privéwoning te gaan om de arbeidsomstandigheden te controleren.

Arbeidsfraude:

We merkten op dat veel van deze werknemers hun mantelzorgfuncties voor hun werkgevers combineren met het aannemen van huishoudelijke taken, wat extra onbetaald werk, afwezigheid van vakantie, afwezigheid van downtime en vrije tijd en negatieve gevolgen voor de uitvoering van de zorgtaak veroorzaakt in combinatie met huishoudelijke taken (schoonmaken, koken, winkelen, enz.).

In verband met deze schending van arbeidsrechten willen wij de aandacht vestigen op de „nieuwsgierigheid“ uit het *Samenvattend Verslag Postcare Project* (p. 24), waarin erop wordt gewezen dat onderdanen van derde landen in Duitsland als zorgverleners werken en dat hun werklast geleidelijk wordt verhoogd door activiteiten die verband houden met huishoudelijke taken, terwijl in Spanje het tegenovergestelde gebeurt – mensen die

³ Marek Benio in *Werkdocument ELMI, 2021 (Grensoverschrijdende ouderenzorg. Aanbod in Polen, vraag in Duitsland)* wijst erop dat, op basis van cross data PD-A1 socialezekerheids certificaten afgegeven in Polen voor zorgverleners, slechts 10% betrekking heeft op thuiszorg in Duitsland, terwijl 90% verwijst naar informele zorg en zwartwerk [Cit. in het *Postcare Project Summary Report, p. 21*]

huishoudelijke diensten verrichten, breiden hun activiteiten uit door te zorgen voor mensen die in dat huis wonen.

Onvoldoende regulering van beroepskwalificaties en -vaardigheden:

Het ontbreken van speciale voorschriften voor het werk van zorgverleners veroorzaakt de achteruitgang van het werk zelf en beïnvloedt de kwaliteit (lage kwaliteit) van de geleverde dienst.

Het beroep is in hoge mate ongereguleerd, met uitzondering van taken uitgevoerd door verpleegkundigen of medische behandelingen. Over het algemeen vereisen de meeste landen geen formele kwalificaties of vaardigheden om de taken van een „verzorgers thuis“ uit te voeren en deze vaardigheden worden verworven door ervaring, in tegenstelling tot het werk van „verzorgers in instellingen“, waar dit meer gereguleerd is.

Deze situaties leiden ertoe dat werknemers af en toe naar deze professionele sector komen, wat leidt tot „inbraak“ in het beroep en problemen in de kwaliteit van de diensten die zij verlenen aan kwetsbare personen in hun zorg.

Opgemerkt moet worden dat in Spanje (onder verwijzing naar een uitzondering op wat zojuist is genoemd) het verplicht is om een officiële kwalificatie te bezitten die professionele vaardigheden accrediteert met een dubbel wettelijk kader (het behalen van een certificaat van *beroepsopleiding* of een *certificaat van verworven professionele vaardigheden*), hetzij door middel van zichtbare *werkervaring* of informele manieren van onderwijs), en dat een deadline van 31.12.2017 is vastgesteld voor het verwerven van de nodige kwalificaties om in verpleegkundige banen te werken.

Deze hele situatie met betrekking tot de beroepskwalificaties van „assistent-verzorgers“ en hun implicaties voor de mensen voor wie ze thuis zorgen, suggereert dat we moeten nadenken over het reguleren van de kwalificaties die nodig zijn om deze zorg uit te voeren, professionele afleiding te vermijden en een kwaliteitsvolle service te garanderen [het is altijd noodzakelijk om in gedachten te houden dat dit bijzonder kwetsbare mensen zijn: ouderen of mensen met een handicap].

Lage kosten:

Waar veel EU-burgers terughoudend zijn om voor een laag loon te werken, accepteren derdelanders, vaak gedwongen door omstandigheden van verblijf in het land van herkomst, deze banen met meer functies, en voor een lager of gelijk loon.

Zoals we hebben opgemerkt, is een van de problemen het bestaan van een „contractuele fraude“ met de veronderstelling van bepaalde taken in theorie en de uitvoering van vele andere in de praktijk. Dit maakt het erg moeilijk om te bepalen wat een eerlijke vergoeding voor zorgverleners zou zijn.

Bovendien zou deze vergoeding niet alleen afhangen van het op zich nemen van bepaalde taken, maar ook van de specifieke zorgbehoeften van elke afhankelijke persoon die individueel moet worden verzorgd. Dit zou inhouden dat compensatie aan deze behoeften wordt gekoppeld en zou hun beoordeling en bepaling van salarisparameters vereisen op basis van de te verlenen zorg.

Werktijden gewijd aan een persoon die dergelijke zorg nodig heeft, kunnen ook een factor zijn waarmee rekening moet worden gehouden bij het bepalen van de vergoeding van de

zorgverlener. Continue aandacht gedurende de dag (wakker worden, baden, aankleden, voeden, entertainen, wandelen, enz.) is niet hetzelfde als bijvoorbeeld ,s nachts een oogje in het zeil houden terwijl ze slapen, voor het geval ze speciale hulp nodig hebben.

In dit verband en tot slot citeer ik het geval van het arrest van de federale arbeidsrechtbank van Duitsland (Bag-zaak), waarin een hogere vergoeding voor de verzorger werd aanvaard met 30 gecontracteerde uren werk per week, maar met aanwezigheidsdienst (ter beschikking staan van de persoon voor wie wordt gezorgd). Het Hof oordeelde dat de werknemer recht heeft op een hogere vergoeding voor deze wachtdiensten [citaat van Marek Benia in *het Postcare Project Summary Report*, p. 11].

Ontoereikende arbeidsvoorwaarden:

Ongetwijfeld is dit laatste aspect van de schending van rechten waar we het over hebben een product van de vorige, omdat het werk van zorgverleners in de „zwarte economie“ (zwartwerk), arbeidsfraude (het aannemen van taken die niet tot de banen van zorgverleners behoren), het ontbreken van duidelijke voorschriften over de competenties die nodig zijn om thuiszorgtaken uit te voeren, waardoor salarissen laag zijn en niet zijn aangepast aan de banen die worden uitgevoerd, inherent ontoereikende arbeidsvoorwaarden zijn.

Maar daarnaast is het noodzakelijk om toe te voegen dat sommige werknemers werken in omstandigheden die grenzen aan „slavernij“, zonder vrije dagen, zonder dagelijkse rust, zonder jaarlijkse vakantie, zonder pauzes, zonder de mogelijkheid om de werkdag te scheiden van vrije tijd. Kortom, zonder een duidelijke regeling van hun functies en rechten bij de uitvoering van diensten.

In Spanje zijn er bijvoorbeeld sectorale collectieve overeenkomsten voor zorgverleners waarin de regels die we hebben genoemd zijn gedefinieerd en gerespecteerd in institutionele settings, maar niet noodzakelijk op het gebied van thuiszorgverleners.

INFORMATIEBOEKJE III:

Bescherming van de rechten van werknemers vanonderdanen van derde landen

De belangrijkste problemen in verband met de schending van de rechten van onderdanen van derde landen die in de *informatiebrochure II* worden genoemd, worden hieronder opgesomd:

- Onwetendheid over voorschriften van werkgevers en werknemers die van toepassing zijn op hun werksituatie en welke plaatsen ze zouden kunnen bezoeken om informatie en advies in te winnen.
- Gebrek aan vaardigheden van personen die zorgtaken uitvoeren, zonder normen vast te stellen voor diensten die door mensen in de branche worden geleverd en bijgevolg zonder de kwaliteit van de dienstverlening aan klanten te garanderen.
- Gebrek aan regelgeving over de specifieke functies van zorgverleners, die soms naast huishoudelijke taken worden uitgevoerd.
- Gebrek aan informatie (zowel door werknemers als werkgevers die hen in dienst moeten nemen) over arbeidsvoorwaarden, het toepasselijke socialezekerheidsstelsel en hun bijdragen of links naar een specifieke collectieve overeenkomst.
- Vermeende schendingen van de arbeidsvoorwaarden van werknemers in de huizen van personen die onder hun hoede staan (met name buitensporige werktijden en gebrek aan tijd voor rust) die kunnen leiden tot uitbuiting van het werk.

Ongetwijfeld kunnen sociale partners en vakbonden een fundamentele rol spelen in deze taak om werknemers van onderdanen van derde landen te beschermen. Tijdens de realisatie ervan kunnen ze echter moeilijkheden ondervinden bij het uitvoeren van dit werk – gebrek aan verbinding tussen deze werknemers.

Eenzijds wordt dit beïnvloed door het gebrek aan verbondenheid veroorzaakt door het gebrek aan interesse van werknemers, maar ook in toenemende mate de ‚dispersie‘ van de werknemer zelf, die zijn werkzaamheden niet verricht op de werkplek, met andere werknemers, maar in een privéwoning. Dit veroorzaakt het isolement van de werknemer zelf en het bijna onvermogen van de vakbond om hen te helpen.

In deze laatste *brochure* zullen we proberen een reeks aanbevelingen te presenteren die kunnen helpen bij het vaststellen van strategieën om onderdanen van derde landen te beschermen wanneer hun arbeidsrechten worden geschonden.

Met wie moet ik contact opnemen in een situatie van discriminatie of misbruik door mijn werkgever in het gastland?

Als de werknemer van mening is dat zijn/haar rechten zijn geschonden, of dat hij/zij is gediscrimineerd of misbruikt door de werkgever, kan hij/zij contact opnemen met de **Arbeidsinspectie van** het land waar hij/zij is gedetacheerd, die de situatie zal analyseren en de relevante regelgeving zal toepassen op de werktaken die het onderwerp zijn van de aanvraag.

In het geval van een gedetacheerde werknemer zal de Arbeidsinspectie de bevoegde autoriteiten op de hoogte brengen van administratieve overtredingen begaan door bedrijven

in hun land met betrekking tot deze detacheringen.

Het kan ook gaan om **vakbonden** die, afhankelijk van elke lokale wetgeving, de capaciteit hebben om toezicht te houden op de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheid om werknemers te verdedigen in administratieve en gerechtelijke procedures. [In het geval van insiders geeft Richtlijn 2014/67 hen expliciet deze mogelijkheid om op te treden]

Welke oplossingen kunnen worden geboden voor schending van arbeidsvoorwaarden en contractfraude?

Beide situaties, waarvoor we al hebben gezien waaruit ze bestaan, kunnen op de volgende manieren worden opgelost:

- Uitbreiding van de vastgestelde garanties voor gedetacheerde werknemers tot migrerende werknemers, gezien de toestroom van dit soort verkeer van werknemers (iets dat al gebeurt in Spanje, waar wet 45/1999, die Richtlijn 96/71 omzet, zich uitstrekt tot onderdanen van derde landen).

- Stel specifieke regels vast voor migrerende werknemers in de professionele gezondheids- en zorgsectoren, die in opkomst zijn als gevolg van een vergrijzende bevolking.

- Meer controle op fraude, waaronder onregelmatige tewerkstelling in beroeps categorieën die lager zijn dan die waarin de werknemer daadwerkelijk werkt, is het enige alternatief voor het opsporen en uitroeien ervan.

- Vergroot de bevoegdheden van de arbeidsinspectie om deze situaties van contractuele onregelmatigheden te kunnen detecteren; regel de mogelijkheid van toegang tot privéwoningen waar werknemers zijn en train om zware sancties op te leggen aan degenen die de contractuele voorwaarden niet naleven.

Hoe de competenties van mensen die thuiszorgfuncties uitvoeren waarborgen?

We wezen op de gevolgen voor de persoon die door de „verzorger“ wordt verzorgd zonder adequate training en de professionele inmenging die dit met zich meebrengt en hoe, bijvoorbeeld in Spanje, zorgverleners een officiële kwalificatie moeten hebben die professionele vaardigheden erkent met een tweeledig wettelijk kader: het behalen van een *certificaat van beroepsopleiding* of een *certificaat van verworven professionele vaardigheden* of door zichtbare *werkervaring* of informele manieren van onderwijs. De oplossing voor dit probleem is:

- Opstelling van een beroepskwalificatie voor gezondheidswerkers die vergelijkbaar is tussen verschillende landen en die een referentiekader biedt voor de uitvoering van deze professionele taken.

- Het controleren van de levering van deze dienst met de nodige kwalificaties en het bepalen van effectieve sancties voor niet-naleving van de uitoefening van dit beroep zonder de juiste kwalificatie.

Hoe kunnen de arbeidsvoorwaarden van thuisverzorgers binnende EU worden verbeterd?

Hiermee bedoelen we zowel gedetacheerde werknemers als onderdanen van derde landen die hun werk in de lidstaten van de Unie zullen verrichten.

- Het creëren van een *referentie Europees minimumloon* voor werknemers in

de gezondheidszorg en het vaststellen van parameters op basis van werklast (deze optie wordt voorgesteld als een „referentiekader“, aangezien de regulering van de lonen de verantwoordelijkheid is van elke lidstaat en hun autonomie moet worden gerespecteerd)

- Vaststelling van *transnationale referentie-cao*, s voor de sector van de sociale diensten en, binnen deze sector, voor personen die hulpbehoevend zijn.
- Versterking van de samenwerking tussen verschillende lidstaten bij het beheersen van deze arbeidscategorie, door het creëren van een transnationale vakbondsstructuur die ons in staat stelt informatie uit te wisselen over deze groep werknemers (zowel gedetacheerde als migranten).

Welke acties kunnen worden ondernomen om de toegang tot adequate informatie te garanderen?

Moelijkheden om toegang te krijgen tot informatie, onwetendheid over regelgeving en het bestaan van taalbarrières komen vaak voor bij onderdanen van derde landen en ontslagen werknemers, hoewel deze laatste naar een geconsolideerde officiële website op nationaal niveau kunnen gaan die door de ontvangende lidstaat is ontwikkeld in overeenstemming met de bepalingen van de Europese richtlijn.

Noch migranten noch deskundige personen hebben echter volledige toegang tot informatie, zelfs als deze beschikbaar is, voornamelijk vanwege de taalbarrière, omdat deze informatie, indien aanwezig, meestal alleen in hun moedertaal en in het Engels beschikbaar is.

In dit verband doen wij de volgende aanbevelingen:

- Garandeer de vertaling van documentatie, voornamelijk met betrekking tot de rechten van werknemers die de werknemer (gedetacheerd of migrant) moet kennen, in hun moedertaal.
- Unificeer de automatisering van aanbestedingsprocedures, zowel in het land van herkomst als in het land van dienstverlening, als iemand daar al woont.
- Zorg voor meer duidelijkheid in de inhoud van de richtlijnen (vooral in het geval van gedetacheerde werknemers) om verwarring bij de toepassing ervan te voorkomen.
- Vakbonden kunnen basisinformatie uit verschillende overheids-, management- en bedrijfsbronnen centraliseren en op hun eigen website beschikbaar stellen aan werknemers.
- Informatie inwinnen bij de bevoegde administratieve eenheden van elk land over gesloten contracten op het gebied van verpleging, zowel voor ontheemde werknemers als voor migranten, om kennis te maken met de bestaande in elk land en met hun functies en plaats van dienstverlening en om de verlening van directe bijstand te vergemakkelijken.

Hoe krijg ik toegang tot informatie over mijn arbeidsrechten?

Voor gedetacheerde personen zijn er *ationale verbindingsbureaus en instellingen*, die tot doel hebben toezicht te houden op de arbeidsvoorwaarden, de beschikbaarheid en actualisering van **informatie over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, te reageren op verzoeken van overheidsinstellingen om informatie over** transnationale tewerkstelling

van werknemers, inclusief misbruik of mogelijke gevallen van illegale transnationale activiteiten, en de **problemen te onderzoeken die** zich voordoen bij de toepassing van de bepalingen door overheidsinstellingen.

Onder de verschillende manieren om toegang te krijgen tot deze contactpunten, biedt de website **Uw Europa** ons snelle en gemakkelijke toegang door op de volgende link te klikken: Nationale kantoren en verbindende instellingen

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm



TABELVERTALING:

Contacten per land

Oostenrijk	Estland	Italië	Portugal
België	Finland	Letland	Roemenië
Bulgarije	Frankrijk	Litouwen	Slowakije
Kroatië	Duitsland	Luxemburg	Slovenië
Cyprus	Griekenland	Malta	Spanje
Tsjechië	Hongarije	Nederland	Zweden
Denemarken	Ierland	Polen	
IJsland	Liechtenstein	Noorwegen	Zwitserland

Door op de link voor elk land te klikken, krijgt u toegang tot de bestaande informatie die wordt bepaald door de thematische inhoud.

Slotopmerking over de verdediging van de rechten van werknemers vanonderdanen van derde landen.

Ter afsluiting van deze *Informatiebrochure* willen we graag een opsomming geven van andere initiatieven of instellingen die ook kunnen bijdragen aan de uitvoering van acties die gericht zijn op de verdediging van de rechten van onderdanen van derde landen:

- **Procedures van de IAO**, die situaties presenteren die migrerende werknemers in een onregelmatige status kunnen brengen, rechten van migrerende werknemers in een onregelmatige situatie en relevante internationale normen en goede praktijken. Benadrukt wetten, beleid en praktijken die irreguliere arbeidsmigratie kunnen helpen aanpakken en de eerbiediging en bevordering van de mensenrechten van alle migrerende werknemers, ongeacht hun status, kunnen vergemakkelijken. De collectie is niet bedoeld als uitputtend, maar is een levend document dat periodiek zal worden bijgewerkt met nieuwe voorbeelden en ervaringen en is bedoeld om de uitwisseling van goede praktijken door staten, sociale partners en andere belanghebbenden aan te moedigen en om bij te dragen aan de verwezenlijking van de doelstellingen van het Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration, waarvan het originele rapport (in het Engels) op 23 december 2021 werd gepubliceerd en in april 2022 werd bijgewerkt.

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang--es/index.htm

- **Oprichting van het Europees Comité voor sociale dialoog voor sociale diensten**, goedgekeurd op 10 juli 2023 als onderdeel van het toezicht op **de beschermingsstrategie 2022** en **het initiatief voor sociale dialoog 2023**.

Dit comité zal Europese vakbonds- en bedrijfsorganisaties in de sector samenbrengen: sociale werkgevers en CEMR (Europese Raad van Regio ,s en Gemeenten) die Europese werkgevers in sociale diensten vertegenwoordigen, en EUJS (European Public Service Union) die Europese werknemers in de sector vertegenwoordigen. Daarnaast zullen UNI-Europa en EKNS (European Confederation of Independent Trade Unions) ook deel uitmaken van de werknemersdelegatie op wereldwijde bijeenkomsten. Het zal betrekking hebben op ongeveer 9 miljoen werknemers in de hele EU en de doelstellingen omvatten:

- Adviezen en aanbevelingen geven aan de Commissie over initiatieven met betrekking tot sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid en Europese beleidsontwikkeling, die op deze gebieden gevolgen hebben voor de sociale dienstensector

- Bevordering en ontwikkeling van de sociale dialoog op Europees, nationaal en lokaal niveau in de sociale dienstverlening

- Gedachtewisseling over onderwerpen van gemeenschappelijk belang door gezamenlijke acties te ontwikkelen

- Versterking van de capaciteit van de nationale sociale partners

- Proactief reageren op vragen en andere initiatieven van de Europese instellingen

- **Een gemeenschappelijke agenda voor arbeidsmobiliteit** die erop gericht is migratie aan te pakken vanuit een regelmatig, ordelijk, humanitair en veilig perspectief.

Op 18 november 2023, toen Spanje het voorzitterschap van de Raad van de EU bekleedde, werd een nieuwe vergadering van het *Europees Migratienetwerk (EMN)* gehouden, waarin zij verwezen naar de tot nu toe geboekte vooruitgang en de noodzaak om maatregelen te

nemen die de vaardigheden en het talent van onderdanen van derde landen die nieuwe levens- en werkprojecten in Europa willen starten, kunnen verbeteren.

Een van de geplande acties is de oprichting van een platform dat het aanbod van banen harmoniseert met de vraag, evenals de versterking van de beroepsopleiding om de erkenning van beroepskwalificaties van mensen uit derde landen sneller en gemakkelijker te laten verlopen.

Als voorbeeld noemen we het geval van Spanje, dat (op 26 juli 2022) de hervorming van de Immigratieverordening goedkeurde om het migratiemodel te verbeteren en de integratie van migranten op de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze nieuwe verordening dient om aanvullende hervestigingstrajecten te openen op basis van werk- en opleidingsplannen, om catalogi te openen van beroepen die moeilijk te dekken zijn, kansen voor studenten uit derde landen om gemakkelijk toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, flexibiliteit van zelfstandige arbeid, meer stabiliteit van seizoensgebonden en circulair werk, evenals een ambitieuze omzetting van de Europese blauwe kaartrichtlijn.

Bovendien vergemakkelijkt deze hervorming het permanente verblijf en werk van buitenlandse studenten en actualiseert ze de begrippen verblijfs- en werkvergunningen, zoals een gezinsherenigingsvergunning, voorziet ze in een nieuw model van verblijfsvergunning tijdens studies, naar het Duitse model, voor buitenlanders die twee jaar in een onregelmatige situatie in Spanje hebben verbleven, moedigt ze regelmatige migratie aan door de toegang van ondernemers te vergemakkelijken, de tewerkstelling van mensen die niet van Spaanse afkomst zijn aan te moedigen en een grotere stabiliteit van het circulaire migratieproces te bieden, en introduceert ze verbeteringen in het administratieve beheer door de oprichting van een afdeling voor de verwerking van immigratiedossiers.



Co-funded by the
European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH

Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.



Co-funded by the
European Union

