



De Mobiele EU Werknemer in Vlaanderen

Aanbevelingen voor een integrale aanpak

Extract van het beleidsrapport
"De Nieuwe Mobiele Werknemer" Februari 2015



Waarover gaat het?

- *Een “mobiele werknemer” is een Europese werknemer die binnen het kader*
- *van het vrij verkeer van personen en het vrij verkeer van diensten in de*
- *Europese Unie in een andere lidstaat werkt dan zijn/haar thuisland.*

De wereld verandert. De Europese grenzen verdwijnen en de arbeidsmobiliteit neemt toe. Naast de klassieke grensarbeiders zien we een toename van werknemers uit Europese lidstaten op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt. Ze verlaten hun gezin en thuisland om betere vooruitzichten te zoeken en verdwalen in de wirwar van instellingen, complexe regelgeving en taalobstakels. Zij komen in België en Vlaanderen toe zonder te weten wat hun rechten zijn. Belgische werknemers zien hen soms als concurrenten aangezien ze vaak voor een lager loon werken. Dit zorgt voor problemen op de werkvloer en voor mogelijkheden tot uitbuiting. De Europese regelgeving is immers vatbaar voor misbruik en omzeiling door malafide werkgevers waardoor mobiele werknemers een risicogroep vormen.

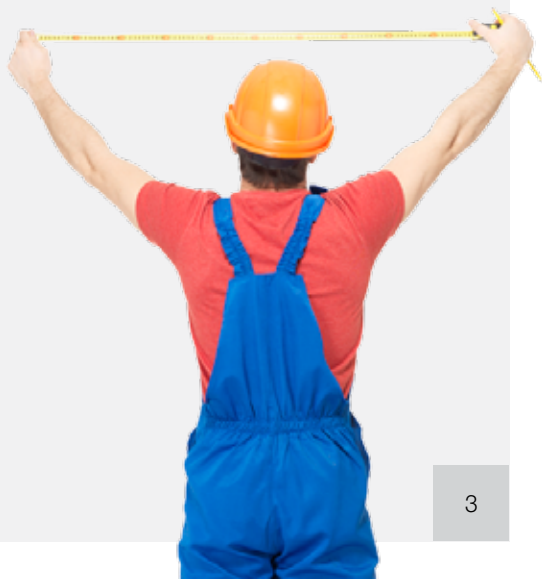
Bovendien staat de informatie-uitwisseling tussen Europese instellingen niet altijd op punt wat enorme vertragingen creëert op de uitbetaling en garantie van sociale zekerheidsrechten aan mobiele werknemers. De dienstverlening, zowel op Europees als op nationaal en lokaal niveau, is niet steeds aangepast aan de noden van mobiele werknemers. Dit zorgt enerzijds een recht op vrijheid van verkeer en diensten dat niet in vraag wordt gesteld, en anderzijds een gebrek aan rechtsgarantie voor die werknemers die er gebruik van maken. Zo riskeer je situaties te creëren van sociale dumping, sociale fraude, uitbuiting en discriminatie.

Waarom deze brochure?

- *Zowel vakbonden, als werkgevers en overheden in België en Vlaanderen kunnen, ondanks de expertise die ze hebben, dus wel wat advies gebruiken om deze problemen het hoofd te bieden. ABVV en ACV pogen met deze brochure een aantal oplossingen aan te reiken voor de Vlaamse arbeidsmarkt. De aanbevelingen zijn het resultaat van een jaar onderzoekswerk. Deze brochure maakt deel uit van een uitgebreid beleidsrapport "De Nieuwe Mobiele Werknemer" dat te raadplegen is op de websites van ACV en ABVV.*

De concrete aanbevelingen zijn gericht aan enerzijds overheden en anderzijds aan sociale partners. De betrokkenheid van derdenorganisaties (het middenveld, het lokaal verenigingsleven, lokale initiatieven, de academische wereld, kenniscentra) maakt integraal deel uit van de aanbevelingen. De bedoeling van de aanbevelingen is om op verschillende niveaus oplossingen te bieden voor een betere rechtsgarantie van mobiele werknemers, en een bruikbaar maar ook flexibel instrument te zijn voor de verschillende actoren om ermee aan de slag te gaan.

De aanbevelingen zijn gebaseerd op de Belgische en Vlaamse context, maar zijn ook toepasbaar in andere Europese lidstaten. Het grensoverschrijdende en Europese niveau maakt trouwens integraal deel uit van de algemene strategie die we voorstellen. Niet alle specifieke aanbevelingen zijn misschien even nieuw, echter het samengaan van de verschillende niveaus en het algemene oplossingskader dat we aanreiken bevat wel innoverende elementen. ACV en ABVV hopen dan ook dat deze brochure geen lege doos blijft, maar een basis voor verdere sector- en grensoverschrijdende samenwerking in functie van een betere rechtsgarantie voor mobiele werknemers.



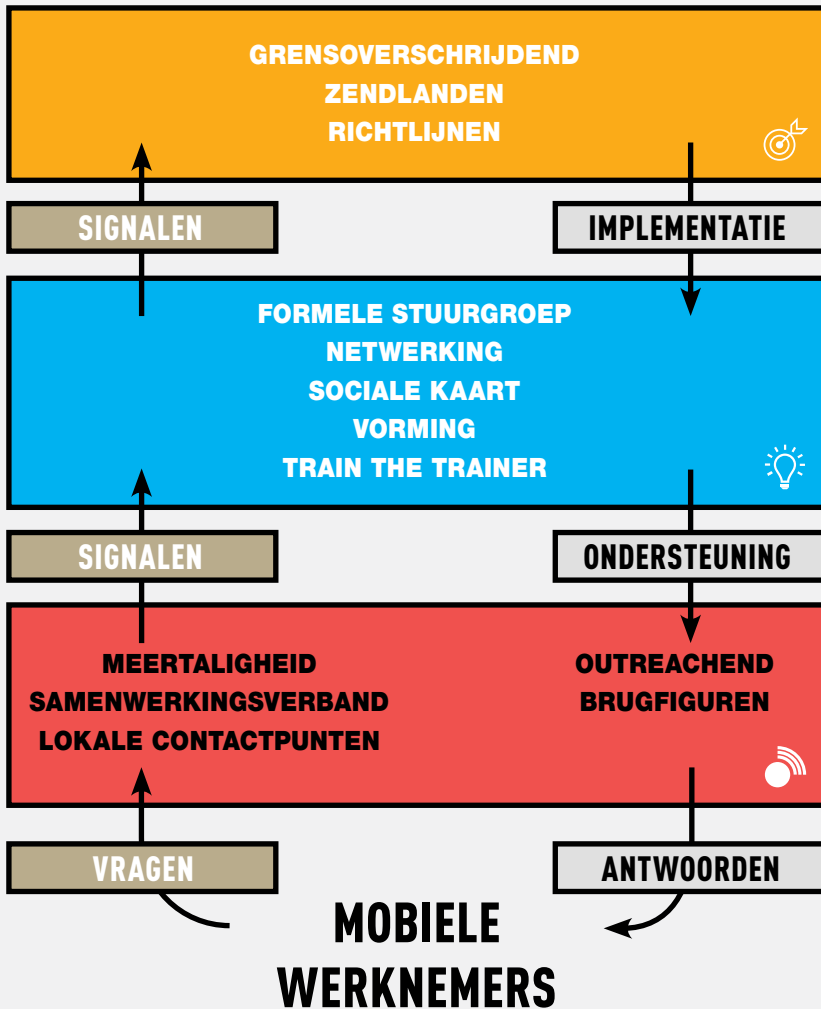
Aanbevelingen voor een integrale aanpak

De aanbevelingen zijn gebaseerd op 3 actielijnen:

- > **BEREIK. Zorg voor een geïntegreerd en efficiënt bereik van nieuwe mobiele werknemers:**
drempelverlaging en toegankelijkheid zijn belangrijke elementen om mobiele werknemers met een andere taal en cultuur te bereiken, te informeren en te sensibiliseren.
- > **EXPERTISE. Ontwikkel een interdisciplinaire ondersteunende expertise:**
kennis- en netwerkversterking is een middel om de complexe (Europese) wetgeving verstaanbaar te maken voor tussenpersonen.
- > **STRATEGIE. Zoek naar overkoepelende en grensoverschrijdende oplossingen:** lange termijn oplossingen en structurele verbeteringen betreffende de Europese wetgeving en infrastructuur rond arbeidsmobiliteit zijn nodig.



Binnen elke actielijn stellen we specifieke concrete maatregelen voor aan enerzijds overheden en anderzijds aan sociale partners. Een samenvatting van de verschillende aanbevelingen aan zowel overheden als sociale partners resulteert in volgende schema's dat in de volgende paragrafen verder belicht worden.



SOCIALE PARTNERS, ADMINISTRATIES, DERDENORGANISATIES

AANBEVELINGEN AAN OVERHEDEN



AANBEVELINGEN AAN SOCIALE PARTNERS



BEREIK

- > Creëer op lokaal niveau laagdrempelige contactpunten
- > Ga uit van (bestaande) lokale partnerschappen
- > Geef aandacht aan meertaligheid in de dienstverlening
- > Zoek naar een laagdrempelig contact op de werkplaats
- > Geef aandacht aan meertaligheid
- > Zoek naar brugfiguren ter ondersteuning van vakbondsafgevaardigden en werkgevers.



EXPERTISE

- > Geef een ruime basisvorming aan tussenpersonen
- > Ontwikkel een sociale kaart op maat
- > Creëer een formele stuurgroep van experts in Europese arbeidsmobiliteit
- > Gebruik een train the trainer techniek om de interne bestaande expertise en kennis te delen en uit te breiden
- > Ontwikkel een interne sociale kaart
- > Netwerk actief met externe gespecialiseerde organisaties



STRATEGIE

- > Implementeer de nieuwe Europese richtlijnen op een interdisciplinaire en gestroomlijnde manier (zie aanbevelingen hierboven)
- > Ga actief de Belgische goede praktijken omtrent registratie en controle op Europees niveau “verkopen”
- > Zorg voor een sector overschrijdende en eensgezinde strategie
- > Intensiveer de contacten met de zendlanden



BEREIK

Specifieke aanbevelingen aan overheden

- *Overheden en publieke diensten moeten mee het vrij verkeer van personen en diensten mogelijk maken, maar moeten tegelijk zorgen dat dit op een eerlijke en transparante manier gebeurt. De sociale rechten van mobiele werknemers mogen niet geschonden worden en één van de belangrijkste manieren om dit te garanderen is om hen voldoende en verstaanbare informatie te verlenen.*

CREËER OP LOKAAL NIVEAU LAAGDREMPELIGE CONTACTPUNTEN

- > We raden aan om voor mobiele werknemers op lokaal niveau in de grootste-
den telkens een **toegangspoort** te creëren onder één **merknaam**, waar
(onder andere) alle noodzakelijke informatie betreffende arbeidsrecht en soci-
ale zekerheid te vinden is en er gericht wordt doorverwezen indien nodig.
Hier gebeurt de intake: medewerkers geven antwoord op vragen en verwij-
zen door in geval van een probleem.
- > Hiervoor moeten er **laagdrempelige contactpunten** geïnstalleerd worden
waar mobiele werknemers informatie kunnen krijgen over hun sociale rechten
en de mogelijkheden voor klachtenprocedures. (Dit laat bovendien overheden
toe om informatie te verzamelen over de bestaande problemen en behoeften
van mobiele werknemers).
- > Hoe garanderen we nu die “laagdrempeligheid”? De **lokale invulling** van de
contactpunten spelen op zich al een belangrijke rol bij het garanderen hier-
van. De drempel zal immers minder groot zijn om informatie in te winnen om
de hoek, dan helemaal naar Brussel te moeten, of het zelf te ontcijferen op
het internet.

DE “7B’S” VOOR EEN KWALITATIEVE DIENSTVERLENING:

BEKENDHEID

De contactpunten moeten voldoende bekend en duidelijk herkenbaar zijn, bijvoorbeeld aan de hand van één Europese merknaam. De contactpunten moeten actief bekend gemaakt worden bij de doelgroep mobiele werknemers. Vakbonden zijn hiervoor belangrijke partners omdat ze aanwezig zijn op de werkvloer.

BETROUWBAARHEID

De contactpunten moeten betrouwbaar zijn en zijn dus best informele aanspreekpunten: de status van de werknemer (bv. niet reglementair aan de slag) mag geen obstakel vormen om zich te informeren over de eigen rechten.

BEREIKBAARHEID

De contactpunten moeten goed bereikbaar zijn: er moet sprake zijn van één informatie-infrastructuur, bestaande uit een website en de mogelijkheid om persoonlijk advies te kunnen krijgen. De contactpunten worden best gecreëerd op een lokaal niveau dichtbij de woonplaats van de grootste groepen mobiele werknemers (in de grootsteden).

BESCHIKBAARHEID

De contactpunten moeten vlot toegankelijk zijn, gemakkelijk bereikbaar op een centraal gelegen locatie, er moet de mogelijkheid zijn om langs te komen zonder afspraak, er moet ook de mogelijkheid zijn om 's avonds na de kantooruren langs te komen. Er moet een voldoende en professioneel aanbod zijn dat effectief kan gegeven worden binnen een aanvaardbare tijd.

BRUIKBAARHEID

Er moet een duidelijk aanbod zijn dat aansluit bij de behoeftes van de nieuwe mobiele werknemers. Er moet kunnen geantwoord worden op de meest voorkomende vragen zoals over loon- en arbeidsvoorwaarden, over sociale zekerheidsuitkeringen, over fiscaliteit, over huisvesting, over het onderwijsstelsel in Vlaanderen, over ruimere administratie. Doorverwijzing wordt binnen de participerende stakeholders georganiseerd.

BETAALBAARHEID

Er moet rekening gehouden worden met de financiële draagkracht van de doelgroep. Er moeten voldoende middelen zijn om ook rechtsbijstand te voorzien.

BEGRIJPBAARHEID

De informatie die gegeven wordt moet verstaanbaar zijn. (Zie ook pagina 10)

GA UIT VAN (BESTAANDE) LOKALE PARTNERSCHAPPEN

- > Deze contactpunten moeten gebaseerd zijn op **lokale (bestaande) samenwerkingsverbanden**. Het gaat om partnerschappen tussen verschillende organisaties die elk gespecialiseerd zijn in bepaalde deelgebieden van de problematiek. De **sociale partners, derdenorganisaties en overheden** worden hier uitdrukkelijk bij betrokken.
- > We bevelen aan om in de grote steden in Vlaanderen een samenwerkingsverband op te zetten op basis van een grondige voorafgaande **analyse van de lokale context**. Welke dienstverlening is reeds aanwezig? Welke groepen zijn aanwezig en in welke sectoren werken ze? Hoe is de arbeidsmarktsituatie? Op die manier kan de bestaande dienstverlening versterkt en uitgebreid worden.
- > De partnerschappen die gevormd worden moeten dus niet noodzakelijk in elke stad/regio dezelfde zijn. Er moet wel telkens **dezelfde minimumdienstverlening** aangeboden worden door de basispartners (zoals de overheden en de lokale sociale partners), maar daarnaast kan er een lokaal samenwerkingsverband aangegaan worden om aan lokale sociaaleconomische problematieken te beantwoorden.
- > Hoewel het samenwerkingsverband er verschillend kan uitzien in verschillende steden of regio's (afhankelijk van welke organisaties mee instappen), krijgt elke toegangspoort wel dezelfde merknaam.
- > In de praktijk zou men er balies moeten hebben van verschillende stakeholders die samenwerken aan de hand van verschillende **communicatie**activiteiten. Om op de meest voorkomende vragen een antwoord te bieden, moet er een partnerschap gevormd worden tussen de organisaties die over de nodige expertise beschikken. Op die manier kan er een professionele dienstverlening georganiseerd worden en kan er ook een goede doorverwijzing gebeuren in geval van problemen.

GEEF AANDACHT AAN MEERTALIGHEID IN DE DIENSTVERLENING

- > De zevende “B” (Begrijpbaarheid) geven we graag een apart luikje omdat taal in de probleemanalyse van ons beleidsrapport zo’n prominente plaats kreeg. Het is dus belangrijk om er specifiek aandacht aan te besteden.
- > De dienstverlening moet **meertalig** zijn en de communicatie moet waar mogelijk ondersteund worden aan de hand van een **communicatiematrix** (zoals al gebruikt wordt door Kind&Gezin). Zo’n matrix kan voor tussenpersonen een handleiding zijn om te bepalen welk soort communicatie het best gebruikt wordt in een bepaalde situatie (afhankelijk van het kennisniveau van het Nederlands van de hulpzoekende gebruikt men best verbale of non-verbale communicatie instrumenten).
- > Rekening houdend met de realiteit van steeds toenemende diversiteit is het onmogelijk om voldoende **tolken** te voorzien voor elke mobiele werknemer of tijdelijke arbeidsmigrant die een andere taal spreekt. Je kan wel zorgen voor tolken voor die talen waarvan je weet dat een groot deel van de bevolking ze spreekt, hiervoor is dus een analyse van de lokale context nodig.
- > Daarnaast kan het helpen om een **diversiteitsbeleid** naar taal te implementeren bij de aanwervingen van lokaal personeel waardoor men meertaligheid binnen de dienstverlening zal integreren binnen de bestaande werking. Dit kan een efficiënte aanvulling zijn op het gebruik van tolken en een communicatiematrix.





BEREIK

Specifieke aanbevelingen aan sociale partners

- *De sociale partners kunnen een rol spelen om deze problematiek mee te helpen oplossen. Maar eerst moeten ook zij de mobiele werknemers nog beter kunnen bereiken. Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben beiden een grote verantwoordelijkheid om proactief te werken en ervoor te zorgen dat hun leden op de hoogte zijn van deze problematiek.*

ZOEK NAAR EEN LAAGDREMPELIG CONTACT OP DE WERKPLAATS

- > Naast de rol die vakbonden kunnen opnemen binnen de lokale contactpunten zoals voorgesteld in de eerste aanbeveling, moeten zij ook meer investeren in contact met mobiele werknemers op de werkvloer.
- > Daarbij houden ze best rekening met de diversiteit binnen de doelgroep. Dit kan door **verschillende soorten van contactmogelijkheden** te ontwikkelen: aanwezigheid met een stand op jobbeurzen, contact zoeken met mobiele werknemers met behulp van sociale media (bijvoorbeeld sociale netwerksites of online fora van bepaalde gemeenschappen); *outreaching* contact zoeken met mobiele werknemers op hun werkplaatsen (dus ook in de kleine bedrijven waar er geen syndicale afvaardiging is), en in hun woonplaatsen en de plaatsen waar ze hun vrije tijd doorbrengen.
- > Vakbondsafgevaardigden moeten in die zin actief aan netwerksyndicalisme doen en contacten uitbouwen met bv. werknemers en militanten in onderaannemingen. Dit in samenwerking met andere sociale organisaties.
- > Om een doeltreffend bereik te hebben is het nodig dat **vakbondsafgevaardigden specifieke competenties** leren, via bv. vorming en brochures omtrent de omgang met specifieke problemen die te maken hebben met nieuwe mobiele werknemers op de werkvloer. Deze ondersteuning moet vakbondsafgevaardigden toelaten om een inclusief beleid te voeren naar mobiele werknemers en om potentiële verdeeldheid onder mobiele werknemers of tussen mobiele werknemers en Belgische werknemers tegen te gaan of te vermijden.

GEEF AANDACHT AAN MEERTALIGHEID

- > Geef aandacht aan meertaligheid via het uitdelen van **anderstalige brochures** en het geven van informatiesessies rond bepaalde thema's met vertaling.
- > Ook sociale partners kunnen zorgen voor **tolken** voor die talen waarvan je weet dat een groot deel van de bevolking ze spreekt (op basis van een analyse van de lokale context).
- > En net zoals bij de overheden kunnen ook sociale partners een **diversiteitsbeleid** naar taal implementeren bij de aanwervingen van lokaal personeel.

ZOEK NAAR BRUGFIGUREN TER ONDERSTEUNING VAN VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN EN WERKGEVERS

- > Vakbonden kunnen hun afgevaardigden ook ondersteunen via **brugfiguren**. Brugfiguren zijn personen die het contact tussen twee verschillende groepen kunnen bevorderen omdat ze bijvoorbeeld voeling hebben met beide groepen. Vakbondsafgevaardigden zouden bijvoorbeeld actief kunnen zoeken naar Oost-Europese werknemers die al goed geïntegreerd zijn. Deze mensen kunnen ingezet worden als brugfiguren. Of er kan gezocht worden naar bestaande brugfiguren via samenwerking met minderheidsorganisaties.
- > Deze aanbeveling kan ook doorgetrokken worden naar werkgeversorganisaties die bijvoorbeeld in ondernemingsloketten te maken krijgen met (schijn) zelfstandigen uit Europese lidstaten.





EXPERTISE

Specifieke aanbevelingen aan overheden

- *We raden aan om de tussenpersonen, de medewerkers die in contact komen met mobiele werknemers (loketbeambten of dienstverleners) beter op de hoogte te houden van de Europese wetgeving via vorming (kennisversterking), maar ook om hen een sociale kaart aan te bieden zodat ze beter weten naar wie ze kunnen doorverwijzen indien er een vraag is waar ze niet direct op kunnen antwoorden of wanneer er zich een probleem stelt (netwerkversterking). Daarnaast moet er een betere informatiedoorstroming kunnen gerealiseerd worden om mistoestanden aan te kaarten.*

GEEF EEN RUIE BASISVORMING AAN TUSSENPERSONEN

- > **Vorming** is nodig opdat tussenpersonen de eerste vragen zouden kunnen antwoorden. Ook de Europese Commissie heeft hier aandacht voor en wil een online opleidingsmodule voor lokale besturen ontwikkelen.
- > Onze aanbeveling is om die online **opleidingsmodule aan zoveel mogelijk publieke diensten** aan te bieden, en ook om de expertise van de vakbonden hierbij te betrekken. Want deze vorming mag niet alleen gaan over de kennis van de Europese wetgeving, het is ook nodig dat meer tussenpersonen signalen van misbruik herkennen.

ONTWIKKEL EEN SOCIALE KAART OP MAAT

- > Het is belangrijk dat eerstelijnsmedewerkers complexe vragen en/of klachten kunnen situeren en gericht kunnen doorverwijzen. We raden daarom aan om een **sociale kaart** op maat te ontwikkelen waar tussenpersonen kunnen te weten komen waar concrete en specifieke informatie voor mobiele werknemers terug te vinden.
- > De doorverwijzing moet gebeuren naar de bevoegde diensten (**single points of contact**).

- > Deze sociale kaart mag niet zomaar een passief instrument zijn, maar moet een **actief engagement** inhouden van de deelnemende organisaties om te participeren aan de hierboven beschreven dienstverlening.

CREËER EEN STUURGROEP VAN EXPERTEN

- > Creëer een formele **stuurgroep van experts** met betrekking tot Europese arbeidsmobiliteit, waaraan minstens de sociale partners, de arbeidsbemiddelingsdienst VDAB en de organisaties verantwoordelijk voor het implementeren van de Europese handhavingsrichtlijn detachering¹ en de richtlijn ter bevordering van het vrije verkeer van werknemers² deelnemen. Daarnaast moeten ook andere expert-organisaties betrokken worden in deze stuurgroep.
- > Zij geven **ondersteuning aan eerstelijnsmedewerkers** met complexe vragen of klachten en ontwikkelen de sociale kaart (zie aanbeveling aan overheden hierboven).
- > Zij kaarten hiaten in de wetgeving of **discriminaties op hoger beleidsniveau aan**. De signalen, expertise en informatie die verzameld wordt vanuit de lokale samenwerkingsverbanden moet op een vlotte manier kunnen doorstromen naar hogere niveaus.



1 Richtlijn 2014/67/EU

2 Richtlijn 2014/54/EU



EXPERTISE

Specifieke aanbevelingen aan sociale partners

- *Het uitbouwen van een ondersteunende expertise binnen de vakbonden, maar ook binnen werkgeversorganisaties, moet toelaten de complexe dossiers op te lossen of gepast door te verwijzen. We raden opnieuw aan geen aparte werking op te starten, maar wel de bestaande werking te verbeteren, versterken en verbreden.*

GEbruik een TRAIN THE TRAINER TECHNIK OM DE INTERNE BESTAANDE EXPERTISE EN KENNIS TE DELEN EN UIT TE BREIDEN

- Sociale partners beschikken reeds over heel wat kennis en expertise. De uitdagingen bestaan erin om deze nog te versterken en uit te breiden, en om de interne communicatie en informatie-uitwisseling te bevorderen. Een manier om dit te doen is via de creatie van een **netwerk van consulenten**.
- Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties beschikken over een aantal goed gevormde EURES³-adviseurs die perfect in staat zijn om hun kennis op een efficiënte manier te delen met elkaar en andere medewerkers. Deze adviseurs zouden kunnen ingezet worden in een **train the trainer** programma waarbij zij hun kennis over de Europese wetgeving delen met andere medewerkers die vaak in contact komen met mobiele werknemers. Op die manier zou men een netwerk kunnen creëren van experts in Europese arbeidsmobiliteit met een minimum aan inspanningen.
- Wat betreft de vakbonden is er immers nood aan inhoudelijke ondersteuning zowel voor vakbondsafgevaardigden als voor dienstverleners aan de loketten en vakbondssecretarissen vooral wat betreft informatie over de **sociale rechten** van mobiele werknemers.
- Werkgeversorganisaties zouden vormingen kunnen organiseren voor hun leden (de werkgevers) omtrent het belang van **ketenaansprakelijkheid** en hoe hier aandacht aan te besteden, of informatiesessies omtrent verblijfsvergunningen en arbeidskaarten. Ze moeten hun leden informeren zodat ook zij weten welke **formaliteiten** een mobiele werknemer moet vervullen en ze hen

.....

3 EURES staat voor *European Employment Services* en is, sinds 1993, een samenwerkingsnetwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, vakbonden en werkgeversorganisaties, gecoördineerd door de Europese Commissie

de weg kunnen wijzen. Ze moeten hen ook sensibiliseren zodat er in geval van misbruik snel gereageerd kan worden. Werkgevers van KMO's waar geen vakbondsvertegenwoordiging is, moeten werknemers zelf kunnen informeren over grensoverschrijdende aspecten van arbeidsrecht en sociale zekerheid.

- Daarnaast zou er **samenwerking** kunnen voorzien worden waarbij de werkgevers deze infosessies zouden kunnen delen met mensen van de vakbonden en vice versa. Dit in functie van het gemeenschappelijk belang van eerlijke concurrentie en het zoeken en realiseren van synergiën.

ONTWIKKEL EEN INTERNE SOCIALE KAART

- De ontwikkeling en inzet van een **interne sociale kaart met contactpersonen** binnen de verschillende organisaties kan de informatie-uitwisseling bevorderen.
- Het zou hierbij gaan om een ander soort sociale kaart dan hierboven vermeld: het gaat om interne hulpmiddelen die door de organisaties (vakbonden en werkgeversorganisaties) zelf kunnen ontwikkeld worden om de **interne communicatie en informatie-doorstroming** omtrent dit thema binnen de organisaties zelf te bevorderen.
- Vergeet niet dat bv. vakbonden organisaties zijn met honderden werknemers verspreid over het hele land. De medewerkers moeten kunnen beschikken over een interne sociale kaart waar ze de contacten kunnen terugvinden van die mensen die bezig zijn met specifieke onderdelen van deze problematiek binnen de organisatie. Bij problemen op de werkvloer of aan de loketten moeten zij gemakkelijk de telefoon kunnen opnemen en mensen kunnen **doorverwijzen**.

NETWERK ACTIEF MET EXTERNE GESPECIALISEERDE ORGANISATIES

- **Deel de expertise en good practices.** De vakbonden en werkgeversorganisaties hebben zeker heel wat kennis in huis, maar kunnen niet pretenderen om alles te weten en te kunnen in deze complexe problematiek. Er is heel wat kennis en ervaring aanwezig, maar het probleem is dat deze vaak onvoldoende gedeeld wordt. Daarom is het belangrijk strategische partnerschappen aan te gaan met andere organisaties.
- Een sociale kaart van organisaties die met de problematiek bezig zijn kan hierbij helpen (zie aanbeveling aan overheden). De **sociale partners moeten zeker betrokken zijn** bij de eerste stappen naar de samenwerking zoals voorgesteld in de specifieke aanbevelingen naar de overheden. Een dergelijke integratie vereist wel de nodige middelen.





STRATEGIE

Specifieke aanbevelingen aan overheden

- *De problematiek is Europees en de uiteindelijke oplossingen zullen ook gedeeltelijk Europees moeten zijn. We willen hieraan tegemoet komen door verbetervoorstellen te formuleren die leiden tot meer en betere (grensoverschrijdende) samenwerking, netwerking en partnerschappen. De aanbevelingen in deze actielijn bevinden zich eerder op de lange termijn. Het gaat om een strategische aanpak van de algemene problematiek.*

IMPLEMENTEER DE NIEUWE EUROPESE RICHTLIJNEN OP EEN INTER-DISCIPLINAIRE EN GESTROOMLIJNDE MANIER

- > De recente Europese handhavingsrichtlijn detachering en de richtlijn ter bevordering van het vrije verkeer van werknemers waarin Europa de nationale lidstaten verplicht tot het oprichten van nationale contactcentra, kunnen een **kans inhouden om bovenstaande aanbevelingen aan overheden te realiseren**. De implementatie van de richtlijnen zal enkel doeltreffend zijn indien rekening gehouden wordt met deze aanbevelingen.
- > Zo is het belangrijk om te zoeken naar lokale **samenwerking, synergie en partnerschappen**, en dus de toepassing van de richtlijnen niet af te handelen met de creatie of bestendinging van een website of de overdraging ervan aan één bepaalde instantie of organisatie. Er moet samengewerkt worden over thema's, specifieke bevoegdheden en specialisaties heen op basis van een erkenning van de sterktes en zwaktes van elkeen.
- > In die zin moet er ten minste nagedacht worden over welke **rol EURES** kan vervullen binnen een verbeterde dienstverlening naar mobiele werknemers toe. EURES kan hierin een belangrijke rol spelen indien de verankering van de sociale partners erin erkend wordt en de functie ervan terug haar oorspronkelijke invulling krijgt: algehele informatie- en dienstverlening aan Europese mobiele werknemers.
- > Probeer dus de **implementatie van de richtlijnen te stroomlijnen** en met elkaar te verbinden via de creatie van samenwerkingsverbanden die allemaal gericht zijn naar een betere rechtsgarantie voor mobiele werknemers.

GA ACTIEF DE BELGISCHE GOEDE PRAKTIJKEN OMTRENT REGISTRATIE EN CONTROLE OP EUROPEES NIVEAU “VERKOPEN”

- > Zoek naar sociale rechtsgarantie en eerlijke mobiliteit op Europees niveau door te zorgen voor handhaving en controle van de Europese regelgeving. **Coördinatie onder lidstaten** is hiervoor van primordiaal belang.
- > Een aantal Belgische instrumenten voor **handhaving en controle** (bv. Limosa) zouden in een ideale situatie in alle lidstaten bestaan en wederzijds toegankelijk zijn voor alle overheden. Dit zou kunnen toelaten anomalieën op te sporen en overeenkomstige actie te ondernemen.
- > De **controle op A1-formulieren** zou vanuit Europa beter moeten gestuurd worden en de Europese Commissie zou bijvoorbeeld rapporten moeten eisen van de nationale instellingen hierover.
- > Het zou ook helpen moest de Europese Commissie audits organiseren, gecombineerd met een doeltreffend grensoverschrijdend sanctioneringbeleid dat omzeiling van de Europese reglementering kan tegengaan. Een **Europees fraude observatorium met een Europese inspectiedienst (Europol)** zou hierin kunnen helpen.
- > Vlaamse of Belgische overheden kunnen natuurlijk niet op hun eentje beslissen om de registratie en controle op arbeidsmobiliteit in de hele EU te hervormen. Toch kunnen zij actief **lobbyen bij Europa** om de voordelen van deze instrumenten te belichten en er de impact op de rechtsgarantie voor mobiele werknemers en de strijd tegen misbruik van aan te tonen.





STRATEGIE

Specifieke aanbevelingen aan sociale partners

- *Ook voor de sociale partners bevinden de oorzaken van de problematiek zich vaak op Europees niveau of in de uitzendlanden. Een sector- en grensoverschrijdende lange termijn visie moet een syndicale strategie binnen de vakbonden mogelijk maken. Maar ook werkgevers zouden op een meer overkoepelende manier naar oplossingen moeten zoeken over de sectoren heen.*

ZORG VOOR EEN SECTOR OVERSCHRIJDENDE EN EENSGEZINDE VISIE

- > Vakbonden ondernemen enorm veel acties, die niet overal op dezelfde manier worden geïmplementeerd en vaak “one shots” of reactieve kortstondige campagnes inhouden. Er bestaat wel een grote wil om te zoeken naar overkoepelende oplossingen waarbij er al verschillende eerste stappen zijn gezet. Toch kunnen we als aanbeveling meegeven dat de vakbonden **interne discussieplatforms** moeten creëren om vorm en inhoud te geven aan een syndicale eensgezinde strategie over de sectoren en afdelingen heen.
- > In dit kader kan het nuttig zijn om ook **met werkgeversorganisaties overleg** te creëren over mogelijke overkoepelende oplossingen aangezien ook Belgische werkgevers vaak het slachtoffer zijn van oneerlijke concurrentie.

INTENSIVEER DE CONTACTEN MET DE ZENDLANDEN

- > Het is belangrijk om de **contacten en informatie-uitwisseling met vakbonden en werkgeversorganisaties uit de zendlanden** te intensiveren. Deze organisaties kunnen bijvoorbeeld de namen laten weten van hun leden die in het buitenland werken. Natuurlijk zal dit niet voldoende zijn, gezien veel nieuwe mobiele werknemers niet aangesloten zijn bij een vakbond als ze in Vlaanderen komen werken.
- > Daarom kunnen ook **ruimere samenwerkingsverbanden** aangegaan worden, bijvoorbeeld met buitenlandse NGO's of consulaten.
- > De Belgische sociale partners kunnen **binnen en samen met hun Europese federaties** op Europees niveau veel verwezenlijken via bv. deelname aan gezamenlijke projecten die willen inspelen op de problematiek, het bevorderen van uitwisseling van goede praktijken met andere EU-ontvangstlanden, het vinden van een “middle ground” met EU-uitzendlanden, druk zetten op Europarlementairen voor het aanklagen van uitwassen van de Europese wetgeving.



Een samenwerking tussen ACV en ABVV in het kader van het ESF-project
“De Mobiele EU Werknemer in Vlaanderen”

ABVV TransNationale Dienst

Hoogstraat 42, 1000 Brussel
transnationaal@abvv.be

ACV Diversiteit en Migratie

Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel
diversiteit@acv-csc.be

