

# Vakbonden en vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie

8



Dit is een uitgave in een reeks opleidingsmodules die deel uitmaakt van een ambitieus Europees project: *Dialog met het maatschappelijk middenveld: Werknemers uit Turkije en de EU samenbrengen door een gezamenlijke arbeidscultuur*. Het project heeft tot doel dat we elkaar beter leren kennen en begrijpen en dat we ons bewust worden van de uitdagingen en kansen die een toekomstige uitbreiding van de EU biedt.

## HOE DEZE UITGAVE GEBRUIKEN

De opleidingsmodules werden ontwikkeld om een korte, duidelijke inleiding te geven tot het onderwerp voor een vakbondspubliek. Ze zijn ook allemaal pedagogisch opgevat zodat ze kunnen worden gebruikt in een klas of met groepen van leden. Hieronder vindt u een lijst van alle uitgaven in deze reeks. Ze kunnen worden gedownload van de EVV-website

[www.etuc.org/r/557](http://www.etuc.org/r/557)

## UITGAVEN IN DEZE REEKS

1. Vakbonden op Europees niveau
2. Arbeidsverhoudingen op Europees niveau
3. Turkse vakbonden en arbeidsverhoudingen
4. Vakbonden en arbeidsverhoudingen in EU-landen
5. Vakbonden en vrouwen
6. Vakbonden en het maatschappelijk middenveld
7. Vakbonden en immigratie in de Europese Unie
8. Vakbonden en vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie
9. Samenwerking

## EVV-MANIFEST

Tijdens zijn 11de congres in Sevilla (Spanje) in mei 2007 keurde het Europees Vakverbond (EVV) een Actiemanifest voor de volgende vier jaar goed. Dit manifest legt de nadruk op vijf belangrijke domeinen waarin het EVV 'in het offensief' wil gaan in naam van de Europese werknemers:

- de Europese arbeidsmarkt
- sociale dialoog, collectieve onderhandelingen en werknemersparticipatie
- beter Europees economisch, sociaal en milieubeleid
- een sterkere Europese Unie
- sterkere vakbonden en een sterker EVV.

# VOORWOORD

Het Europees Vakverbond stemde tijdens het congres in 2007 voor de toetreding van Turkije tot de Europese Unie, 'op voorwaarde dat het voldoet, in werkelijkheid en niet op papier, aan de lidmaatschapsvereisten van het EU-Grondrechtenhandvest. Tijdens het uitdagende onderhandelingsproces moet een transformatie van de Turkse samenleving met volwaardige rechten en vrijheden worden nagestreefd en voltooid'.

Op basis daarvan besloot het EVV met zijn lidorganisaties in Turkije en de Europese Unie, om hun samenwerking uit te breiden en het ambitieuze project te lanceren *Dialog met het maatschappelijk middenveld: Werknemers uit Turkije en de EU samenbrengen door een gezamenlijke arbeidscultuur*. Dat project heeft tot doel dat we elkaar beter leren kennen en begrijpen en dat we ons bewust worden van de uitdagingen en kansen die een toekomstige uitbreiding van de EU biedt.

De kernpunten van dit project zijn:

- 12 seminaries voor uitwisseling en wederzijds begrip, voor vakbondsmilitanten uit verschillende Turkse regio's enerzijds en uit verschillende lidstaten van de Europese Unie anderzijds;
- 9 opleidingsseminaries, in samenwerking met Europese sectororganisaties.

Het project heeft ook deze reeks opleidingsmodules ontwikkeld, die een belangrijk hulpmiddel willen zijn om binnen het EVV vaardigheden te ontwikkelen door ook andere werknemers en vakbondsmilitanten zowel in de EU als in Turkije, de mogelijkheid te geven om te begrijpen welke uitdagingen voor ons liggen en ervoor te zorgen dat we onze culturele, sociale en politieke verschillen makkelijker kunnen aanvaarden.



Onze dank gaat uit naar:

- EVV-lidorganisaties – Europese sectororganisaties en de nationale vakbondskoepelorganisaties in de EU en Turkije die dit project gedragen hebben;
- werknemers en vakbondsmilitanten van de nationale vakbonden in Turkije en de EU die deelgenomen hebben aan de verschillende opleidingsactiviteiten;
- docenten van de nationale vakbonden in Turkije en de EU, en Marcus Strohmeier (ÖGB) die de opleidingsactiviteiten coördineerde en die bijdroeg aan deze uitgaven;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project) die verantwoordelijk was voor de uitwerking van de originele teksten voor deze pedagogische uitgaven en Kazim Ates die verantwoordelijk was voor de revisie;
- Laura Fallavollita, Yücel Top en de andere leden van de projectcoördinatiecommissie (Osman Yildiz, Uğraş Gök en Kivanç Eli Açıık), die, onder leiding van Joël Decaillon en Jeff Bridgford, van dit project een succes hebben gemaakt.

Ik raad deze opleidingsmodules aan voor vakbondsleden van de lidorganisaties van het EVV. Ik moedig jullie aan om ze te gebruiken zodat we allemaal sterker staan om de belangen van werknemers in Turkije en de Europese Unie te verdedigen.

**John Monks**  
**Algemeen secretaris**  
**Europees Vakverbond**

## CONTEXT

Het EVW is voorstander van het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie en een gecontroleerd migratiesysteem voor werknemers van buiten de EU, op basis van de principes van werknemersrechten. Vakbonden en migratie naar de EU komt aan bod in opleidingsmodule 7 van deze reeks. Deze opleidingsmodule zal zich toespitsen op vakbonden en het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie.

De 'eenheidsmarkt' van de Europese Unie is gebaseerd op de bekende 'vier vrijheden': van personen, diensten, goederen en kapitaal. Dit wordt herhaald in artikel 45 van het Verdrag van Lissabon – 'Het verkeer van werknemers binnen de Unie is vrij. Dit houdt de afschaffing in van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden'.

Dit is een gevoelige vooruitgang voor de werknemers, vooral in vergelijking met de voorheen bestaande moeilijkheden om werkvergunningen te verkrijgen. Deze rechten zijn zonder twijfel belangrijk voor grensarbeiders die in één lidstaat wonen en in een andere werken, maar evenzeer betekent het bijvoorbeeld dat een Italiaan in Zweden kan werken en wonen en een Spanjaard in Ierland.

Belangrijk voor Europese vakbondsmensen is dat werknemers het recht hebben op gelijke behandeling op het vlak van toegang tot tewerkstelling, van arbeidsvoorwaarden en van alle andere voordelen die de integratie van de werknemer in de gastlidstaat zouden kunnen vergemakkelijken. Werknemers afkomstig van een andere EU-lidstaat mogen niet worden gediscrimineerd op grond van nationaliteit. Ze moeten op precies dezelfde manier worden behandeld als werknemers van het gastland. Meer details kan u vinden in een gids die de Europese Commissie hierover heeft uitgegeven: *Wilt u in een andere EU-lidstaat gaan werken? – Ga dan na wat uw rechten zijn!*

Het is echter wel zo dat, naar aanleiding van de EU-uitbreiding in mei 2004, de 'oude' lidstaten een

afwijking op het recht van vrij verkeer van werknemers hebben verkregen om hun arbeidsmarkten te beschermen. Er werden 'overgangsmaatregelen' goedgekeurd die de 15 EU-lidstaten de mogelijkheid gaven om de toegang tot hun arbeidsmarkten te beperken tot werknemers van de 8 EU-landen van Centraal- en Oost-Europa. Drie lidstaten (Ierland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) kozen ervoor om die niet in te voeren en anderen (Finland, Griekenland, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spanje) lieten ze na enkele jaren vallen. Tegen 2011 moeten ze hun uitwerking volledig verloren hebben.

Het recht van vrij verkeer kreeg in 1985 een flinke duw in de rug toen Duitsland, Frankrijk en de Benelux-landen (België, Nederland en Luxemburg) een intergouvernementeel akkoord over de geleidelijke afschaffing van de controles aan de binnengrenzen ondertekenden in het Luxemburgse grensstadje Schengen. Het Schengen-akkoord werd in 1990 gevolgd door de Schengen-conventie, die uiteindelijk in 1995 in werking trad. Ze omhelst nu 22 EU-lidstaten (België, Tsjechië, Denemarken, Estland, Duitsland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Hongarije, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Finland, Slovakije, Slovenië en Zweden) plus IJsland, Noorwegen en Zwitserland.

Het recht om een baan te zoeken werd ondersteund door een initiatief van de Europese Commissie – het Europees portaal voor beroepsmobiliteit. Dit verstrekt informatie over jobopportunities binnen de Europese Unie, de regels en procedures in verband met tewerkstelling in verschillende landen en praktische informatie over leef- en arbeidsomstandigheden.

<http://ec.europa.eu/eures/>

## Om over na te denken

**Wat zijn de pro's en de contra's van de beslissing om naar het buitenland te gaan werken? Zou u overwegen om naar het buitenland te gaan werken?**

Dit betekent niet dat werknemers automatisch zullen beslissen om in het buitenland te gaan wonen en werken, maar het betekent dat ze dat wettelijk kunnen doen, als ze willen. Er zijn duidelijke hinderpalen voor het vrije verkeer van werknemers, niet in het minst de uitdaging om ver van huis in een ander land te gaan wonen, met een andere cultuur en een andere taal. Er zijn ook andere potentiële obstakels – toegang tot sociale-zekerheidsstelsels, meeneembaarheid van pensioenen en erkenning van onderwijs- en opleidingskwalificaties – die door de Europese Unie nu worden aangepakt.

## **POTENTIËLE HINDERPALEN VOOR HET VRIJE VERKEER VAN WERKNEMERS**

### **1. Toegang tot sociale-zekerheidsstelsels**

Een ernstig obstakel voor het vrije verkeer van werknemers was aanvankelijk het exclusieve karakter van nationale sociale-zekerheidsstelsels. Dit werd rechtgezet door Verordening (EEG) nr. 1408/71 die voorzorg in een gelijke behandeling van alle EU-onderdanen voor wat betreft de volgende aspecten van sociale-zekerheidsregelingen – prestaties bij ziekte en moederschap, prestaties bij invaliditeit, uitkeringen bij ouderdom, uitkeringen aan nagelatenen, prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheidsuitkeringen, gezinsbijslagen en uitkeringen bij overlijden. Een volgend probleem was het feit dat men geen rechten kon opbouwen bij verhuis van het ene naar het andere nationale stelsel, hetgeen werd rechtgezet door Verordening (EG) nr. 883/2004 ter vereenvoudiging en verduidelijking van de communautaire regels voor de coördinatie van de sociale-zekerheidsstelsels van de lidstaten. Meer informatie over deze punten is te vinden in een gids uitgegeven door de Europese Commissie: *Communautaire bepalingen inzake sociale zekerheid*.

Een andere hinderpaal werd op een erg zichtbare en praktische manier overwonnen. Er werd namelijk een Europese ziekteverzekeringskaart ingevoerd die kan worden gebruikt om openbare gezondheidszorg (van een dokter, een apotheek of een ziekenhuis) te krijgen gedurende een tijdelijk verblijf buiten de lidstaat waar men verzekerd is.

### **2. Meeneembaarheid van pensioenen**

Nog een potentieel obstakel voor het vrije verkeer van werknemers was het feit dat bijdragen voor pensioenplannen niet meer erkend werden. In het algemeen werd dit voor overheidspensioenplannen opgelost, maar dat is helemaal niet het geval voor andere soorten zoals aanvullende beroepspensioenplannen die meestal door de werkgevers worden verstrekt.

Na vijftien jaar besprekingen, waarbij de sociale partners soms werden betrokken, werd geen spontaan akkoord bereikt en de Europese Commissie kwam met een nieuwe Richtlijn naar voor. Hierin werd voorgesteld dat de nationale regeringen verplicht zouden worden om pensioenprestaties achtergelaten door een migrerende werknemer aan te passen zodat die geen verlies leed, dat er aan de nieuwe werkgever een recht van pensioenoverdracht zou worden verleend en dat de wachtperiodes beperkt zouden worden tot één jaar, de vestigingsperiodes tot twee jaar en de vestigingsleeftijd tot eenentwintig of jonger. Het Europees Parlement heeft evenwel verscheidene amendementen op het voorstel gestemd waardoor het recht op overdracht effectief kwam te vervallen. De maximaal toegelaten vestigingsperiode werd ook opgetrokken tot vijf jaar en de vestigingsleeftijd tot vijftientwintig.

Het EVV omschreef de beslissing van het Europees Parlement als 'een stap achteruit' en wees op de nadelen voor werknemers met opeenvolgende contracten van bepaalde duur die nooit een vestigingsperiode van vijf jaar zouden volmaken en voor jongeren onder vijftientwintig wiens bijdragen niet zouden kunnen beginnen meetellen. Daarenboven werd ook de verplichting voor werkgevers om de werknemers in te lichten over de gevolgen van het veranderen van job voor hun pensioenen afgezwakt.

Er wordt nog verdere vooruitgang rond dit voorstel verwacht.

### 3. Erkenning van onderwijs- en opleidingskwalificaties

Nog een mogelijke hinderpaal voor het vrije verkeer binnen de EU was de erkenning van onderwijs- en opleidingskwalificaties. In 2008 raakten het Europees Parlement en de Raad het eens over een Aanbeveling om een Europees Kwalificatiekader (EQF) op te zetten dat nationale kwalificaties beter leesbaar zou maken doorheen alle EU-lidstaten en zodoende het vrije verkeer van werknemers zou ondersteunen. Deze Aanbeveling spoort de landen aan om hun kwalificatiesystemen of -kaders tegen 2010 aan het EQF te toetsen en ervoor te zorgen dat alle nieuwe, vanaf 2012 uitgevaardigde kwalificaties een verwijzing naar het passende EQF-niveau inhouden.

Het EQF is opgedeeld in acht referentieniveaus die beschrijven wat een lerende weet, begrijpt en kan – ‘leerresultaten’. Nationale kwalificatieniveaus zullen op één van de centrale referentieniveaus worden geplaatst, gaande van basis (niveau 1) tot gevorderd (niveau 8). Bijgevolg zou het gemakkelijker moeten worden om vergelijkingen te maken tussen nationale kwalificaties. Het zou ook moeten betekenen dat werknemers hun leerproces niet moeten overdoen wanneer ze van het ene naar het andere land verhuizen of moeten tewerkgesteld worden op niveaus onder hetgeen ze konden verwachten op basis van hun onderwijs- en opleidingsverwezenlijkingen.

Daarnaast werden het Europees Parlement en de Raad het in 2009 ook eens over een Aanbeveling betreffende de invoering van een Europees systeem van studiepunten voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET). Dankzij dit systeem zullen beoordeelde leerresultaten gemakkelijker van de ene naar de andere lidstaat kunnen worden overgedragen wat zodoende de erkenning van kwalificaties in beroepsopleiding verbetert.

### BOTSINGEN TUSSEN VRIJHEDEN – UITSPRAKEN VAN HET EUROPEES HOF VAN JUSTITIE

Terwijl het vrije verkeer van werknemers door vakorganisaties in de ganse Europese Unie doorgaans gunstig wordt onthaald, duikt er ook een minder positieve kant op, namelijk het feit dat de basisrechten van werknemers worden ondermijnd als gevolg van de uitspraken van het Europees Hof van Justitie (EHJ).

Het Europees Hof van Justitie speelt een belangrijke rol bij het nagaan of de besluiten van de instellingen van de Europese Unie wettig zijn, bij het nagaan of de lidstaten zich houden aan hun verplichtingen conform de Verdragen, en bij het interpreteren van het EU-recht. Recent heeft het EHJ enkele uitspraken gedaan die verstrekkende gevolgen hebben voor vakbonden en werknemers in Europa, en voor de basisrechten van werknemers, de collectieve onderhandelingen en de vakbondswerking in de lidstaten.

De eerste en bekendste zaak is die van Laval (ook gekend als de zaak-Vaxholm). Er zijn nog andere zaken – Ruffert, Viking en Luxemburg – die allen in een gelijkaardige richting gaan.

De zaak-**Laval** illustreert die nieuwe tendens. Laval, een bedrijf uit Letland, haalde een contract binnen om een nieuwe school te bouwen in Zweden en voerde Letse bouwvakkers in om het werk te doen. Het bedrijf weigerde evenwel om tot een akkoord te komen met de desbetreffende Zweedse vakbond en betaalde het personeel liever aan Letse lonen. Toen de Zweedse vakbond in kwestie, Byggnads, een blokkade van de site organiseerde, stapte Laval naar de rechtbank en de zaak leidde uiteindelijk naar het EHJ. Hier werd geoordeeld dat vakbonden wel degelijk syndicale actie konden ondernemen wegens ‘doorslaggevende redenen van openbaar belang’, waaronder ook het rechtstreeks ondergraven van lokale lonen valt, maar dat gold niet wanneer de minimumnormen nageleefd werden. Die normen werden vastgelegd in de Richtlijn ‘detachering van werknemers’ (die betrekking heeft op werknemers die grensoverschrijdend werken in het kader van diensten).

In het **Viking**-arrest werd een gelijkaardige conclusie getrokken. Een ferrymaatschappij wou een schip onder een andere – Estse in plaats van Finse – vlag laten varen zodat ze een Estse bemanning kon tewerkstellen aan de lagere lonen die in dat land bestaan. De Finse matrozenvakbond lichtte de Internationale Transportarbeidersfederatie (ITF) in over het voornemen van Viking en de ITF organiseerde een boycot waarbij alle vakbonden het verbod kregen opgelegd om met het bedrijf te onderhandelen. Opnieuw leidde de zaak tot het Europees Hof van Justitie voor een beslissing over de tegengestelde belangen. Hoewel het EHV het recht bevestigde om collectieve actie te ondernemen conform het Europees Sociaal Handvest en de conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), oordeelde het dat dit ‘in proportie’ moet zijn en ‘niet verder dan nodig’ mag gaan. Het was aan de nationale rechtbanken om te beslissen welke actie in elke zaak gepast was.

De zaak **Rüffert** ging niet tegen een vakbond, maar tegen een lokale overheid. De Duitse deelstaat Niedersachsen hanteerde een aankoopbeleid waarbij bedrijven die contracten met de deelstaat binnenhaalden, nadrukkelijk verzocht werden de lonen te betalen aan de bedragen zoals bepaald in de geldende CAO. Wanneer Objekt und Bauregie GmbH & Co. met succes een aanbesteding voor bouwwerken verwierf, gaven ze dat evenwel in onderaanneming aan een Poolse firma wiens werknemers minder dan de helft van het overeengekomen minimumloon voor de sector ontvingen. De lokale overheid trok daarop het contract in, en Dirk Rüffert stapte namens het bedrijf in kwestie met de zaak naar het Europees Hof van Justitie. Met een beslissing gebaseerd op de bepalingen van de Richtlijn ‘detachering van werknemers’ oordeelde het EHV dat de deelstaat Niedersachsen niet kon aandringen op het overeengekomen minimumloon omdat alleen ‘universeel toepasselijke’ CAO’s toegelaten waren door de richtlijn. Vermits het aankoopbeleid enkel van toepassing was op de openbare sector werd het niet ‘gevolgd door alle ondernemingen in het geografische gebied en in het desbetreffende beroep of vakgebied’.

Het laatste van de vier arresten kwam er tegen de regering van een lidstaat. In **Luxemburg** was de Richtlijn ‘detachering van werknemers’ zodanig

ingevoerd dat buitenlandse bedrijven een schriftelijke arbeidsovereenkomst moesten afleveren, het loon moesten verhogen naarmate de levensduur toenam en CAO’s en reglementen inzake deeltijds werk moesten naleven. De nationale wetgeving stelde ook dat ze op verzoek informatie moesten verschaffen aan arbeidsinspecteurs en altijd een vertegenwoordiger in het land moesten hebben. De Europese Commissie beschouwde die wetten als een ‘over-implementering’ van de Richtlijn ‘detachering van werknemers’, en het EHV volgde haar daarin. De wet in Luxemburg zal nu herschreven moeten worden.

## HET ANTWOORD VAN HET EVV

Het EVV is van mening dat de vier recente zaken voor het EHV de zwakheden hebben blootgelegd in het huidige wettelijke kader van de EU dat van toepassing is op de maatschappelijke basisrechten en het vrije verkeer van werknemers en diensten. Het EHV heeft een hiërarchie van normen vastgelegd, met marktvrijheden bovenaan de hiërarchie, en de maatschappelijke basisrechten van collectieve onderhandelingen en actie op de tweede plaats. Het EHV heeft de Richtlijn ‘detachering van werknemers’ erg restrictief geïnterpreteerd met een beperking van het actieterrain voor vakbonden tegen ‘sociale dumping’ – oneerlijke concurrentie op het vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden wat leidt tot een neerwaartse spiraal – en om de gelijke behandeling van lokale werknemers en arbeidsmigranten in het gastland te waarborgen.

Het EVV stelt dat in een Europese arbeidsmarkt Europese ‘spelregels’ vereist zijn, die open grenzen combineren met passende bescherming. De kernvoorwaarden daarvoor zijn:

- gelijke lonen en arbeidsvoorwaarden voor gelijkwaardig werk in hetzelfde land
- totaal respect voor nationale stelsels van collectieve onderhandelingen en arbeidsverhoudingen als onontbeerlijke en dynamische instrumenten om veranderingen op een democratische manier in de hand te houden
- gelijke toegang tot sociale uitkeringen voor alle werknemers
- adequate instrumenten en hulpmiddelen waarmee actoren op alle relevante niveaus, met inbegrip van de



sociale partners, kunnen toezien op de processen, ze kunnen handhaven en in de praktijk toepassen.

De EU heeft nood aan een strikt engagement van de lidstaten om de verdragsbepalingen inzake vrij verkeer van werknemers volledig uit te voeren in de ganse EU, op basis van gelijke behandeling en niet-discriminatie van werknemers en bedrijven op de plaats waar het werk wordt verricht (principe van het gastland).

De lidstaten moeten, desgevallend in samenwerking met de sociale partners, hun bevolking actiever en intenser inlichten over het wettelijk kader voor het vrije verkeer van werknemers en de desbetreffende rechten van de werknemers, dit om ongegronde vrees en bekommernissen te beperken.

In overleg met de sociale partners en waar nodig moeten de lidstaten de zwakheden van hun nationale stelsels aanpakken omdat die kunnen leiden tot een toename van clandestien werk, niet-toepassing van arbeidsnormen en oneerlijke concurrentie op het vlak van lonen en arbeidsvoorwaarden, en ze 'mobiliteitsbestendig' maken. Dat kan helpen om opnieuw na te denken over het vervangen van overgangsbepalingen, waar die nog bestaan, door passende voorwaarden voor open grenzen.

Het EVV hanteert een tweesporenaanpak. Eerst en vooral wordt er gewerkt om het besluitvormingsproces van de Europese Unie te beïnvloeden (voor meer info, zie module 2 *Arbeidsverhoudingen op Europees vlak*).

Het EVV heeft volgende voorstellen:

- herziening van de Richtlijn 'detachering van werknemers' om ze te versterken en de doelstellingen van gewaarborgde eerlijke concurrentie en respect voor werknemersrechten beter te halen
- versterken van de zogenaamde 'Informatierichtlijn' (over de minimale informatie die werknemers van hun werkgever moeten krijgen betreffende hun tewerkstellingsband) opdat alle relevante bepalingen aangaande hun tewerkstellingssituatie in het gastland, in het bijzonder in situaties van detachering, erin opgenomen worden

- de toevoeging van een Sociaal Vooruitgangsprotocol aan de verdragen, waardoor sociale vooruitgang bevestigd wordt als een duidelijke doelstelling van de binnenmarkt.

Ten tweede stelt het EVV voor om de vakbondsacties, -activiteiten en -structuren aan te passen teneinde aan de betrokken werknemers, met name diegenen die tijdelijk in het buitenland werken, passende en doeltreffende informatie, steun en bescherming betreffende hun sociale en arbeidsrechten te bieden. Er moet nu dringender dan ooit geïnvesteerd worden in grensoverschrijdende solidariteit. Stelsels van wederzijdse hulp tussen vakbonden over de grenzen heen, zowel op bilaterale als multilaterale basis, moeten verder ontwikkeld worden, daarbij voortbouwend op bestaande goede praktijken, en de mogelijkheid voor bredere samenwerking onder de koepel van het EVV moet worden onderzocht.

Eén voorbeeld van steun werd geleverd door het Trades Union Congress. Eens in het VK zijn veel arbeidsmigranten niet op de hoogte van hun wettelijke rechten of niet in staat om ze af te dwingen en ondergaan ze dientengevolge uitbuiting op het werk. Daarom heeft het TUC een reeks folders gemaakt voor mensen die naar het VK komen werken, met informatie over de wettelijke rechten om te werken. Deze brochures zijn beschikbaar in heel wat EU-talen (Tsjechisch, Ests, Frans, Hongaars, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Slovaaks en Spaans) en ook in het Russisch. De informatie wordt momenteel ook in het Turks aangemaakt.

Het vrije verkeer van werknemers is een basisrecht, een vrijheid en geen verplichting.

Al te vaak promoten politici een hoge mate van mobiliteit als een doel op zich, maar de Europese Unie moet nadenken over hoeveel mobiliteit ze echt nodig heeft. Een hogere en snellere mate van mobiliteit kan ook negatieve bijwerkingen hebben, die bijvoorbeeld leiden tot de erosie van gemeenschappen en van lokale cohesie. Als mensen gedwongen worden om één onzekere baan voor een andere in te wisselen, is jobmobiliteit niet iets wat verwelkomd moet worden.



Wanneer hooggeschoolde werknemers uit armoede gedwongen worden om te verhuizen, om méér te verdienen in een ander land waar ze ver onder hun bekwaamheidsniveau tewerkgesteld zijn, dan is dat een verspilling van menselijk kapitaal. Sommige landen, die in plaats van te investeren in binnenlandse tewerkstelling zwaar rekenden op het feit dat hun werknemers elders tewerkgesteld werden, worden nu geconfronteerd met een terugkeermigratie van duizenden werknemers die ze geen fatsoenlijke tewerkstelling kunnen bieden.

## Activiteit

### Vrij verkeer van werknemers in de Europese Unie

#### DOEL

U in staat stellen om:

- uw rechten op vrij verkeer te begrijpen
- te overdenken welke steun werknemers in uw land nodig kunnen hebben
- te bepalen hoe uw vakbond kan helpen

#### TAAK

Denk na over de soorten ondersteuning die arbeidsmigranten volgens u nodig kunnen hebben wanneer ze in uw land werken. Denk eventueel aan:

- tewerkstellingsrechten
- gezondheids- en veiligheidsvoorschriften
- taal
- kwalificaties
- andere

Onderzoek de voorzieningen die in uw land bestaan om arbeidsmigranten te ondersteunen. Gebruik daarvoor de website van uw vakbond en andere nuttige informatiebronnen.

Welke stappen zou uw vakbond moeten zetten om verbeteringen te realiseren aan wat er nu beschikbaar is?

# MEER INFO

Het Europees Vakverbond (EVV) werd opgericht in 1973 om de belangen van de werknemers op Europees vlak te verdedigen en om hen te vertegenwoordigen in de instellingen van de EU. De doelstelling van het EVV is een EU met een sterke sociale dimensie die het welzijn van al haar burgers waarborgt. Op dit ogenblik zijn 82 nationale vakverbonden uit 36 Europese landen en 12 Europese sectorfederaties lid van het EVV, met daarnaast nog waarnemende organisaties in Macedonië, Servië en Bosnië-Herzegovina. Andere vakbondsstructuren zoals Eurocadres (het Europees verbond van kaderpersoneel) en EFREP/FERPA (de Europese federatie van oudere en gepensioneerde personen) zijn actief onder auspiciën van het EVV. Daarenboven coördineert het EVV de activiteiten van 45 interregionale vakbondsraden die de grensoverschrijdende vakbondssamenwerking organiseren.

Het EVV is één van de Europese sociale partners en is door de Europese Unie, de Raad van Europa en de EVA erkend als de enige sectoroverschrijdende representatieve vakorganisatie op Europees niveau.

**[www.etuc.org](http://www.etuc.org)**

# PROJECTPARTNERS

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	<a href="http://www.fgtb.be/">www.fgtb.be/</a>
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	<a href="http://www.aclvb.be/">www.aclvb.be/</a>
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	<a href="http://www.acv-online.be/">www.acv-online.be/</a>
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	<a href="http://www.cfdt.fr/">www.cfdt.fr/</a>
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	<a href="http://www.cftc.fr/">www.cftc.fr/</a>
	Confédération Générale du Travail – CGT	<a href="http://www.cgt.fr/">www.cgt.fr/</a>
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	<a href="http://www.force-ouvriere.fr/">www.force-ouvriere.fr/</a>
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	<a href="http://www.unsa.org/">www.unsa.org/</a>
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	<a href="http://www.adedy.gr/">www.adedy.gr/</a>
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	<a href="http://www.gsee.gr/">www.gsee.gr/</a>
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	<a href="http://www.cgil.it/">www.cgil.it/</a>
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	<a href="http://www.cisl.it/">www.cisl.it/</a>
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	<a href="http://www.uil.it/">www.uil.it/</a>
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	<a href="http://www.kozsr.sk/cms/">www.kozsr.sk/cms/</a>
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	<a href="http://www.lo.se/">www.lo.se/</a>
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	<a href="http://www.disk.org.tr/">www.disk.org.tr/</a>
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	<a href="http://www.hakis.org.tr/">www.hakis.org.tr/</a>
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	<a href="http://www.turkis.org.tr/">www.turkis.org.tr/</a>
	Trades Union Congress – TUC	<a href="http://www.tuc.org.uk/">www.tuc.org.uk/</a>
	Europese Federatie van Vakbonden in de Voeding, Landbouw, Toerisme en Aanverwante Sectoren – EFFAT	<a href="http://www.effat.org/">www.effat.org/</a>
	Europese Metaalbond – EMF	<a href="http://www.emf-fem.org/">www.emf-fem.org/</a>
	Europese Vakbondsfederatie voor Openbare Diensten – EPSU	<a href="http://www.epsu.org/">www.epsu.org/</a>
	Europese Transportarbeidersfederatie – ETF	<a href="http://www.itfglobal.org/etf/">www.itfglobal.org/etf/</a>
	Europese Vakbondsfederatie: Textiel, Kleding en Leerlooierij – ETUF-TCL	<a href="http://www.etuf-tcl.org/">www.etuf-tcl.org/</a>
	UNI-Europa	<a href="http://www.uni-europa.org/">www.uni-europa.org/</a>



Dit project geniet de financiële steun  
van de Europese Unie



Dialogo met het maatschappelijk  
middenveld – Werknemers uit Turkije  
en de EU bijeenbrengen rond een  
gezamenlijke arbeidscultuur

De inhoud van deze publicatie is de exclusieve  
verantwoordelijkheid van het Europees Vakverbond en kan  
in geen geval beschouwd worden als een weergave van de  
standpunten van de Europese Unie

## **ETUC**

International Trade Union House (ITUH)  
Koning Albert II-laan 5  
B-1210 Brussel  
België

April 2010



De Centrale Financierings- en  
Contracteringseenheid is de  
contracterende overheid van dit project

Ontwerp: [www.design-mill.co.uk](http://www.design-mill.co.uk)