



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 9 oktober 2020
(OR. en)

11726/2/20
REV 2

EMPL 439
SOC 609
SAN 356
EDUC 358
ECOFIN 899

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	11079/1/20 REV 1
Betreft:	Het verbeteren van de werk- en leefomstandigheden van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers Conclusies van de Raad (9 oktober 2020)

Voor de delegaties gaan hierbij de conclusies van de Raad over het verbeteren van de werk- en leefomstandigheden van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers, die de Raad via de op 9 oktober 2020 afgesloten schriftelijke procedure heeft goedgekeurd.

Het verbeteren van de werk- en leefomstandigheden van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers

Conclusies van de Raad

GEZIEN HET VOLGENDE:

1. Seizoenarbeiders en een aantal andere mobiele werknemers, met inbegrip van gedetacheerde werknemers, die vaak voor een beperkte periode in een of meer lidstaten werken zonder zich daar te vestigen (hierna "seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers"), zijn vaak kwetsbaarder dan andere werknemers, en meer blootgesteld aan uitbuiting, onzekere of ongunstige werk- en leefomstandigheden (ook met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk en huisvesting), aan inbreuken op het arbeidsrecht en niet-naleving van de normen op het werk, en lopen een groter risico op ontoereikende socialezekerheidsdekkingen.
2. Het vrije verkeer van werknemers, het vrij verrichten van diensten en gelijke behandeling zijn hoekstenen van de Europese Unie. Seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers leveren een belangrijke bijdrage aan de interne markt, en blijven dit ook doen tijdens de COVID-19-pandemie, waarmee zij eens te meer hun cruciale rol in diverse sectoren van de EU-economie bewijzen.
3. Seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers hebben vaak een tijdelijk arbeidscontract, via uitzend- en arbeidsbureaus of onderaannemingsketens. Zeker als zij niet rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn, krijgen zij vaak onvoldoende duidelijkheid en bescherming met betrekking tot informatie, aansprakelijkheid en rechten.
4. De COVID-19-pandemie is een ernstige bedreiging voor de volksgezondheid, met ernstige en wijdverspreide gevolgen voor de gezondheids- en zorgstelsels, alsook voor de samenleving en de economieën en arbeidsmarkten van alle lidstaten. Desalniettemin hebben de ongekende maatregelen die de lidstaten als reactie op COVID-19 hebben genomen, met name seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers hard getroffen.

5. De COVID-19-pandemie heeft een aantal problemen waarmee seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers te kampen hebben, verergerd en zelfs nog zichtbaarder gemaakt. Omgekeerd kunnen de slechte werk- en leefomstandigheden van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers het risico op verdere verspreiding van infectieziekten, waaronder het risico op COVID-19-clusters, vergroten.
6. COVID-19 heeft aangetoond dat er moet worden gekeken naar nieuwe maatregelen voor een betere toepassing en handhaving van de bestaande regels om seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers te beschermen en de weerbaarheid van de EU in tijden van crisis te versterken. Bijgevolg zouden de lidstaten gebruik kunnen maken van de bestaande instrumenten - op internationaal, EU- en nationaal niveau - om de problemen waarmee seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers te kampen hebben, aan te pakken en te voorkomen, en hun bescherming te waarborgen.
7. De lidstaten en andere relevante belanghebbenden moeten passende maatregelen nemen, de correcte en effectieve toepassing en handhaving van de relevante EU- en nationale wetgeving intensiveren en de transparantie van hun maatregelen waarborgen.

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

8. Seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers uit de Unie die hun recht op vrij verkeer uitoefenen overeenkomstig artikel 45 VWEU, genieten het recht op gelijke behandeling, met name op het vlak van tewerkstelling, beloning en arbeidsvoorwaarden. Het vrij verrichten van diensten is gewaarborgd uit hoofde van artikel 56 VWEU.
9. Werknemers uit derde landen kunnen aanspraak maken op het recht op gelijke behandeling op grond van de desbetreffende EU-wetgeving inzake arbeidsmigratie.
10. De handhaving van EU- en nationale wetgeving op dit gebied valt onder de bevoegdheid van de lidstaten.

IS INGENOMEN MET:

11. De richtsnoeren betreffende seizoenarbeiders in de EU in het kader van de uitbraak van COVID-19, die op 16 juli 2020 door de Europese Commissie zijn aangenomen.

12. De resolutie van het Europees Parlement van 19 juni 2020 over Europese bescherming van grensoverschrijdende en seizoenarbeiders in het kader van de COVID-19-crisis.
13. Initiatieven op nationaal niveau en bilaterale overeenkomsten tussen instanties van de lidstaten om de problemen van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers aan te pakken, met name in het kader van de COVID-19-crisis.
14. Sectorale initiatieven en bipartiete en tripartiete overeenkomsten op nationaal en Europees niveau om deze werknemers te beschermen en richtsnoeren te verstrekken aan hen en hun werkgevers.

NOTA NEMEND VAN:

15. De werkzaamheden van het Eures-netwerk, waaronder het Europees coördinatiebureau van Eures en de nationale coördinatiebureaus van Eures. Het Eures-portaal biedt gedetailleerde praktische, juridische en administratieve informatie over de leef- en werkomstandigheden in alle lidstaten die van belang kan zijn voor seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers.
16. De activiteiten van het in 2016 opgerichte Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk. Het platform heeft zich verschillende keren ingezet voor op seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers gerichte maatregelen en heeft de uitwisseling van doeltreffende benaderingen om zwartwerk aan te pakken mogelijk gemaakt in sectoren die sterk afhankelijk zijn van grensoverschrijdende seizoenarbeid, zoals landbouw en toerisme.
17. De werkzaamheden van de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, die verantwoordelijk is voor de behandeling van administratieve aangelegenheden en interpretatievraagstukken die voortvloeien uit de bepalingen van de verordeningen betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, om de uniforme toepassing van de EU-wetgeving te vergemakkelijken, met name door de uitwisseling van ervaringen en beste praktijken te bevorderen, en om de samenwerking tussen de EU-lidstaten te bevorderen en uit te bouwen, onder meer op punten die van belang zijn voor seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers.

18. De rol van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Zodra de ELA volledig operationeel is, zal zij - waar van toepassing in samenwerking met andere instellingen en organen - de Commissie en de lidstaten bijstaan bij de effectieve toepassing en handhaving van het Unierecht betreffende arbeidsmobiliteit in de EU en bij de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels binnen de EU. De ELA zal handelen binnen het toepassingsgebied van het relevante recht van de Unie.
19. Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020, waarin de belangrijkste uitdagingen en strategische doelstellingen voor gezondheid en veiligheid op het werk in kaart worden gebracht, kernacties worden voorgesteld en EU-instrumenten worden vermeld.
20. De werkzaamheden van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) om Europese werkplekken veiliger, gezonder en productiever te maken ten behoeve van werknemers, werkgevers en overheden, met name zijn richtsnoeren van 24 april 2020 getiteld "COVID-19: terug naar de werkplek - aanpassing van werkplekken en veiligheidsmaatregelen voor werknemers" en andere op COVID-19 gerichte hulpmiddelen voor werkgevers en werknemers.
21. De werkzaamheden van het Comité van hoge functionarissen van de arbeidsinspectie ("Senior Labour Inspectors Committee" - SLIC) om een gelijkwaardige en doeltreffende toepassing van de EU-wetgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk te bevorderen.
22. Soortgelijke richtsnoeren en hulpmiddelen die door de relevante belanghebbenden op nationaal en sectoraal niveau zijn ontwikkeld en die betrekking hebben op seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers, alsook op hun werkgevers.

GELET OP:

23. De fundamentele rol van arbeidsinspecties en andere bevoegde instanties bij het waarborgen van de correcte toepassing en handhaving van de bestaande wetgeving en instrumenten op het gebied van het vrije verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten, op het gebied van werk- en leefomstandigheden, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk, en op het gebied van de coördinatie van de sociale zekerheid.

24. De fundamentele rol van de sociale partners en het belang van de sociale dialoog bij het ondersteunen van overheden, werknemers en werkgevers bij de correcte en effectieve toepassing van bestaande wetgeving en bij het waarborgen van werknemers-vertegenwoordiging en informatieverstrekking.
25. De belangrijke rol van betrokken niet-gouvernementele organisaties ter ondersteuning van de correcte en effectieve toepassing van bestaande instrumenten,

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

VERZOEKT de lidstaten OVEREENKOMSTIG HUN BEVOEGDHEDEN, REKENING HOUDEND MET NATIONALE OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS:

26. De bestaande EU- en nationale wetgeving, met name op het gebied van het vrije verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten, de tewerkstelling van onderdanen van derde landen als seizoenarbeiders, de werk- en leefomstandigheden, waaronder gezondheid en veiligheid op het werk, en de coördinatie van de sociale zekerheid, ten volle TOE TE PASSEN EN TE HANDHAVEN teneinde seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers naar behoren te beschermen;
27. Seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers relevante informatie over hun rechten en plichten TE VERSTREKKEN, indien nodig met ondersteuning van de ELA, alsook informatie over de instanties die seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers in de betrokken lidstaat op alle bovengenoemde gebieden bijstaan. Het is de bedoeling dat deze informatie wordt verstrekt in hun eigen taal, met name als het een officiële EU-taal is of een taal die zij begrijpen of redelijkerwijs geacht kunnen worden te begrijpen, en op duidelijke en transparante wijze;
28. Seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers BEWUST TE MAKEN van veiligheidsmaatregelen in de context van de COVID-19-pandemie, waaronder maatregelen die in geval van COVID-19-symptomen genomen moeten worden, indien mogelijk met de steun van de sociale partners, in hun eigen taal, met name als het een officiële EU-taal is, of een taal die zij begrijpen of redelijkerwijs geacht kunnen worden te begrijpen, en dit op duidelijke en transparante wijze;

29. De transparantie inzake aansprakelijkheid in geval van onderaannemingsketens TE VERGROTEN, zodat mobiele werknemers en nationale instanties de persoon of entiteit kunnen achterhalen die wettelijk verantwoordelijk is voor de behandeling van hun vorderingen; waar nodig TE OVERWEGEN beperkingen in te voeren voor onderaannemingsketens en hoofdelijke aansprakelijkheid;
30. NA TE GAAN of het mogelijk is specifieke vereisten vast te stellen voor uitzend- en arbeidsbureaus die gericht zijn op seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers in de EU, om ervoor te zorgen dat dergelijke bureaus de minimumkwaliteitsnormen overeenkomstig de nationale en EU-wetgeving en, in voorkomend geval, de collectieve arbeidsovereenkomsten in acht nemen, en werknemers geen buitensporige of illegale vergoedingen opleggen. Deze bureaus moeten werknemers schriftelijk, eventueel langs elektronische weg, informeren over de inhurende onderneming, de periode van tewerkstelling, de beloningsbeginselen, met inbegrip van de volledige berekening en mogelijke automatische inhoudingen zoals huur of kosten voor huisvesting of noodzakelijke beschermingsmiddelen, arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van rechten en plichten van de partijen in geval van beëindiging van het werk, specifieke adviesdiensten die worden verstrekt door sociale partners of openbare diensten voor arbeidsvoorziening, socialezekerheidsregelingen en -rechten, met inbegrip van gezondheidszorgdekking, reis- en verblijfskosten, en cateringregelingen. De informatie moet vóór vertrek worden verstrekt in de eigen taal van de werknemers of een taal die zij begrijpen, en op duidelijke en transparante wijze, ongeacht de looptijd van hun contract;
31. De specifieke situatie van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers in geval van pandemiegerelateerde maatregelen, zoals lockdowns of grenssluitingen, TE EVALUEREN EN AAN TE PAKKEN, met inbegrip van de mogelijkheid voor hen om zowel naar hun thuisland als naar hun gastlidstaat terug te keren zonder onnodige beperkingen op verplaatsingen om ergens in dienst te treden of een dienstbetrekking voort te zetten;

32. TE ONDERZOEKEN of seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers afhankelijker zijn van hun werkgevers dan andere werknemers; NA TE GAAN wat er tegen dergelijke afhankelijkheden kan worden gedaan; en NA TE GAAN of seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers tijdens hun verblijf in de gastlidstaat in aanmerking kunnen komen voor huisvesting, vervoer en catering die in overeenstemming zijn met een passende levensstandaard (zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk) en - ook in crisissituaties - voldoen aan de algemene gezondheids- en veiligheidsnormen die in de betrokken lidstaat gelden, en tegen kosten die niet buitensporig zijn in verhouding tot de kwaliteit van de dienstverlening en het nettoloon van de werknemers;
33. De samenwerking en uitwisseling van beste praktijken tussen overheidsdiensten TE INTENSIVEREN, onder meer, indien van toepassing, via de organen ter bevordering van gelijke behandeling, en werknemers in de Unie en hun gezinsleden TE ONDERSTEUNEN overeenkomstig de toepasselijke EU-wetgeving (bijvoorbeeld Richtlijn 2014/54/EU), evenals werknemers uit derde landen die recht hebben op gelijke behandeling op grond van de respectieve richtlijnen (bijvoorbeeld Richtlijn 2011/98/EU betreffende een gecombineerde vergunning of Richtlijn 2014/36/EU betreffende seizoenarbeiders);
34. TE EVALUEREN of de bestaande inspecties toereikend zijn om de EU- en nationale wetgeving te handhaven en waar nodig doelen TE STELLEN om de inspecties te intensiveren;
35. In voorkomend geval NA TE DENKEN over de socialezekerheidswetgeving van de lidstaten met betrekking tot de adequate dekking van seizoenarbeid;
36. Waar nodig toegang TE BIEDEN tot bijscholings- en opleidingsmogelijkheden;
37. Te EVALUEREN of het wenselijk is IAO-Verdrag nr. 184 betreffende veiligheid en gezondheid in de landbouw te ratificeren;
38. SAMEN TE WERKEN met de sociale partners om ondersteuning van werkgevers, seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers en hun vertegenwoordigers te garanderen;

39. Waar van toepassing, het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers TE BEVORDEREN; en
40. Waar van toepassing, door vakbonden of andere belanghebbenden voor seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers verstrekte adviesdiensten TE ONDERSTEUNEN om het vrije verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten op sociale en billijke wijze actief te bevorderen. De mogelijkheid TE ONDERZOEKEN om dergelijke diensten ter plaatse te verrichten;

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, OVEREENKOMSTIG HUN RESPECTIEVE BEVOEGDHEDEN, REKENING HOUDEND MET NATIONALE OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS:

41. Met alle relevante belanghebbenden, met name de sociale partners, SAMEN TE WERKEN via de beschikbare kaders (bijvoorbeeld comités, agentschappen, activiteiten inzake wederzijds leren) om de bestaande EU- en nationale wetgeving naar behoren toe te passen en te handhaven;
42. De mogelijkheid TE ONDERZOEKEN om de gegevensverzameling over seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers in relevante sectoren te verbeteren, in samenwerking met de relevante actoren op zowel EU- als nationaal niveau;
43. NA TE GAAN of gezamenlijke communicatie- en bewustmakingsactiviteiten mogelijk zijn die met name gericht zijn op het verbeteren van de voorlichting van werknemers en werkgevers en het vergroten van hun bewustzijn over hun rechten en plichten, in het bijzonder met betrekking tot arbeidsomstandigheden en gezondheid en veiligheid op het werk, in samenwerking met relevante EU- en nationale actoren, waaronder het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk. Daarnaast de mogelijkheid TE OVERWEGEN om een communicatiecampagne op te zetten om het positieve effect en de essentiële rol van seizoenarbeiders en mobiele werknemers in de EU voor het functioneren van de eengemaakte markt voor het voetlicht te brengen;
44. TE OVERWEGEN de samenwerking tussen de Europese Commissie en de nationale organen te intensiveren ter bevordering van gelijke behandeling en ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden op grond van Richtlijn 2014/54/EU, bijvoorbeeld door middel van activiteiten inzake wederzijds leren en de uitwisseling van goede praktijken;

45. SAMEN TE WERKEN om ondermaatse lonen, andere uitbuitingspraktijken en mensenhandel van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers te voorkomen, mede door versterking van de administratieve samenwerking en bewustmaking van risico's en mogelijke illegale praktijken; en
46. Met betrekking tot onderdanen van derde landen, waar passend, TE BEVORDEREN dat in partnerschaps- en andere relevante overeenkomsten met derde landen bepalingen worden opgenomen die een verbod stellen op oneerlijke aanwervingspraktijken, waaronder oneerlijke wervingskosten die particuliere arbeidsbureaus en/of migratiebureaus werknemers in hun thuisland opleggen;

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

47. Met behulp van de bestaande instrumenten op EU-niveau SAMEN TE WERKEN met de lidstaten en andere relevante belanghebbenden aan kwesties die verband houden met seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers;
48. SAMEN TE WERKEN met het Raadgevend Comité voor gezondheid en veiligheid op de arbeidsplaats aan kwesties die verband houden met de gezondheid en veiligheid van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers.
49. TE EVALUEREN of er binnen bestaande programma's EU-financiering voor door vakbonden of andere belanghebbenden voor seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers verstrekte gespecialiseerde adviesdiensten kan worden verstrekt om het vrije verkeer van werknemers op sociale en billijke wijze actief te bevorderen;
50. NA TE DENKEN over maatregelen in verband met de gezondheid en veiligheid op het werk van werknemers, waaronder seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers, in het kader van het komende strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk;
51. IN KAART TE BRENGEN op welke gebieden de bescherming van seizoenarbeiders moet worden verbeterd en daarover beleidsaanbevelingen te doen; en
52. Een studie UIT TE VOEREN om gegevens over seizoenwerk binnen de EU te verzamelen en de belangrijkste uitdagingen in kaart te brengen, waaronder, waar mogelijk, die tijdens de COVID-19-pandemie, en ervoor te zorgen dat de gegevens van personen naar geslacht worden uitgesplitst om een representativiteitsonderzoek van de uitgevoerde maatregelen te vergemakkelijken;

VERZOEKT DE EUROPESE ARBEIDSAUTORITEIT (ELA) OM DOOR TE GAAN MET:

53. HET ONDERSTEUNEN van de lidstaten, met name wat betreft activiteiten op het gebied van voorlichting en coördinatie van gezamenlijke en onderling afgestemde arbeidsinspecties. Dergelijke activiteiten kunnen bestaan uit het verstrekken van informatie door de bevoegde instanties aan werknemers en werkgevers, alsook uit bewustmakingscampagnes en gezamenlijke of onderling afgestemde arbeidsinspecties die met name gericht zijn op sectoren die meer aan seizoenwerk zijn blootgesteld;
54. DE SAMENWERKING met het Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk (tot de volledige integratie ervan met de ELA in 2021) met betrekking tot activiteiten die gericht zijn op seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers, onder meer door mensen bewuster te maken van de rechten en plichten van werknemers en werkgevers teneinde de overgang van zwartwerk naar witwerk te bevorderen;
55. DE SAMENWERKING met de collega's van de Europese diensten voor arbeidsvoorziening (Eures) in de lidstaten (tot de volledige integratie van het Eures-netwerk met de ELA in 2021) ten behoeve van de ontwikkeling van specifieke activiteiten en materiaal met betrekking tot seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers; Het Europees coördinatiebureau van Eures TE VERZOEKEN om op het Eures-portaal specifiekere informatie te verstrekken over seizoenarbeiders en de rechten die op hen van toepassing zijn; en
56. De samenwerking, binnen het toepassingsgebied van Verordening (EU) 2019/1149, met de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, teneinde synergieën tot stand te brengen tussen het gebied van arbeidsmobiliteit en de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels;

VERZOEKT HET EUROPEES AGENTSCHAP VOOR DE VEILIGHEID EN DE GEZONDHEID OP HET WERK (EU-OSHA) OM DOOR TE GAAN MET:

57. DE SAMENWERKING met het SLIC en andere relevante belanghebbenden om richtsnoeren en materiaal te blijven verstrekken, met inbegrip van enquêtes, instrumenten voor de beoordeling van beroepsrisico's en campagnes, ten behoeve van de gezondheid en veiligheid op het werk van seizoenarbeiders en andere mobiele werknemers.