



Het uitstippelen van
arbeidsmigratiebeleid ter
bevordering van eerlijk werk
Beleidsaanbevelingen

Deze beleidsaanbevelingen en het indicatorenkader komen voort uit PICUM's beleidsnota "[Het uitstippelen van arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk](#)" werd geschreven door Lilana Keith en Michele LeVoy van het Platform voor Internationale Samenwerking inzake Migranten zonder Verblijfsvergunning (PICUM), met de steun van PICUM-stagiaire Abigail Cardenas en de PICUM-leden. PICUM dankt alle PICUM-leden die een bijdrage hebben geleverd.

Deze tekst werd vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands voor lezers uit Nederland en België.

Vertaling: Elien Van Herck

Proeflezen: Suzanne Hoff and Jan Knockaert

Design: www.chocolatejesus.be

Cover image: Jacob Lund - Adobe Stock

© PICUM, 2021

Herdruk 2022

Congresstraat 37-41 • 1000 Brussel • België

Tel: +32 2 883 68 12 • info@picum.org • www.picum.org



SIGRID RAUSING TRUST



Dit verslag heeft financiële steun gekregen van het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie "EaSI" van de Europese Unie (2014-2020). Voor meer informatie kunt u terecht op: <http://ec.europa.eu/social/easi>. De informatie in deze publicatie geeft niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van de Europese Commissie weer.

Beleidsaanbevelingen: Essentiële kenmerken van een succesvol beleid inzake arbeidsmigratie en werkvergunningen

1. Gestroomlijnde en efficiënte procedures:

- **Goed beheer:** procedures om visa of vergunningen te krijgen of te verlengen moeten voldoen aan redelijke administratieve vereisten. Informatie over de aanvraagprocedures, vereisten en geldende voorschriften moeten in duidelijke en toegankelijke taal openbaar beschikbaar worden gesteld voor potentiële werkgevers en werknemers.
- **Gebaseerd op een werkaanbod:** voor alle functies en sectoren moet er voldoende werkaanbod zijn, en de arbeidsvoorwaarden moeten in lijn zijn met de geldende arbeidswetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten. Als ingezetene werknemers in enige mate voorrang moeten krijgen op de arbeidsmarkt, moet het mechanisme ervoor zorgen dat ingezetene werknemers naar de functie kunnen solliciteren, maar het mag werkgevers niet beletten om via aanwervingsprocedures hun voorkeurskandidaat te selecteren.
- **Stabiliteit voor werknemers en werkgevers:** vergunningen moeten een redelijke looptijd van minstens twee jaar hebben. Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten.
- **Binnenlandse aanvragen:** mensen moeten in het land zelf de verschillende verblijfs- en werkvergunningen kunnen aanvragen waarin de nationale wetgeving voorziet, ongeacht hun status, ook als ze ongedocumenteerd zijn. Beperkingen voor mensen die veranderen van status of vergunning moeten worden opgeheven.
- **Belangrijke arbeidskrachten aantrekken:** er moeten ook systemen worden ontwikkeld die mensen een gewaarborgde vergunning bieden op basis van individuele criteria en niet op basis van een werkaanbod (zogenaamde 'aanbodgestuurde' modellen).

2. Autonomie voor werknemers:

- **Procedures in handen van werknemers:** werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen.
- **Mobiliteit op de arbeidsmarkt:** vergunningen mogen niet gebonden zijn aan één werkgever. Mensen moeten van werkgever, soort werk en sector kunnen veranderen en voor meer dan één werkgever kunnen werken zonder toestemming van de werkgever of de arbeidsbemiddelaar.
- **Onafhankelijkheid van werkgevers:** vergunningen moeten geldig blijven gedurende een redelijke termijn van werkloosheid, zodat werknemers die hun werk verliezen of ontslag nemen naar ander werk kunnen zoeken. In die periode moeten ze op zijn minst onder dezelfde voorwaarden als nationale onderdanen een beroep kunnen doen op financiële en praktische ondersteuning. Situaties waarbij de huisvesting van werknemers ook door hun werkgever werd voorzien, verdienen bijzondere aandacht.
- **Risicobeperking van huisvesting voorzien door de werkgever:** door de werkgever voorziene huisvesting moet onderworpen zijn aan duidelijke regels en controlemechanismen om een behoorlijke huisvesting te garanderen en ervoor te zorgen dat er geen ongepaste salarisinhoudingen worden toegepast.
- **Huisvestingsoplossingen in geval van uitbuiting:**¹ tijdelijke vergunningen² moeten beschikbaar worden gesteld voor situaties waarbij werknemers te maken hebben met arbeidsrechtenschendingen of andere soorten misbruik.

3. Gelijkheid en eenheid van het gezin:

- **Non-discriminatie:** de toegang tot werkgelegenheid en bijbehorende vergunningen moet niet-discriminerend zijn ten aanzien van alle volgens de mensenrechten beschermde gronden.³ Als er een voorkeursbehandeling is, onder andere voor bepaalde nationaliteiten, moet die gerechtvaardigd worden aan de hand van eerder bestaande nadelen.
- **Gelijke behandeling:** arbeidsmigranten moeten de garantie krijgen op gelijke arbeids- en sociale rechten.
- **Eenheid van het gezin:** arbeidsmigranten moeten net als iedere andere persoon kunnen genieten van hun gezinsleven. Beperkingen voor arbeidsmigranten met een laag inkomen om hun gezin mee te brengen, moeten worden opgeheven. Echtgenoten/partners moeten ook toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

1 Voor meer informatie over criminele arbeidsuitbuiting, inclusief mensenhandel, zie: PICUM (2020, oktober). [PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#); PICUM (2020). *Insecure Justice? Residence permits for victims of crime in Europe*.

2 Zie bijvoorbeeld de [Open work permit for vulnerable workers](#) in Canada en de [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) in Ierland.

3 Voor meer informatie, zie: Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en Raad van Europa (2018). [Handboek over het Europese non-discriminatie recht, editie 2018](#).

4. Een aanvullend arbeidsmarktbeleid om voor iedereen arbeidsrechten af te dwingen:

- **Arbeidsnormen:** hiaten in de toepassing van sommige arbeidsrechten en -normen voor bepaalde groepen werknemers – onder meer op het vlak van vergoeding, werktijd, gezondheid en veiligheid en sociale bescherming – moeten worden aangepakt. Er zijn proactieve inspanningen nodig om de arbeidsomstandigheden te verbeteren voor alle werknemers in sectoren waar veel zwartwerk en uitbuiting is.
- **Rechtvaardigheid voor iedereen:** mechanismen voor het toezicht op arbeidsnormen, en klachten- en beroepsmechanismen moeten goed gefinancierd, onafhankelijk en vertrouwelijk zijn. Om deze werknemers effectief toegang te geven tot justitie bij het afdwingen van hun arbeidsrechten moeten er maatregelen komen om hen te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen van de werkgever en de handhaving van immigratiewetgeving.⁴
- **Versterken van de eigen kracht:** gerichte maatregelen moeten ervoor zorgen dat arbeidsmigranten voldoende toegang krijgen tot duidelijke informatie, ngo's en vakbonden, en dat ze onafhankelijk juridisch advies kunnen inwinnen. Informatie moet verstrekt worden in een taal die arbeidsmigranten begrijpen, en moet op zijn minst informatie bevatten over relevante voorschriften, rechten en beroepsmechanismen, en over ngo's en vakbonden.
- **Toezicht op bemiddelaars:** de naleving van de voorschriften door particuliere uitzend- en wervingsbureaus moet gereguleerd en gecontroleerd worden, mede om ervoor te zorgen dat bemiddelingskosten en bijbehorende vergoedingen niet rechtstreeks of onrechtstreeks door werknemers worden betaald.⁵
- **Corporate governance:** 'due diligence'- en hoofdelijke aansprakelijkheidsmechanismen moeten worden versterkt om werkgevers, hoofd- en onderaannemers (met inbegrip van arbeidsbemiddelaars) verantwoordingsplicht op te leggen in de hele keten van toelevering en onderaanneming.

4 Voor meer informatie, zie: PICUM (2020). [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#).

5 Voor meer informatie, zie: AIO (2019). [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#). Genève: Internationale Arbeidsorganisatie; zie ook relevante bronnen van de [IOM](#) en de WHO.

5. Sociale integratie:

- **Integratietrajecten:** na een aantal jaar moeten er integratietrajecten doorlopen worden. Alle verblijfsperioden moeten meetellen voor het verkrijgen van de status van langdurig ingezetene.
- **Maatregelen voor sociale integratie:** aanvullende maatregelen om de integratie van werknemers en hun gezin te ondersteunen zijn cruciaal, wat hun status ook is. Daartoe behoren niet-discriminerende beleidsregels en faciliterende maatregelen voor de toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting, evenals trajecten om de status van werknemers om verschillende redenen te regulariseren.

6. Gestructureerde dialoog met belanghebbenden, waaronder vertegenwoordigers van arbeidsmigranten:

- **Vertegenwoordigers van arbeidsmigranten betrekken:** voor een doeltreffend beleid is het van cruciaal belang om een gestructureerde sociale en burgerdialoog tot stand te brengen met de belangrijkste belanghebbenden in alle fasen van de ontwikkeling, uitvoering, controle en evaluatie van het arbeidsmigratiebeleid. De standpunten van vertegenwoordigers van arbeidsmigranten – waaronder vakbonden, ngo's en arbeidsmigrantenorganisaties – moeten een duidelijke en rechtstreekse invloed hebben op het beleid. Dat kan via sociale dialoog en door meer ruimte te creëren voor burgerdialoog.
- **Lokaal bestuur:** gezien de sterke verbanden tussen arbeidsmigratie en lokale plattelands- en stadsontwikkeling moeten lokale besturen van steden en dorpen in de landen van herkomst en bestemming ook worden geraadpleegd, samen met belanghebbenden op nationaal niveau.
- **Transparantie:** om democratisch toezicht en een zinvolle betrokkenheid van belanghebbenden mogelijk te maken, moet het arbeidsmigratiebeleid, met inbegrip van bilaterale en regionale overeenkomsten, transparant en openbaar zijn.

Indicatief kader voor de essentiële kenmerken van een succesvol beleid inzake arbeidsmigratie en werkvergunningen

1. Gestroomlijnde en efficiënte procedures	Indicatoren
<p>Goed beheer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Procedures om visa of vergunningen te krijgen of te verlengen moeten voldoen aan redelijke administratieve vereisten. Informatie over de aanvraagprocedures, vereisten en geldende voorschriften moeten in duidelijke en toegankelijke taal openbaar beschikbaar worden gesteld voor potentiële werkgevers en werknemers. 	<p>1.1 Aantal stappen in de aanvraagprocedure</p> <p>1.2 Toegankelijkheid van informatie over procedures en geldende voorschriften</p>
<p>Gebaseerd op een werkaanbod:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor alle functies en sectoren moet er voldoende werkaanbod zijn, en de arbeidsvoorwaarden moeten in lijn zijn met de geldende arbeidswetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten. Als ingezeten werknemers in enige mate voorrang moeten krijgen op de arbeidsmarkt, moet het mechanisme ervoor zorgen dat ingezeten werknemers naar de functie kunnen solliciteren, maar het mag werkgevers niet beletten om via aanwervingsprocedures hun voorkeurskandidaat te selecteren. 	<p>1.3 Vereisten om aanspraak/ geen aanspraak te kunnen maken op een vergunning met een werkaanbieding</p>
<p>Stabiliteit voor werknemers en werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vergunningen moeten een redelijke looptijd van minstens twee jaar hebben. Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten. 	<p>1.4 Duur van de vergunning</p> <p>1.5 Verlengingen in het land zelf</p>
<p>Binnenlandse aanvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mensen moeten in het land zelf de verschillende verblijfs- en werkvergunningen kunnen aanvragen waarin de nationale wetgeving voorziet, ongeacht hun status, ook als ze ongedocumenteerd zijn. Beperkingen voor mensen die veranderen van status of vergunning moeten worden opgeheven. 	<p>1.6 Binnenlandse aanvragen, ook voor ongedocumenteerden</p> <p>1.7 Status/vergunning kan worden omgezet</p>
<p>Belangrijke arbeidskrachten aantrekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er moeten ook systemen worden ontwikkeld die mensen een gewaarborgde vergunning bieden op basis van individuele criteria en niet op basis van het werkaanbod (zogenaamde 'aanbodgestuurde' modellen). 	<p>1.8 Vereisten om in aanmerking te komen voor een vergunning om naar werk te zoeken of gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt en bijbehorende vergunningen</p>

2. Autonomie voor werknemers	Indicatoren
<p>Procedures in handen van werknemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> Werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen. 	<p>2.1 Verantwoordelijkheid voor de aanvraagprocedure/aanvraag ingediend door de werknemer of werkgever</p>
<p>Mobiliteit op de arbeidsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vergunningen mogen niet gebonden zijn aan één werkgever. Mensen moeten van werkgever, soort werk en sector kunnen veranderen en voor meer dan één werkgever kunnen werken met dezelfde vergunning, zonder toestemming van de werkgever of de arbeidsbemiddelaar. 	<p>2.2 Procedure om van werkgever te veranderen 2.3 Procedure om van soort functie te veranderen 2.4 Procedure om van sector te veranderen 2.5 Mogelijkheid om voor meer dan één werkgever te werken 2.6 Termijn om van werkgever te veranderen</p>
<p>Onafhankelijkheid van werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vergunningen moeten geldig blijven gedurende een redelijke termijn van werkloosheid, zodat werknemers die hun werk verliezen of ontslag nemen naar ander werk kunnen zoeken. In die periode moeten ze op zijn minst onder dezelfde voorwaarden als nationale onderdanen een beroep kunnen doen op financiële en praktische ondersteuning. Situaties waarbij de huisvesting van werknemers ook door hun werkgever werd voorzien, verdienen bijzondere aandacht. 	<p>2.7 Termijnen voor werkloosheid/zoektocht naar werk tijdens en na afloop van de geldigheidsduur van de vergunning 2.8 Beschikbare financiële en praktische ondersteuning tijdens de periode van werkloosheid</p>
<p>Risicobeperking van huisvesting voorzien door de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> Door de werkgever voorziene huisvesting moet onderworpen zijn aan duidelijke regels en controlemechanismen om een behoorlijke huisvesting te garanderen en ervoor te zorgen dat er geen ongepaste salarisinhoudingen worden toegepast. 	<p>2.9 Richtlijnen inzake door de werkgever voorziene huisvesting 2.10 Toezichtmechanisme voor door de werkgever voorziene huisvesting</p>
<p>Huisvestingsoplossingen in geval van uitbuiting:⁶</p> <ul style="list-style-type: none"> Tijdelijke vergunningen⁷ moeten beschikbaar worden gesteld voor situaties waarbij werknemers te maken hebben met arbeidsrechtenschendingen of andere soorten misbruik. 	<p>2.11 Beschikbaarheid van tijdelijke vergunningen</p>

6 Voor meer informatie over criminele arbeidsuitbuiting, inclusief mensenhandel, zie: PICUM (2020, oktober). [PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#); PICUM (2020). Insecure Justice? [Residence permits for victims of crime in Europe](#).

7 Zie bijvoorbeeld de [Open work permit for vulnerable workers](#) in Canada en de [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) in Ierland.

3. Gelijkheid en eenheid van het gezin	Indicatoren
<p>Non-discriminatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> De toegang tot werkgelegenheid en bijbehorende vergunningen moet niet-discriminerend zijn ten aanzien van alle volgens de mensenrechten beschermde gronden.⁸ Als er een voorkeursbehandeling is, onder andere voor bepaalde nationaliteiten, moet die gerechtvaardigd worden aan de hand van eerder bestaande nadelen. 	<p>3.1 Beperkingen wat betreft de toegang tot vergunningen op verboden gronden</p> <p>3.2 Rechtvaardiging voor voorkeursbehandelingen, indien van toepassing</p>
<p>Gelijke behandeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmigranten moeten de garantie krijgen op gelijke arbeids- en sociale rechten. 	<p>3.3 Toepasselijke arbeidsrechten</p> <p>3.4 Toepasselijke toegang tot sociale dienstverlening en sociale zekerheid</p>
<p>Eenheid van het gezin:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmigranten moeten net als andere personen kunnen genieten van hun gezinsleven. Beperkingen voor arbeidsmigranten met een laag inkomen om hun gezin mee te brengen, moeten worden opgeheven. Echtgenoten/partners moeten ook toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. 	<p>3.5 Mogelijkheden tot toegang voor vergunningen voor familieleden</p> <p>3.6 Toegang tot de arbeidsmarkt voor gezinsleden</p>

⁸ Voor meer informatie, zie: Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en Raad van Europa (2018). [Handboek over het Europese non-discriminatie recht, editie 2018](#).

4. Een aanvullend arbeidsmarktbeleid om voor iedereen arbeidsrechten af te dwingen	Indicatoren
<p>Arbeidsnormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hiaten in de toepassing van sommige arbeidsrechten en -normen voor bepaalde groepen werknemers – onder meer op het vlak van beloning, werktijd, gezondheid en veiligheid en sociale bescherming – moeten worden aangepakt. • Er zijn proactieve inspanningen nodig om de arbeidsomstandigheden te verbeteren voor alle werknemers in sectoren waar veel zwartwerk en uitbuiting is. 	<p>4.1 Toegang tot arbeidsrecht/ knelpunten die de toegang tot arbeidsrecht belemmeren</p> <p>4.2 Maatregelen om de arbeidsomstandigheden in essentiële sectoren te verbeteren</p>
<p>Rechtvaardigheid voor iedereen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mechanismen voor het toezicht op arbeidsnormen, en klachten- en beroepsmechanismen moeten goed gefinancierd, onafhankelijk en vertrouwelijk zijn. Er moeten maatregelen komen om werknemers te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen van de werkgever en handhaving van de immigratiewetgeving als gevolg van uitoefening van hun rechten – en om arbeidsmigranten effectief toegang tot de rechter te bieden.⁹ 	<p>4.3 Financiële en menselijke middelen</p> <p>4.4 Maatregelen om werknemers te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen van de werkgever en handhaving van de immigratiewetgeving</p> <p>4.5 Achterstallig loon en schadevergoeding betaald aan werknemers</p>
<p>Versterken van de eigen kracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerichte maatregelen moeten ervoor zorgen dat arbeidsmigranten voldoende toegang krijgen tot nauwkeurige informatie, ngo's en vakbonden, en dat ze onafhankelijk juridisch advies kunnen inwinnen. • Informatie moet verstrekt worden in een taal die arbeidsmigranten begrijpen, en moet op zijn minst informatie bevatten over relevante voorschriften, rechten en beroepsmechanismen, en over ngo's en vakbonden. 	<p>4.6 Maatregelen om nauwkeurige informatie te verstrekken en toegang te creëren tot ngo's en vakbonden</p> <p>4.7 In aanmerking komen voor rechtsbijstand</p>
<p>Toezicht op bemiddelaars:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De naleving van de voorschriften door particuliere uitzend- en wervingsbureaus moet gereguleerd en gecontroleerd worden, mede om ervoor te zorgen dat bemiddelingskosten en bijbehorende vergoedingen niet rechtstreeks of onrechtstreeks door werknemers worden betaald.¹⁰ 	<p>4.8 Richtlijnen inzake particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling</p> <p>4.9 Toezichtmechanisme voor particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling</p>
<p>Corporate governance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Due diligence- en hoofdelijke aansprakelijkheidsmechanismen moeten worden versterkt om werkgevers, hoofd- en onderaannemers (met inbegrip van arbeidsbemiddelaars) verantwoordingsplicht op te leggen in de hele keten van toelevering en onderaanneming. 	<p>4.10 Bepalingen inzake due diligence en hoofdelijke aansprakelijkheid</p>

⁹ Voor meer informatie, zie: PICUM (2020). [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#).

¹⁰ Voor meer informatie, zie IAO (2019). [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#), Genève: Internationale Arbeidsorganisatie; zie ook relevante bronnen van de [IOM](#) en de [WHO](#).

5. Sociale integratie	Indicatoren
<p>Integratietrajecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Na een aantal jaar moeten er integratietrajecten doorlopen worden. Alle verblijfsperioden moeten meetellen voor het verkrijgen van de status van langdurig ingezetene. 	<p>5.1 Verblijf telt mee voor de status van langdurig ingezetene of de status van gevestigd persoon</p>
<p>Maatregelen voor sociale integratie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aanvullende maatregelen om de integratie van werknemers en hun gezin te ondersteunen zijn cruciaal, wat hun status ook is. Daartoe behoren niet-discriminerende beleidsregels en faciliterende maatregelen inzake de toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting, evenals trajecten om de status van werknemers om verschillende redenen te regulariseren. 	<p>5.2 Integratiemaatregelen en niet-discriminerende toegang tot diensten</p> <p>5.3 Procedures voor de toegang tot een verblijfs- en werkvergunning voor personen met een irreguliere verblijfstatus</p>

6. Gestructureerde dialoog met belanghebbenden, waaronder vertegenwoordigers van arbeidsmigranten	Indicatoren
<p>Vertegenwoordigers van arbeidsmigranten betrekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor een doeltreffend beleid is het van cruciaal belang om een gestructureerde sociale en burgerdialoog tot stand te brengen met de belangrijkste belanghebbenden in alle fasen van de ontwikkeling, uitvoering, controle en evaluatie van het arbeidsmigratiebeleid. De standpunten van vertegenwoordigers van arbeidsmigranten – waaronder vakbonden, ngo's en arbeidsmigrantenorganisaties – moeten een duidelijke en rechtstreekse invloed hebben op het beleid. Dat kan via sociale dialoog en door meer ruimte te creëren voor burgerdialoog. 	<p>6.1 Sociale dialoog/betrokkenheid van sociale partners bij de ontwikkeling, uitvoering, controle en evaluatie van het arbeidsmigratiebeleid</p> <p>6.2 Burgerdialoog/betrokkenheid van maatschappelijke organisaties (met inbegrip van arbeidsmigrantenorganisaties) bij de ontwikkeling, uitvoering, controle en evaluatie van het arbeidsmigratiebeleid</p> <p>6.3 Invloed van de standpunten van vertegenwoordigers van arbeidsmigranten op het beleidsproces</p>
<p>Lokaal bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gezien de sterke verbanden tussen arbeidsmigratie en lokale plattelands- en stadsontwikkeling moeten besturen van steden en dorpen in de landen van herkomst en bestemming ook worden geraadpleegd, samen met belanghebbenden op nationaal niveau. 	<p>6.4 Raadpleging van regionale en lokale overheden</p>
<p>Transparantie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Om democratisch toezicht en een zinvolle betrokkenheid van belanghebbenden mogelijk te maken, moet het arbeidsmigratiebeleid, met inbegrip van bilaterale en regionale overeenkomsten, transparant en openbaar zijn. 	<p>6.5 Openbare toegang tot overeenkomsten inzake arbeidsmigratie</p>





PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Congresstraat 37-41
1000 Brussel
België
Tel: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org