



Arbeidsmigratiebeleid Casestudy's Ierland

Dankwoord

Deze casestudy is grotendeels gebaseerd op informatie verschaft door Neil Bruton, Edel McGinley en Sancha Magat van het [Migrant Rights Centre Ireland](#) (MRCI), die we dankbaar zijn voor hun tijd en expertise. Deze casestudy werd opgesteld door Lilana Keith, 'Senior Advocacy Officer' en Carmen Díaz-Bertrana, 'Junior Advocacy Officer' bij PICUM. Het verslag werd geredigeerd door Michele Levoy, directrice bij PICUM.

Met het oog op een goede leesbaarheid werd er, waar mogelijk, gebruik gemaakt van niet-officiële vertalingen van citaten en wetsteksten.

© PICUM, 2022

Vertaling : Inge Van Hove

Design : www.chocolatejesus.be

Coverbeeld : Jenifoto - Adobe Stock



SIGRID RAUSING TRUST



Dit verslag heeft financiële steun gekregen van het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie "EaSI" van de Europese Unie (2021-2027). 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.

Deze casestudy maakt deel uit van een reeks samenvattingen van PICUM op het gebied van nationale beleidsregels op vlak van arbeidsmigratie en werkvergunningen. Iedere casestudy focust op een bepaald land, maar biedt geen allesomvattend overzicht van alle werkvergunningen die er beschikbaar zijn in dat desbetreffende land. We richten ons op de analyse van de specifieke beleidsregels en trajecten die over verschillende vaardigheden en werkgelegenheidssectoren heen het meest relevant zijn.

Deze casestudy gaat dieper in op de volgende aspecten van het arbeidsmigratiebeleid in Ierland¹ vanaf november 2022:

- 1. De 'General Employment Permit'**
- 2. De 'Reactivation Employment Permit'**
- 3. Een aanvullend arbeidsmarktbeleid**

Ook richten we ons in het bijzonder op die punten waar beleidsregels enkele essentiële kenmerken van een succesvol beleid inzake arbeidsmigratie en werkvergunningen bevatten, zoals beschreven in [Beleidsaanbevelingen PICUM, Het uitstippelen van een arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk](#).²

Na een beschrijving van de belangrijkste aspecten in verband met het in aanmerking komen, de aanvraagprocedure en de in het kader van elk traject verleende vergunning en het aanvullende arbeidsmarktbeleid, voegen wij een tabel toe waarin deze aspecten worden vergeleken met onze beleidsaanbevelingen en de daarmee samenhangende indicatoren.

1 Voor een allesomvattend overzicht van de werkvergunningen in Ierland verwijzen we u naar: het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [Types of permit \[Soorten vergunningen, in het Engels\]](#).

2 Voor het volledige verslag verwijzen we u naar PICUM, 2021, [Het uitstippelen van een arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk](#).

De 'General Employment Permit'³

Het belangrijkste mechanisme voor niet-EER-onderdanen om in Ierland voltijds tewerkgesteld te zijn is via een 'Employment Permit' of werkvergunning. Ierland hanteert een gefaseerd systeem van werkvergunningen waarbij de ene werknemer meer voordelen heeft dan de andere wat grondrechten betreft. Afhankelijk van welke vergunning iemand krijgt, kent het systeem ofwel uitgebreide of beperkte rechten toe aan arbeidsmigranten. In Ierland zijn de meest gebruikelijke werkvergunningen de 'Critical Skills Employment Permits' (werkvergunningen voor hooggekwalificeerde beroepen) en de 'General Employment Permits' (algemene werkvergunningen).

Houders van een Critical Skills Employment Permit krijgen na twee jaar volledige toegang tot de arbeidsmarkt, hebben onmiddellijk recht op gezinshereniging en gezinsleden hebben het recht om te werken. Houders van een General Employment Permit daarentegen krijgen pas na vijf jaar volledige toegang tot de arbeidsmarkt. Ze moeten minstens 12 maanden wachten vooraleer ze een gezinshereniging kunnen aanvragen en hun gezinsleden hebben geen recht om te werken.

Die laatste vergunning beperkt zich niet tot bepaalde nationaliteiten. Ierland baseert zich echter op een uitgebreide [lijst van beroepen die niet in aanmerking komen voor een werkvergunning](#).⁴ Enkel de beroepen die niet op die lijst staan, komen in aanmerking voor een General Employment Permit. De [Ineligible List of Occupations \[Lijst van beroepen die niet in aanmerking komen, in het Engels\]](#) wordt bijgewerkt door een onafhankelijke, niet-wetgevende instantie, de 'Expert Group on Future Skills Needs' (EGFSN),⁵ die het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid (DETE) advies geeft inzake behoeften en tekorten. De lijst is echter slechts in beperkte mate afgestemd op de huidige situatie omwille van de terugwerkende kracht van gegevens, waardoor het moeilijk is om tekorten te voorspellen en actuele trends te identificeren. Die huidige aanpak biedt geen duidelijk overzicht over de beschikbare gegevens die in acht genomen worden. Personeelsplanning voor essentiële beroepen blijft ook beperkt. Door die beperkingen komen werkgevers en werkgeversverenigingen naar voor met gegevens en oefenen ze druk uit op de overheid om bepaalde beroepen te schrappen uit de Ineligible List. Het systeem kan dus beschouwd worden als een model dat geregeerd wordt door werkgevers.

³ Art. 28-34, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

⁴ Ierland hanteert lijsten om een onderscheid te maken tussen beroepsgroepen, met name de [Critical Skills Occupations List \[Lijst van hooggekwalificeerde beroepen, in het Engels\]](#) en de [Ineligible List of Occupations \[Lijst van beroepen die niet in aanmerking komen, in het Engels\]](#).

⁵ De Expert Group on Future Skills Needs (EGFSN) bestaat uit leden uit het bedrijfsleven, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, groepen ter ondersteuning van studenten, vakbonden en een kleine groep overheidsdiensten en -instanties. Expert Group on Future Skills Needs, [leden](#).

Om in aanmerking te komen om een General Employment Permit aan te vragen, bestaan er drie hoofdvereisten: de arbeidsmarkttoets, de 50:50-regel en een salarisdrempel.

De arbeidsmarkttoets is vereist voor alle General Employment Permits, met uitzondering van een beperkt aantal gevallen.⁶ Een arbeidsmarkttoets is nooit vereist voor een Critical Skills Employment Permit. Een openstaande vacature die toegang tot een General Employment Permit geeft, moet gedurende minstens vier weken gepubliceerd worden op de [website van EURES](#), gedurende minimaal drie dagen in minstens een nationale krant en eveneens gedurende drie dagen in een lokale krant of op een vacaturewebsite.⁷

Om in aanmerking te komen om een aanvraag voor een werkvergunning in te dienen voor een niet-EER-onderdaan, moeten werkgevers aantonen dat minstens 50% van hun personeel uit EER-onderdanen bestaat.⁸

Een jaarloon van minstens⁹ €30.000 is vereist. Als gevolg daarvan is het mogelijk dat bepaalde beroepsgroepen met lagere lonen uitgesloten worden. Werkgevers hebben echter al met succes gelobbyd voor een lagere minimum salarisdrempel. In dergelijke gevallen wordt er meestal een quota – een maximum aantal werkvergunningen dat afgegeven kan worden – ingevoerd voor de respectievelijke beroepsgroep.¹⁰ Er werden een aantal uitzonderingen vastgelegd voor het minimum loonniveau van bepaalde beroepen, zoals zorgassistenten (€27.000), vleesuitbeenders (€27.500), en algemene operatoren in de vleesindustrie (€23.000).¹¹

Houders van een General Employment Permit kunnen pas na een jaar een gezinshereniging aanvragen en moeten voldoen aan strenge criteria op het vlak van minimumloon – dit maakt gezinshereniging voor veel werknemers onmogelijk. Gezinsleden van werknemers mogen niet werken met deze vergunning en ze moeten uit eigen hoofde een werkvergunning aanvragen.¹²

6 Bij bepaalde beroepen hoeft er geen arbeidsmarkttoets uitgevoerd te worden als het jaarloon €64.000 of meer bedraagt, als [Enterprise Ireland](#) of [IDA Ireland](#) een aanbeveling heeft gedaan of de baan betrekking heeft op het verlenen van zorg aan een persoon met persoonlijke en medische behoeften, die reeds een bestaande relatie heeft met en in enige mate afhankelijk is van de individuele verzorger.

7 Art. 31, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

8 Dat is niet van toepassing als de niet-EER-werknemer de enige werknemer van een bedrijf zou zijn.

9 Art. 29, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

10 Wijzigingen van de lijst van beroepen die niet in aanmerking komen en informatie over quota's worden gepubliceerd op de website [Department News](#) van het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid.

11 De volledige lijst van beroepen waarvoor een lagere verloning goedgekeurd is, kan geraadpleegd worden op: Het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [General Employment Permit \[Algemene werkvergunning, in het Engels\]](#).

12 Zoals reeds vermeld, is de General Employment Permit de werkvergunning die in Ierland het vaakst afgegeven wordt, gevolgd door de Critical Skills Permit. Er bestaan grote verschillen wat betreft de rechten die bij elk van die vergunningen toegekend worden. Wat gezinshereniging betreft biedt de Critical Skills Permit onmiddellijk recht op gezinshereniging en gezinsleden krijgen toegang tot de arbeidsmarkt via de [Dependant, Partner or Spouse Employment Permit \[Werkvergunning voor personen ten laste, partners of echtgenoten, in het Engels\]](#). Het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [Critical Skills Employment Permits \[Vergunningen voor hooggekwalficeerde beroepen, in het Engels\]](#).

Aanvraagprocedure

De werknemer of de werkgever kan aanvragen voor een General Employment Permit indienen bij het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid. De aanvraag moet minstens 12 weken voor de start van de arbeidsovereenkomst ingediend worden. Dit kan [online of handmatig gebeuren \(op verzoek aan het ministerie\)](#). De overheid heeft een [leidraad](#) en een [checklist](#) gepubliceerd met uitleg over de procedure om een aanvraag in te dienen en over de vereiste documenten. Die publicaties zijn echter enkel beschikbaar in het Engels.

De verwerkingstermijn voor aanvragen varieert. Mensen kunnen de status van hun aanvraag bekijken op de [website](#) van het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid. Vanaf november 2022 worden aanvragen in minder dan één maand tijd verwerkt. Wanneer er voor de eerste keer een vergunning aangevraagd wordt, bedragen de kosten €500 voor een vergunning van maximaal 6 maanden en €1000 voor een vergunning van maximaal 24 maanden. Meestal worden vergunningen de eerste keer afgegeven voor een maximale periode van twee jaar.¹³ Als de aanvraag afgewezen wordt, krijgt de aanvrager 90% van de betaalde vergoeding terugbetaald.

Zodra hun werkvergunning goedgekeurd is, moeten werknemers online of in de dichtstbijzijnde Ierse ambassade of het Ierse consulaat een inreisvisum aanvragen. Als ze het land binnenkomen, moeten aanvragers hun inreisvisum voorleggen en over hun originele werkvergunning beschikken. Op de luchthaven krijgen ze een tijdelijke stempel.

In Ierland hebben mensen uit niet-EER-landen toestemming nodig van het Ierse ministerie van Justitie om in het land te mogen verblijven. Deze vergunningen worden gekenmerkt door een stempelnummer afhankelijk van hun situatie, o.a. het type werkvergunning van de werknemer en de tijd dat ze in het land verblijven. Houders van een General Employment Permit moeten stempel 1 verkrijgen, die toestemming geeft om te werken. Ze moeten zich aanmelden bij de Immigration Service Delivery (ISD) of het Garda National Immigration Bureau (GNIB).¹⁴ Werknemers krijgen als bewijs van die vergunningen een Ierse verblijfskaart of IRP-kaart (Irish Residence Permit) waarop staat wat voor soort stempel ze hebben.¹⁵ Stempel 1 wordt beschouwd als een in aanmerking komende verblijfsstatus en als werknemers deze niet verkrijgen, dan heeft dat invloed op hun recht op sociale bescherming, een langdurige verblijfsvergunning en het staatsburgerschap.¹⁶

Als een werkvergunning afgewezen wordt, dan kan de aanvrager verzoeken om [herziening](#) van de aanvraag en moet er binnen de 28 dagen een definitief besluit genomen worden.

13 Normaal gezien worden vergunningen van 6 maanden niet afgegeven omwille van de hoge kosten en de duur van de bureaucratische procedure. Dit kan echter nuttig zijn voor werknemers van wie de aanvraag voor een langdurige verblijfsvergunning vertraging opgelopen heeft of die een aantal extra maanden nodig hebben om te voldoen aan de vereiste om daarvoor in aanmerking te komen.

14 ISD verleent vergunningen voor de stad en het graafschap Dublin terwijl het GNIB verantwoordelijk is voor de rest van het land. Ierse immigratiedienst, [Immigration permission/stamps \[Immigratievergunning/stempels, in het Engels\]](#).

15 Ierse immigratiedienst, [Immigration permission/stamps \[Immigratievergunning/stempels, in het Engels\]](#).

16 Het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [General Employment Permit \[Algemene werkvergunning, in het Engels\]](#).

Verleende vergunning

Een nieuwe General Employment Permit kan afgegeven worden voor 6 maanden, 1 jaar of 2 jaar. Ze kan verlengd worden tot maximaal 3 jaar.

Om van werkgever te veranderen moeten werknemers een aanvraag indienen voor een volledig nieuwe werkvergunning. Behalve in uitzonderlijke omstandigheden¹⁷ kunnen werknemers gedurende de eerste 12 maanden geen aanvraag indienen voor een nieuwe vergunning bij een nieuwe werkgever. Hoewel het volgens de wetgeving mogelijk is om na 12 maanden een nieuwe vergunning aan te vragen, is dit in de praktijk uitermate moeilijk. De reden daarvoor zijn de kosten en het proces voor het aanvragen van een nieuwe vergunning, een nieuwe vergoeding van €1000, een arbeidsmarkttoets, naleving aan de 50/50-regel en wachttijden. Dit gaat gepaard met angst voor het verlies van de immigratiestatus, isolatie en taalbeperkingen. Daardoor zijn werknemers daadwerkelijk vijf jaar lang gebonden aan dezelfde werkgever. Dit wordt geïllustreerd door het antwoord op een parlementaire vraag met betrekking tot de landbouwsector, waaruit bleek dat slechts één houder van een General Employment Permit in 2021 van werkgever is veranderd.¹⁸

Als iemand tewerkgesteld blijft bij dezelfde werkgever, dan kan zijn of haar General Employment Permit [online](#) verlengd worden binnen de 16 weken voor het verstrijken van de vergunning. Kosten voor de verlenging bedragen €750 voor

een vergunning van 6 maanden en €1500 voor een vergunning van maximaal 36 maanden. Meestal worden verlengingen afgegeven voor een periode van maximaal drie jaar. Verlengingskosten worden ook terugbetaald als de aanvraag afgewezen wordt (90%).

In Ierland hebben mensen die actief op zoek zijn naar werk recht op de werkloosheidsuitkering 'Jobseekers Benefit' (JB)¹⁹ of de toelage voor werkzoekenden 'Jobseekers Allowance' (JA)²⁰ als hun immigratievergunning nog geldig is en ze aan bepaalde voorwaarden voldoen. Om in aanmerking te komen voor één van de twee uitkeringen moeten aanvragers werkloos (minstens vier dagen per week, parttimedewerkers komen daarom in aanmerking) en werkzoekend zijn.

Werknemers uit niet-EER-landen met een General Employment Permit en stempel 1 die 39 weken sociale premies hebben betaald in het voorgaande jaar en 13 weken in het huidige belastingjaar, hebben recht op de Jobseekers Benefit. Alle andere uitkeringen zijn inkomensafhankelijk. Ze moeten slagen op een vermogenstoets²¹ die bewijst dat hun inkomen onder een bepaald niveau ligt en moeten hun gewone verblijfplaats in Ierland hebben.²²

Als mensen met deze vergunning ontslagen worden, dan moeten hun werkgevers een [ontslagformulier](#) invullen en dit binnen de vier weken indienen bij het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en

17 12(1)(e) van de [Employment Permits Act 2006 \[Ierse wet inzake werkvergunningen 2006, in het Engels\]](#), zoals gewijzigd.

18 Informatie verstrekt door MRCI, 26 oktober 2022.

19 Citizen Information Board, [Jobseeker's Benefit \[Werkloosheidsuitkering, in het Engels\]](#).

20 Citizen Information Board, [Rules for getting a jobseeker's payment \[Regels om een toelage voor werkzoekenden te krijgen, in het Engels\]](#).

21 Voor meer informatie over de vermogenstoets verwijzen we u naar Citizen Information Board, [Means test for Jobseeker's Allowance \[Vermogenstoets voor werkloosheidsuitkeringen, in het Engels\]](#).

22 Niet-EER-onderdanen die een verblijfsvergunning hebben voor Ierland kunnen beschouwd worden als ingezetenen met een gewone verblijfplaats in Ierland. Raadpleeg voor meer informatie Citizens Information Board, [The habitual residence condition \[De voorwaarde van de gewone verblijfplaats, in het Engels\]](#).

Werkgelegenheid (DETE).²³ Werknemers hebben dan zes maanden tijd om ander werk te zoeken. Als ze er niet in slagen om binnen die tijd een andere baan te vinden, dan kunnen ze een brief sturen naar het ministerie van Justitie en verzoeken om verlenging van hun immigratievergunning. Daarover wordt geval per geval beslist.

Als werknemers zonder eigen toedoen hun baan verliezen of als hun werkgever het ministerie niet op de hoogte brengt van hun ontslag en als hun stempel 1 niet langer geldig is, dan moeten ze een aanvraag indienen voor een Reactivation Employment Permit (zie verder).

Werknemers met een in aanmerking komend verblijf van 60 maanden of 5 jaar en een General Employment Permit kunnen bij het Ierse ministerie van Justitie en Gelijkheid ²⁴ een aanvraag indienen voor stempel 4. Stempel 4 biedt volledige toegang tot de arbeidsmarkt, met inbegrip van de mogelijkheid om bedrijfseigenaar te zijn en een bedrijf te leiden. Zowel vergunningen met stempel 1 als stempel 4 worden meegeteld voor het in aanmerking komende verblijf van 60 maanden om een langdurige verblijfsvergunning of het Ierse staatsburgerschap aan te vragen door middel van naturalisatie.²⁵

23 Het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [Employment permit holders who are made redundant \[Houders van een werkvergunning die ontslagen worden, in het Engels\]](#)

24 Houders van een Critical Skills Employment Permit kunnen daarentegen al na 2 jaar een aanvraag indienen voor stempel 4. Het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid, [Critical Skills Employment Permits \[Vergunningen voor hooggekwalificeerde beroepen, in het Engels\]](#).

25 Het Ierse ministerie van Justitie, [Immigration permissions/stamps \[Immigratievergunning/stempels, in het Engels\]](#).

Analyse van de Ierse General Employment Permit (de algemene werkvergunning) vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM²⁶

Beleidsaanbevelingen.	Indicatoren	The General Employment Permit
1. Gestroomlijnde en efficiënte procedures		
Goed beheer: Procedures om visa of vergunningen te krijgen of te verlengen moeten voldoen aan redelijke administratieve vereisten.	1.1 Aantal stappen in de aanvraagprocedure	Dit is onvoldoende. De aanvraagkosten voor de eerste vergunning en voor verlengingen zijn erg hoog, wat voor aanvragers een belangrijke drempel vormt.
Informatie over de aanvraagprocedures, vereisten en geldende voorschriften moeten in duidelijke en toegankelijke taal openbaar beschikbaar worden gesteld voor potentiële werkgevers en werknemers.	1.2 Toegankelijkheid van informatie over procedures en geldende voorschriften	Dit is onvoldoende. Online is er redelijk veel informatie over aanvraagprocedures, documenten, enzovoort, beschikbaar, maar het systeem is erg complex. Bepaalde informatie is verouderd en alle informatie is enkel beschikbaar in het Engels. Bovendien zijn sommige werknemers mogelijk niet in staat om stempel 1 te verkrijgen omwille van het moeilijke online aanmeldingsproces en het gebrek aan informatie over de aanmelding bij de ISD. Dat heeft gevolgen voor het recht op werkloosheidsuitkeringen, de langdurige verblijfsvergunning en het staatsburgerschap.
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.	1.3 Vereisten om aanspraak/geen aanspraak te kunnen maken op een vergunning met een werkaanbieding	Dit is onvoldoende. Vele banen komen niet in aanmerking voor een werkvergunning. Bovendien zijn sommige banen gebonden aan quota's voor het aantal vergunningen. Werknemers moeten aantonen dat minstens 50% van hun personeel uit EER-onderdanen bestaat en moeten een arbeidsmarkttoets uitvoeren, wat een extra administratieve last vormt.
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.		

²⁶ Voor de volledige lijst van beleidsaanbevelingen en voorgestelde indicatoren verwijzen we u naar PICUM 2021, [Het uitstippelen van een arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk. Beleidsaanbevelingen](#).

Beleidsaanbevelingen.	Indicatoren	The General Employment Permit
Stabiliteit voor werknemers en werkgevers: Vergunningen moeten een redelijke looptijd van minstens twee jaar hebben.	1.4 Duur van de vergunning	Hierin wordt grotendeels voorzien omdat de meeste vergunningen in de praktijk afgegeven worden voor twee jaar.
Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten.	1.5 Verlengingen in het land zelf	Hierin wordt grotendeels voorzien omdat vergunningen verlengd kunnen worden tot een periode van maximaal 3 jaar. Het is mogelijk om vanuit het land zelf een nieuwe vergunning (met stempel 1) of een verlenging aan te vragen. De kosten zijn over het algemeen erg hoog en dit vormt een drempel.
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.	1.6 Binnenlandse aanvragen, ook voor ongedocumenteerden	Hierin wordt niet voorzien. Ongedocumenteerden kunnen geen werkvergunning aanvragen vanuit het land zelf, behalve als ze in aanmerking komen voor een gereactiveerde vergunning (met een vorige werkvergunning). Ze kunnen een verlenging aanvragen in het land zelf.
2. Autonomie voor werknemers		
Procedures in handen van werknemers: Werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen.	2.1 Verantwoordelijkheid voor de aanvraagprocedure/ aanvraag ingediend door de werknemer of werkgever	Hierin wordt tot op zekere hoogte voorzien omdat de werknemer of de werkgever de aanvraag kan indienen. Als een werknemer de aanvraag indient, dan kan het in de praktijk moeilijk zijn om van een werkgever bewijsstukken te krijgen. Dat kan ervoor zorgen dat de werknemer zowel de immigratiestatus als de vergunning verliest.

Beleidsaanbevelingen.	Indicatoren	The General Employment Permit
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 met dezelfde vergunning, zonder toestemming van de werkgever of de arbeidsbemiddelaar.	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	Hierin wordt niet voorzien omdat een volledig nieuwe aanvraagprocedure voor een werkvergunning vereist is. Bovendien is het in de praktijk uitermate moeilijk omwille van de aanvraagkosten en -procedure voor een nieuwe vergunning. Een nieuwe vergoeding van €1000, een arbeidsmarkttoets, naleving van de 50/50-regel en wachttijden vormen een drempel. Dit gaat gepaard met angst voor het verlies van de immigratiestatus, isolatie en taalbeperkingen.
	2.6 Termijn om van werkgever te veranderen	Hierin wordt niet voorzien. Naast de verplichting om een nieuwe werkvergunning aan te vragen moeten werknemers, met uitzondering van bepaalde gevallen, doorgaans 12 maanden lang voor dezelfde werkgever werken vooraleer ze een nieuwe aanvraag kunnen indienen.
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.	2.7 Termijnen voor werkloosheid/ zoektocht naar werk tijdens en na afloop van de geldigheidsduur van de vergunning	Hierin wordt niet voorzien. Enkel wie ontslagen is heeft 6 maanden tijd om een nieuwe baan te vinden. In sommige gevallen kunnen werknemers een verlenging aanvragen bij het ministerie van Justitie. Over het algemeen is er geen voorziening voor immigratieverlengingen die werkloosheid om andere redenen erkennen, of om van baan te veranderen en daarbij de bestaande vergunning te behouden. Zodra een werknemer de baan opgeeft die op de vergunning vermeld staat, is de vergunning niet langer geldig.
	2.8 Beschikbare financiële en praktische ondersteuning tijdens de periode van werkloosheid	Hierin wordt enigszins voorzien. Werknemers kunnen aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen zodra ze voldoen aan de voorwaarden voor de Jobseeker's Benefit. Alle andere uitkeringen zijn inkomensafhankelijk. In werkelijkheid hebben velen geen toegang tot sociale zekerheid omdat de perceptie bestaat dat dit op de lange termijn een impact zal hebben op hun aanvraag voor het staatsburgerschap.

Beleidsaanbevelingen.	Indicatoren	The General Employment Permit
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. ²⁷	3.1 Beperkingen wat betreft de toegang tot vergunningen op verboden gronden	Hierin wordt voorzien omdat het niet beperkt is tot een bepaalde nationaliteit. Het vergunningenstelsel blijft echter hooggeschoolden bevoorrechten ten koste van essentiële werknemers en bestaat uit een tweeledig systeem van rechten.
Eenheid van het gezin: 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.	3.5 Mogelijkheden tot toegang voor vergunningen voor familieleden	Dit is onvoldoende. Werknemers kunnen pas na 1 jaar een gezinshereniging aanvragen en moeten voldoen aan strenge criteria. Om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt zouden gezinsleden een afzonderlijke werkvergunning moeten aanvragen.
Echtgenoten/partners moeten ook toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.	3.6 Toegang tot de arbeidsmarkt voor gezinsleden	
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	5.1 Verblijf telt mee voor de status van langdurig ingezetene of de status van gevestigd persoon	Hierin wordt enigszins voorzien. De General Employment Permit telt mee voor een vergunning met stempel 4. Dit biedt toegang tot de ‘status van gevestigd persoon’ en telt mee voor langdurige verblijf en staatsburgerschap door middel van naturalisatie. Houders van een General Employment Permit zouden echter als houders van een Critical Skills Permit na net twee jaar stempel 4 moeten ontvangen, om gelijkheid en gelijke rechten te waarborgen.

27 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](#).

De 'Reactivation Employment Permit'²⁸

In Ierland kunnen niet-EU-burgers die een werkvergunning hadden maar 'zonder eigen toedoen' de ongedocumenteerde status kregen en in het land bleven een 'Reactivation Employment Permit' (gereactiveerde werkvergunning) aanvragen.²⁹ 'Zonder eigen toedoen' kan verwijzen naar gevallen zoals arbeidsuitbuiting en misbruik, sluiting van de werkplek zonder voorafgaande kennisgeving, ontslag of het niet tijdig indienen van de ontslagaangifte door de vorige werkgever.

Deze regeling is niet beperkt tot een nationaliteit. Ongedocumenteerde werknemers die voldoen aan de bovenstaande criteria kunnen deze vergunning aanvragen op basis van een formele werkaanbieding voor eender welke functie, met uitzondering

van huishoudelijk werk.³⁰ Voor zover vereist voor de functie moeten aanvragers ook de "relevante kwalificaties, vaardigheden en ervaring vereist voor de tewerkstelling" kunnen aantonen.

Het is niet nodig om een arbeidsmarkttoets uit te voeren. De 50:50-regel is van toepassing, waarbij werkgevers enkel banen kunnen aanbieden aan niet-EER-werknemers als minstens de helft van de werknemers³¹ op de werkplek EER-onderdanen zijn.

Werknemers met die vergunning moeten ten minste het minimumloon verdienen³², dat vanaf 1 januari 2023 €11,30 per uur³³ bedraagt en ze moeten minstens 20 uur per week werken.³⁴

Aanvraagprocedure

In eerste instantie moeten ongedocumenteerde werknemers [een aanvraag indienen voor een immigratievergunning met stempel 1 en ze moeten een brief ontvangen van](#) het Ierse ministerie van Justitie en Gelijkheid die erkent dat ze in aanmerking komen voor een Reactivation Employment Permit. Deze tijdelijke verblijfsvergunning verleent ongedocumenteerde werknemers een vier maanden geldige tijdelijke stempel 1 ³⁵ (die in de praktijk

momenteel 6 maanden geldig is) om in aanmerking te komen om de werkvergunning aan te vragen bij het Ierse ministerie van Ondernemingen, Handel en Werkgelegenheid.

De aanvraag voor de Reactivation Employment Permit moet minstens 12 weken voor de start van de overeenkomst ingediend worden. Dit kan [online](#). Er werd een [leidraad](#) gepubliceerd met uitleg over

28 Art. 50-54, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

29 In sommige gevallen kunnen personen die een Dependant/Partner/Spouse Employment Permit (Werkvergunning voor personen ten laste, partners of echtgenoten) hebben en wiens situatie veranderd is (bv. vertrek) ook een Reactivation Employment Permit aanvragen.

30 Alle beroepen zijn toegestaan, met inbegrip van [bepaalde mantelzorgers](#) thuis en met uitsluiting van alle andere beroepen in een huiselijke sfeer.

31 Dit is niet van toepassing als de niet-EER-werknemer de enige werknemer van een bedrijf zou zijn.

32 Art. 51, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

33 Minimumloon voor mensen ouder dan 20 jaar. Ierse regering, [National Minimum Wage will increase 1 January 2023 \[Het nationale minimumloon zal vanaf 1 januari 2023 omhoog gaan, in het Engels\]](#).

34 Art. 52, Iris Oifigiúil, [Employment Permits Regulations 2017 \[Bepalingen inzake werkvergunningen 2017, in het Engels\]](#), S.I nr. 95/2017.

35 Citizens Information, [Reactivation Employment Permit \[Gereactiveerde werkvergunning, in het Engels\]](#).

de procedure om een aanvraag in te dienen en over de vereiste documenten. Deze publicatie is echter enkel beschikbaar in het Engels.

De verwerkingstermijn voor aanvragen kan variëren. Mensen kunnen de status van hun aanvraag bekijken op de [website](#) van het ministerie. Vanaf november 2022 worden aanvragen binnen ongeveer één maand tijd verwerkt. Hoewel een werkaanbieding in de praktijk niet vereist is om de initiële vier maanden geldige stempel 1 te ontvangen, moeten ongedocumenteerde werknemers daarom al een werkaanbieding hebben vooraleer ze de aanvraag indienen. Enkel zo kan de aanvraagprocedure voor de werkvergunning tijdig afgerond worden.

Aanvragen voor Reactivation Employment Permits kunnen ofwel door de werknemer of de werkgever ingediend worden. Meestal dient de werkgever de aanvraag in, wat problematisch kan zijn omdat niet alle werkgevers op de hoogte zijn van de criteria om in aanmerking te komen voor deze vergunningsaanvraag. Bij de eerste aanvraag voor een vergunning van maximaal 6 maanden bedragen de kosten €500 en €1000 voor een vergunning van maximaal 24 maanden. Als een werkvergunning afgewezen wordt, dan kan de aanvrager verzoeken om een [herziening](#) van de aanvraag en moet er binnen de 28 dagen een definitief besluit genomen worden. De aanvrager krijgt 90% van de betaalde vergoeding terugbetaald.

Verleende vergunning

De aanvankelijke looptijd van de vergunning kan maximaal 24 maanden bedragen en kan verlengd worden voor 3 jaar. Net als de General Employment Permit is de Reactivation Employment Permit gekoppeld aan een specifieke arbeidsbetrekking. Om van werkgever te veranderen moeten werknemers een aanvraag indienen voor een nieuwe werkvergunning. Werknemers kunnen gedurende de eerste 12 maanden geen nieuwe werkvergunning aanvragen bij een nieuwe werkgever,³⁶ tenzij ze ontslagen worden of er zich onverwachte omstandigheden voordoen waardoor de aard van de arbeidsovereenkomst verandert.

Als iemand tewerkgesteld blijft bij dezelfde werkgever, dan kan zijn of haar Reactivation Employment Permit [online](#) verlengd worden binnen de 16 weken voor het verstrijken van de vergunning. Kosten voor de verlenging bedragen €750 voor een vergunning van 6 maanden en €1500 voor een

Om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsuitkering en de toelage voor werkzoekenden gelden dezelfde voorwaarden als hierboven beschreven voor houders van een General Employment Permit. Mensen die de ongedocumenteerde status kregen en de Reactivation Employment Permit willen aanvragen, kunnen enkel een aanvraag indienen voor de [Additional Needs Payment \(Vergoeding voor bijkomende kosten\)](#), die essentiële uitgaven kan dekken die een persoon nodig heeft om in zijn of haar dagelijks onderhoud te voorzien.

Een Reactivation Employment Permit telt mee voor een in aanmerking komend verblijf van 5 jaar, net zoals dat het geval is bij houders van een General Employment Permit. Een combinatie van een Reactivation Employment Permit en een General Employment Permit kan meetellen voor het vereiste verblijf van 5 jaar om in aanmerking te komen voor een langdurige verblijfsvergunning, stempel 4 en het staatsburgerschap.

36 12(1)(e) van de [Employment Permits Act 2006](#) [Ierse wet inzake werkvergunningen 2006, in het Engels], zoals gewijzigd.

Houders van een Reactivation Employment Permit komen in aanmerking om een gezinshereniging aan te vragen op basis van dezelfde voorwaarden als

houders van een General Employment Permit, zoals hierboven beschreven.

Analyse van de Ierse Reactivation Employment Permit (de gereactiveerde werkvergunning) vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM³⁷

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	The Reactivation Employment Permit
1. Gestroomlijnde en efficiënte procedures		
Goed beheer: Procedures om visa of vergunningen te krijgen of te verlengen moeten voldoen aan redelijke administratieve vereisten.	1.1 Aantal stappen in de aanvraagprocedure	Hierin wordt enigszins voorzien. De aanvraagkosten voor gereactiveerde vergunningen en voor verlengingen zijn erg hoog, wat voor aanvragers een belangrijke drempel vormt. Bovendien zijn twee overheidsinstanties verantwoordelijk voor de gereactiveerde vergunning. De aanvraagprocedure zou vereenvoudigd kunnen worden als slechts één overheid-sorgaan het proces zou afhandelen.
Informatie over de aanvraagprocedures, vereisten en geldende voorschriften moeten in duidelijke en toegankelijke taal openbaar beschikbaar worden gesteld voor potentiële werkgevers en werknemers.	1.2 Toegankelijkheid van informatie over procedures en geldende voorschriften	Dit is onvoldoende. Online is er redelijk veel informatie over aanvraagprocedures, documenten, enzovoort, beschikbaar, maar het systeem is complex. Bepaalde informatie is verouderd en alle informatie is enkel beschikbaar in het Engels. Werkgevers zijn vaak niet op de hoogte van de criteria om in aanmerking te komen voor deze vergunningsaanvraag.

³⁷ Voor de volledige lijst van beleidsaanbevelingen en voorgestelde indicatoren verwijzen we u naar PICUM 2021, [Het uitstippelen van een arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk. Beleidsaanbevelingen](#).

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	The Reactivation Employment Permit
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.	1.3 Vereisten om aanspraak/geen aanspraak te kunnen maken op een vergunning met een werkaanbieding	Hierin wordt voorzien omdat werknemers volledige toegang hebben tot de arbeidsmarkt, onder voorbehoud dat werkgevers aantonen dat minstens 50% van hun personeel Ierse of EER-onderdanen zijn.
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.	1.4 Duur van de vergunning	Hierin wordt grotendeels voorzien omdat de meeste vergunningen in de praktijk afgegeven worden voor twee jaar.
Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten.	1.5 Verlengingen in het land zelf	Hierin wordt grotendeels voorzien omdat vergunningen verlengd kunnen worden tot een periode van maximaal 3 jaar. Het is mogelijk om vanuit het land zelf een nieuwe vergunning (met stempel 1) of een verlenging aan te vragen. De kosten zijn over het algemeen erg hoog en dit vormt een drempel.
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.	1.6 Binnenlandse aanvragen, ook voor ongedocumenteerden	Hierin wordt voorzien omdat ongedocumenteerden die een werkvergunning hadden en dit zonder eigen toedoen verloren hebben, een aanvraag kunnen indienen voor deze vergunning. Ongedocumenteerden die voorheen nog geen vergunning hadden, kunnen echter geen aanvraag indienen.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	The Reactivation Employment Permit
2. Autonomie voor werknemers		
Procedures in handen van werknemers: Werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen.	2.1 Verantwoordelijkheid voor de aanvraagprocedure/ aanvraag ingediend door de werknemer of werkgever	Hierin wordt tot op zekere hoogte voorzien omdat de werknemer of de werkgever de aanvraag kan indienen. Als een werknemer de aanvraag indient, dan kan het in de praktijk moeilijk zijn om van een werkgever bewijsstukken te krijgen. Dit kan ervoor zorgen dat de werknemer zowel de immigratiestatus als de vergunning verliest.
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 met dezelfde vergunning, zonder toestemming van de werkgever of de arbeidsbemiddelaar.	2.2 Procedure om van werkgever te veranderen	Hierin wordt niet voorzien omdat een volledig nieuwe aanvraagprocedure voor een werkvergunning vereist is. Bovendien is het in de praktijk uitermate moeilijk omwille van de aanvraagkosten en -procedure voor een nieuwe vergunning. Een nieuwe vergoeding van €1000, een arbeidsmarkttoets, naleving van de 50/50-regel en wachttijden vormen een drempel. Dit gaat gepaard met angst voor het verlies van de immigratiestatus, isolatie en taalbeperkingen.
	2.6 Termijn om van werkgever te veranderen	Hierin wordt niet voorzien. Naast de verplichting om een nieuwe werkvergunning aan te vragen moeten werknemers, met uitzondering van bepaalde gevallen, doorgaans 12 maanden lang voor dezelfde werkgever werken vooraleer ze een nieuwe aanvraag kunnen indienen.
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.	2.7 Termijnen voor werkloosheid/ zoektocht naar werk tijdens en na afloop van de geldigheidsduur van de vergunning	Hierin wordt niet voorzien. Enkel wie ontslagen is heeft 6 maanden om een nieuwe baan te vinden. In sommige gevallen kunnen werknemers een verlenging aanvragen bij het ministerie van Justitie. Over het algemeen is er geen voorziening voor immigratieverlengingen die werkloosheid om andere redenen erkennen, of om van baan te veranderen en daarbij de bestaande vergunning te behouden. Zodra een werknemer de baan opgeeft die op de vergunning vermeld staat, is de vergunning niet langer geldig.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	The Reactivation Employment Permit
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.	2.8 Beschikbare financiële en praktische ondersteuning tijdens de periode van werkloosheid	Hierin wordt enigszins voorzien. Werknemers kunnen aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen zodra ze voldoen aan de voorwaarden voor de Jobseeker's Benefit. Alle andere uitkeringen zijn inkomensafhankelijk. In de praktijk hebben velen geen toegang tot sociale zekerheid omdat de perceptie bestaat dat dit op de lange termijn een impact zal hebben op hun aanvraag voor het staatsburgerschap.
Huisvestingsoplossingen in geval van uitbuiting: ³⁸ Tijdelijke vergunningen ³⁹ moeten beschikbaar worden gesteld voor situaties waarbij werknemers te maken hebben met arbeidsrechtenschendingen of andere soorten misbruik.	2.11 Beschikbaarheid van tijdelijke vergunningen	Hierin wordt voorzien omdat de Reactivation Employment Permit in het leven werd geroepen voor situaties als deze. Personen met een geldige General Employment Permit moeten een nieuwe vergunning aanvragen als ze uitbuiting ondervinden en ze moeten aan alle genoemde criteria voldoen.
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. ⁴⁰	3.1 Beperkingen wat betreft de toegang tot vergunningen op verboden gronden	Hierin wordt voorzien omdat het niet beperkt is tot een bepaalde nationaliteit. Het vergunningenstelsel blijft echter hooggeschoolden bevoorrechten ten koste van essentiële werknemers en bestaat uit een tweeledig systeem van rechten.

38 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](#).

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

40 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](#).

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	The Reactivation Employment Permit
Eenheid van het gezin: 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.	3.5 Mogelijkheden tot toegang voor vergunningen voor familieleden	Dit is onvoldoende. Werknemers kunnen pas na 1 jaar een gezinshereniging aanvragen en moeten voldoen aan strenge criteria. Om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt zouden gezinsleden een afzonderlijke werkvergunning moeten aanvragen.
Echtgenoten/partners moeten ook toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.	3.6 Toegang tot de arbeidsmarkt voor gezinsleden	
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	5.1 Verblijf telt mee voor de status van langdurig ingezetene of de status van gevestigd persoon	Hierin wordt enigszins voorzien. De Reactivation Employment Permit telt mee voor een vergunning met stempel 4. Dit biedt toegang tot de ‘status van gevestigd persoon’ en telt mee voor langdurige verblijf en staatsburgerschap door middel van naturalisatie. Houders van een Reactivation Employment Permit zouden echter net als houders van een Critical Skills Permit na twee jaar stempel 4 moeten ontvangen, om gelijkheid en gelijke rechten te waarborgen.

Een aanvullend arbeidsmarktbeleid

De Reactivation Employment Permit is een permanent mechanisme dat ongedocumenteerden die voorheen een werkvergunning hadden en dit zonder eigen toedoen verloren de mogelijkheid biedt om hun immigratiestatus te regulariseren. Dit werd door het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten aangehaald als een veelbelovende praktijk om te reageren op ernstige uitbuiting⁴¹, en personen in staat te stellen een wettelijke status te krijgen.

Ierland kent heel wat moeilijkheden wat de handhaving van arbeidsrechten betreft. Het systeem van werkvergunningen schrikt mensen af en weerhoudt hen ervan om voor zichzelf op te komen en hun rechten te doen gelden omdat ze voor de verlenging afhankelijk zijn van hun werkgever en schrik hebben om hun baan of immigratiestatus te verliezen als ze zorgwekkende kwesties naar voren brengen of een zaak aanspannen tegen hun werkgever.

Werknemers kunnen bij de Workplace Relations Commission (WRC) een klacht indienen tegen hun werkgever en de zaak laten berechten. Hoewel het daarbij gaat om een quasi-juridisch systeem waarvoor geen juridische vertegenwoordiging vereist is, bestaan er barrières op het gebied van taal- en IT-vaardigheden en het verstrekken van schriftelijke opmerkingen en verklaringen. Naargelang van het geval zullen sommige werkgevers zich juridisch laten vertegenwoordigen, wat betekent dat de werknemer juridische ondersteuning nodig heeft of het proces zonder die steun zal moeten doorstaan, wat van

invloed kan zijn op het resultaat. Dit heeft ook een remmend effect op een werknemers- en ngo-vertegenwoordiging en de ondersteuning op dit gebied is beperkt.

Bovendien stelt de Ierse wet dat ongedocumenteerde werknemers het recht hebben om verhaal te halen door middel van een burgerrechtelijke procedure als ze *“stappen ondernamen die hun redelijkerwijs ter beschikking stonden”* om aan de immigratievoorschriften te voldoen. Daarnaast hebben een aantal besluiten van het High Court (de Ierse rechtbank in eerste aanleg) en het Labour Court (het Ierse arbeidsgerecht) vastgelegd dat de Workplace Relations Commission (WRS) Adjudication Service en de Labour Court (als arbeidsrechtbank en niet als rechtscollège) niet bevoegd zijn als een werknemer ongedocumenteerd is, omwille van de onwettigheid van het contract. Daar moet nog verandering in komen, maar in de tussentijd hebben ongedocumenteerde werknemers alleen toegang tot de burgerlijke rechtbanken om hun loon op te eisen.⁴² Daarvoor moeten ze zich juridisch laten vertegenwoordigen en voor velen zijn de bijbehorende kosten onbetaalbaar of het verschuldigde bedrag ligt lager dan de juridische kosten. Voor zover Migrants' Rights Centre Ireland (MRCI) weet, zijn er tot op heden geen zaken behandeld op grond van die wettelijke bepaling.

41 Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten; Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives [Bescherming van arbeidsmigranten tegen uitbuiting in de EU: perspectieven van werknemers, in het Engels]; 2019 p. 69; https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf

42 PICUM, 2020, [Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten](#), blz. 21-28.

Een aanvullend arbeidsmarktbeleid vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM⁴³

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Een aanvullend arbeidsmarktbeleid
4. Een aanvullend arbeidsmarktbeleid om voor iedereen arbeidsrechten af te dwingen		
Rechtvaardigheid voor iedereen: Mechanismen voor het toezicht op arbeidsnormen en klachten als ook 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.	4.4 Maatregelen om werknemers te beschermen tegen vergeldingsmaatregelen van de werkgever en handhaving van de immigratiewetgeving	Dit is onvoldoende. Werknemers kunnen niet van werkgever veranderen en zijn voor hun verblijfsstatus afhankelijk van hun werkgever. Ze lopen dus aanzienlijke risico's als ze een klacht indienen. Bovendien kunnen ongedocumenteerde werknemers enkel verhaal halen wanneer ze niet betaald of onderbetaald worden. Zie voor meer informatie: PICUM, 2020, Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten .

⁴³ Voor de volledige lijst van beleidsaanbevelingen en voorgestelde indicatoren verwijzen we u naar PICUM 2021, [Het uitstippelen van een arbeidsmigratiebeleid ter bevordering van eerlijk werk. Beleidsaanbevelingen](#).





PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32 2 883 68 12

info@picum.org

www.picum.org