



Arbeidsmigratiebeleid Casestudy's Polen

Dankwoord

Deze casestudy is grotendeels gebaseerd op informatie verschaft door Katarzyna Słubik en Maja Łysienka van de [Association for Legal Intervention](#) (SIP) 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. Graag bedanken we ook Jamie Slater, 'Advocacy trainee' bij PICUM voor zijn bijdrage.

© PICUM, 2022

Design: www.chocolatejesus.be

Cover image: Julia Volk - Pexels



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 Polen¹ vanaf november 2022:

- 1. De Gecombineerde Vergunning**
- 2. De Verklaring voor het Toevertrouwen van Werk aan een Arbeidsmigrant**
- 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 uit 2021, 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 uitgebreid overzicht van de werkvergunningen in Polen, verwijzen we u naar: Migrant Info Poland, [Work in Poland](#). [Info Migranten Polen, Werken in Polen, 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 Gecombineerde Vergunning³

In Polen is de Gecombineerde Vergunning (gecombineerde verblijfs- en arbeidsvergunning) niet beperkt tot bepaalde banen of tot bepaalde nationaliteiten. Mensen van niet-EER-landen die van plan zijn in het land te blijven of te gaan werken, kunnen deze vergunning aanvragen.⁴

Om in aanmerking te komen om een aanvraag in te dienen, moeten werknemers een arbeidscontract hebben. Werkgevers moeten een arbeidsmarkttoets uitvoeren voordat zij een baan aanbieden aan een niet-EU-burger, hoewel er uitzonderingen op deze regel zijn.⁵ Dit houdt in dat de functie eerst 2 of 3 weken bij het arbeidsbureau wordt geadverteerd.⁶

De voorwaarden voor het aanvragen van een Gecombineerde Vergunning zijn vereenvoudigd⁷ nadat er op 29 januari 2022 nieuwe wetwijzigingen in werking zijn getreden.⁸ De andere belangrijkste voorwaarde is dat de baan ten minste het maandelijkse minimumloon betaalt, dat vanaf 2022⁹ bruto 3010 Poolse zloty bedraagt (ongeveer 665 euro).¹⁰ Aanvragers hoeven niet langer een bewijs van huisvesting of ziektekostenverzekering voor te leggen. Het volstaat dat werknemers toegang hebben tot een publieke ziektekostenverzekering zodra hun arbeidsovereenkomst ingaat.¹¹

Aanvraagprocedure

De Poolse overheid onderzoekt alleen aanvragen van mensen die regulier in Polen verblijven en die persoonlijk op Pools grondgebied zijn ingediend

(bijvoorbeeld een aanvraag van een werknemer met een eerdere werk- of verblijfsvergunning in het land). Daarom kunnen mensen die in Polen

-
- 3 Art. 114-126 van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#). Overeenkomstig Richtlijn [2011/98/EU](#) van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een Gecombineerde Vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.
 - 4 Portal of Foreigners, [Uniform Permission for Temporary Residence and Work](#). [Portaal voor Buitenlanders, Uniforme Vergunning voor Tijdelijk Verblijf en Werk, in het Engels]
 - 5 Bijvoorbeeld wanneer de werknemer een werkvergunning of een tijdelijke verblijfsvergunning had en voor dezelfde werkgever in dezelfde functie werkte voordat hij zijn aanvraag indiende. Voor de volledige lijst van vrijstellingen, verwijzen we u naar Art. 114, lid 1, punt 3, van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).
 - 6 De termijn hangt af van de vraag of het mogelijk is een aanwervingsprocedure te organiseren onder de ingeschreven werklozen. Art. 125 van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).
 - 7 Art 114 lid 1a en 1b, lid 2 van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2022, [ITEM 91, zoals gewijzigd](#). [Voorheen moesten aanvragers een bewijs voorleggen van een ziektekostenverzekering, voldoende inkomen om in hun eigen onderhoud en dat van afhankelijke gezinsleden te voorzien, en enige huisvesting in Polen.](#)
 - 8 Staatsblad, van 17 december 2021, houdende wijziging van de Vreemdelingenwet en bepaalde andere wetten. Staatsblad, 2022, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).
 - 9 Voor de eerste helft van 2023 wordt het minimumloon verhoogd tot 3490 Poolse zloty (ongeveer 738 euro) en voor de tweede helft van het jaar tot 3600 Poolse zloty (ongeveer 761 euro). Chancellery of the Prime Minister, [Regulation on the amount of the minimum remuneration for work and the amount of the minimum hourly rate in 2023](#). [Kanselarij van de Eerste Minister, Regelgeving bedrag van het minimumloon voor werk en bedrag van het minimumuurloon in 2023, in het Pools].
 - 10 Dienst Vreemdelingenzaken, januari 2022, [Changes in the Act on Foreigners](#). [Wijzigingen in de Vreemdelingenwet, in het Engels]
 - 11 Artikel 66, lid 1, van de wet van 27 augustus 2004 betreffende gezondheidsdiensten gefinancierd met overheidsmiddelen. Staatsblad, 2004, [2135 zoals gewijzigd](#).

zijn met een toeristenvisum of die op bezoek zijn bij familie/vrienden de Gecombineerde Vergunning niet aanvragen.¹²

De aanvraag wordt ingediend door de werknemer, die de kosten van de vergunning zelf dekt, namelijk [440 Poolse złoty](#) (ongeveer 90,5 euro). De werkgever moet een bijlage invullen die bij de aanvraag moet worden ingediend. Het aanvraagformulier heeft vertalingen in de verschillende verplichte velden van

het Pools naar het Engels, Frans en Russisch, maar de aanvraag moet in het Pools worden ingediend.

Werknemers moeten bij de aanvraag de arbeidsovereenkomst voegen waarin de arbeidsvoorwaarden worden gespecificeerd, evenals de duur van de overeenkomst, de entiteit waarvoor wordt gewerkt (of, afhankelijk van het geval, de werkgever), de functie en het salaris.¹³

Verleende vergunning

De Gecombineerde Vergunning wordt afgegeven voor de duur van de arbeidsovereenkomst en kan tot drie jaar zijn. De vergunning kan alleen worden verlengd zolang de periode van drie jaar niet wordt overschreden. Na deze periode kan men opnieuw een Gecombineerde Vergunning aanvragen.

Dit traject zorgt ervoor dat werknemers deeltijds en/of voor verschillende werkgevers kunnen werken. In dat geval moeten zij nog steeds voldoen aan de eis dat zij het maandelijkse minimumloon verdienen in de uren die zij werken en/of het loon van alle werkgevers combineren.¹⁴

Volgens deze regeling is het voor werknemers in Polen erg moeilijk om van werkgever te veranderen; zij moeten een hele nieuwe aanvraagprocedure voor een Gecombineerde Vergunning doorlopen. In de praktijk kan dit zelfs het geval zijn wanneer

de werknemer bij dezelfde werkgever van baan verandert. De behandeling van de nieuwe aanvraag kan 2 tot 18 maanden duren en hoewel mensen tijdens de behandeling van hun aanvraag als regulier verblijvend worden beschouwd, kunnen zij niet werken (behalve voor de oorspronkelijke werkgever). Er is een gebrek aan informatie en communicatie gedurende de hele wachttijd van deze langdurige procedure; werknemers worden niet op de hoogte gesteld van de termijn voor een besluit of updates in hun aanvraagprocedure, ook niet wanneer er documenten ontbreken.

Houders van een Gecombineerde Vergunning die hun baan verliezen, moeten de bevoegde autoriteit (*voivode*) daarvan binnen 15 werkdagen in kennis stellen.¹⁵ Na verlies van hun baan hebben mensen slechts 30 dagen om een andere werkgever te vinden en binnen de geldigheidsduur van de

12 Migrant Info Poland, [Residence and Work Permit](#), [Info Migranten Polen, Verblijfs- en Werkvergunning, in het Engels]

13 Art. 118 van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).

14 Art. 114 lid 4b van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).

15 Art. 121 van de Wet op Buitenlandse Onderdanen. Staatsblad, 2021, [ITEM 2354, zoals gewijzigd](#).

vergunning een nieuwe Gecombineerde Vergunning aan te vragen. Dit is ook het geval wanneer de Gecombineerde Vergunning meer dan één werkgever vermeldt; er is een nieuwe vergunning nodig wanneer men één van de banen verliest.

Om toegang te krijgen tot werkloosheidsuitkeringen en ondersteuning en begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan, moeten mensen minstens zes maanden hebben gewerkt.

Het is mogelijk gezinshereniging aan te vragen op basis van de Gecombineerde Vergunning in Polen.

Analyse van de Gecombineerde Vergunning in Polen vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM¹⁶

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Gecombineerde Vergunning
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	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan. De administratieve vereisten werden vereenvoudigd en zijn redelijk. Werknemers kunnen echter geen aanvraag indienen van buiten Polen en de kosten kunnen een belemmering vormen voor aanvragers gezien het niveau van het minimumloon in het land. Bovendien kan de wachttijd voor een nieuwe vergunning oplopen tot 18 maanden en mogen mensen niet werken zolang hun aanvraag in behandeling is. Tijdens de wachttijd worden de werknemers niet op de hoogte gebracht van updates van hun aanvraag.
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. Sommige informatie is online beschikbaar, maar het systeem is ingewikkeld en op het moment dat dit document opgesteld werd, waren sommige van de in januari 2022 ingevoerde wetswijzigingen nog niet bijgewerkt op sommige websites van de overheid. De aanvraag en de instructies zijn beschikbaar in verschillende talen.

¹⁶ 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	Gecombineerde Vergunning
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 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.	1.3 Vereisten om aanspraak/geen aanspraak te kunnen maken op een vergunning met een werkaanbieding	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan aangezien het mogelijk is te solliciteren naar elke baan in elke sector. De arbeidsmarkttoets vormt echter een extra administratieve last.
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.	1.4 Duur van de vergunning	Hieraan wordt voldaan aangezien de duur van de vergunning tot drie jaar kan zijn.
Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten.	1.5 Verlengingen in het land zelf	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan. Deze vergunning kan verlengd worden, maar slechts voor drie jaar.
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	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan. Het is alleen mogelijk om vanuit Polen een aanvraag in te dienen als men een verblijfsvergunning of een geldig visum heeft, maar mensen die het land zijn binnengekomen met een toeristenvisum of die op familiebezoek zijn kunnen geen aanvraag indienen. Ongedocumenteerde mensen kunnen geen aanvraag indienen.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Gecombineerde Vergunning
2. Autonomie voor werknemers		
Procedures in handen van werknemers: Werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen.	2.1 Verantwoordelijkheid voor de aanvraag-procedure/aanvraag ingediend door de werknemer of werkgever	Hieraan wordt grotendeels voldaan doordat de werknemer de aanvraag indient en de werkgever een bijlage invult.
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	Hieraan wordt niet voldaan. Werknemers kunnen niet van werkgever veranderen met dezelfde vergunning. Wanneer een oorspronkelijke vergunning meer dan één werkgever had, is er een nieuwe vergunning nodig wanneer men één van de banen verliest.
	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	Hieraan wordt voldaan. Werknemers kunnen voor verschillende werkgevers werken, zolang zij het minimumloon verdienen wanneer zij het loon van alle werkgevers samenvoegen.
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	Hieraan wordt niet voldaan. Werknemers hebben slechts 30 dagen om een nieuwe baan te vinden binnen de geldigheidsduur van de vergunning. Wanneer ze een nieuwe baan vinden binnen die periode, moeten ze een nieuwe vergunning aanvragen.
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	Hieraan wordt voldaan. Mensen met deze vergunning hebben toegang tot werkloosheidsuitkeringen als zij minstens 6 maanden hebben gewerkt.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Gecombineerde Vergunning
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. ¹⁷	3.1 Beperkingen wat betreft de toegang tot vergunningen op verboden gronden	Hieraan wordt voldaan omdat dit traject niet beperkt is tot enige nationaliteit.
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	Hieraan wordt voldaan omdat gezinshereniging mogelijk is op basis van dit traject.

¹⁷ 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](#).

Verklaring voor het toevertrouwen van werk aan een arbeidsmigrant¹⁸

In Polen kunnen werkgevers elke baan aanbieden¹⁹ aan burgers uit Armenië, Wit-Rusland, Georgië, Moldavië en Oekraïne door te “verklaren” dat zij de intentie van indienstneming hebben.²⁰ Tot 28 oktober 2022 gold dit systeem ook voor Russische burgers.²¹ Het enige [andere] criterium dat verband houdt met de baan, is dat werknemers hetzelfde betaald krijgen als mensen die een vergelijkbare baan hebben of een vergelijkbare positie bekleden.

Om in aanmerking te komen moeten burgers uit deze landen in het bezit zijn van een visum of een ander geldig document, zoals een verblijfsvergunning. Gewoonlijk hebben mensen die onder deze verklaring werken een langdurig werkvisum. Werknemers met een andere verblijfsvergunning, bijvoorbeeld een Gecombineerde Vergunning, kunnen ook onder deze verklaring werken, maar dat is minder gebruikelijk.

Werknemers krijgen geen werkvergunning als gevolg van deze verklaring, en hun tewerkstelling vereist geen goedkeuring van enige overheidsinstantie, maar moet wel worden geregistreerd. Werkgevers moeten de verklaring registreren bij het Arbeidsbureau van het district voordat de

werknemer begint, wat in de meeste gevallen zeven dagen duurt. Er wordt geen arbeidsmarkttoets uitgevoerd.

In januari 2022 heeft de Poolse regering²² de periode om onder deze regeling te werken verlengd van 6 maanden in een periode van 12 maanden tot 24 maanden. Na deze twee jaar kunnen werknemers een andere verklaring laten registreren of een werkvergunning in Polen aanvragen en wordt er geen arbeidsmarkttoets uitgevoerd.

Om van werkgever te veranderen, moet de nieuwe werkgever bij de autoriteiten een nieuwe verklaring voor het toevertrouwen van werk aan een arbeidsmigrant indienen.

Alle werknemers met een langlopend visum of een verblijfsvergunning op grond van deze verklaring kunnen na zes maanden in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering.²³

Gezinshereniging is niet mogelijk op basis van deze verklaring als de persoon in het bezit is van een visum, maar wel voor mensen met een verblijfsvergunning.

18 Art. 87 lid 3 en artikel 88 lid 2 item 3 van de Wet van 20 april 2004 ter bevordering van werkgelegenheid en arbeidsmarktinstellingen. Staatsblad nr. 99, [ITEM 1001 zoals gewijzigd](#).

19 Behalve bepaald werk dat als seizoensgebonden wordt beschouwd.

20 Ook al staat Oekraïne nog steeds op deze lijst, sinds de Russische inval in Oekraïne hebben Oekraïners in Polen toegang tot de arbeidsmarkt zonder werkvergunning, en werkgevers hoeven deze verklaring niet te registreren. De werkgevers moeten de bevoegde autoriteiten binnen 14 dagen na de indiensttreding in kennis stellen. [Office for Foreigners, Proceedings on granting a temporary residence and work permit for Ukrainian citizens conducted in a special manner from January 29, 2022](#). [Dienst Vreemdelingen zaken, Procedures inzake het verlenen van een tijdelijke verblijfs- en werkvergunning voor Oekraïense burgers die vanaf 29 januari 2022 op bijzondere wijze worden gevoerd, in het Pools]

21 Sinds 28 oktober 2022, als reactie op de Russische inval in Oekraïne in februari 2022, zijn Russische burgers uitgesloten van werk in het kader van deze verklaring. Russische burgers die onder dit traject werkten of wiens registratie in behandeling was, kunnen nog steeds in Polen werken. Bepaling van de Minister van Gezin en Sociaal Beleid van 25 oktober 2022, tot wijziging van de bepaling betreffende de landen waar burgers bepaalde bepalingen inzake seizoensarbeidsvergunningen en bepalingen inzake de verklaring van het toevertrouwen van werk aan een buitenlander toepassen. Staatsblad, [ITEM 2204 zoals gewijzigd](#).

22 Ministerie van Gezin en Sociaal Beleid, 17 november 2021, [Changes in the Act on Foreigners](#); Staatsblad, van 17 december 2021 [Wijzigingen in de Vreemdelingenwet, in het Engels] houdende het wijzigen van de Vreemdelingenwet en bepaalde andere wetten, 2022, [ITEM 91](#).

23 Migrant Info Poland, [Unemployment](#). [Info Migranten Polen, Werkloosheid, in het Engels]

Analyse van de Verklaring voor het Toevertrouwen van Werk aan een Arbeidsmigrant in Polen vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM²⁴

Wijzigingen in de wetgeving veranderden de voorwaarden van dit traject in januari 2022.²⁵ Hoewel het nog te vroeg is om de gevolgen van deze

veranderingen in de praktijk te beoordelen, is het volgende overzicht gebaseerd op het rechtskader zelf.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Verklaring voor het Toevertrouwen van Werk aan een Arbeidsmigrant
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	Hieraan wordt voldaan. Er is geen aanvraagprocedure; de werkgever moet [alleen] een intentieverklaring registreren om een werknemer uit Armenië, Wit-Rusland, Georgië, Moldavië of Oekraïne in dienst te nemen. Er zijn geen kosten verbonden aan dit traject en de procedure om de tewerkstelling aan te geven en te registreren is eenvoudig.

²⁴ 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](#).

²⁵ Ministerie van Gezin en Sociaal Beleid, 17 november 2021, [Changes in the Act on Foreigners](#); [Wijzigingen in de Vreemdelingenwet, in het Engels], Staatsblad, van 17 december 2021 houdende wijziging van de Vreemdelingenwet en bepaalde andere wetten, [ITEM 91](#).

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Verklaring voor het Toevertrouwen van Werk aan een Arbeidsmigrant
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	Hieraan wordt voldaan doordat de toegang tot de arbeidsmarkt in dit traject niet wordt beperkt.
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	Hieraan wordt voldaan omdat mensen twee jaar onder deze verklaring kunnen werken.
Vergunningen moeten verlengd kunnen worden zonder dat werknemers daarvoor het land moeten verlaten.	1.5 Verlengingen in het land zelf	Hieraan wordt voldaan. Mensen die onder deze regeling vallen, kunnen na de eerste twee jaar een andere verklaring laten registreren.
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	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan. Dit traject is bedoeld voor mensen die al in Polen zijn, maar werknemers mogen niet ongedocumenteerd zijn en moeten bij hun aanvraag in het bezit zijn van een geldig visum of een verblijfsvergunning.
2. Autonomie voor werknemers		
Procedures in handen van werknemers: Werknemers moeten ook zelf vergunningen kunnen aanvragen.	2.1 Verantwoordelijkheid voor de aanvraag-procedure/aanvraag ingediend door de werknemer of werkgever	Hieraan wordt niet voldaan. Dit traject omvat geen aanvraag, maar het is de werkgever die de intentie tot indienstneming verklaart en de verklaring registreert.

Beleidsaanbevelingen	Indicatoren	Verklaring voor het Toevertrouwen van Werk aan een Arbeidsmigrant
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	Hieraan wordt voldaan doordat de nieuwe werkgever, om van werkgever, type baan of sector te veranderen, alleen een nieuwe verklaring bij de bevoegde autoriteiten hoeft in te dienen.
	2.3 Procedure om van soort functie te veranderen	
	2.4 Procedure om van sector te veranderen	
Onafhankelijkheid van werkgevers: 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	Hieraan wordt tot op zekere hoogte voldaan, aangezien dit afhangt van het soort visum dat de werknemers hebben. Zo hebben bijvoorbeeld werknemers met een langlopend visum of een verblijfsvergunning na 6 maanden werk toegang tot werkloosheidsuitkeringen.
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. ²⁶	3.1 Beperkingen wat betreft de toegang tot vergunningen op verboden gronden	Hieraan is niet voldaan omdat dit traject enkel toegankelijk is voor burgers van sommige landen van het Oostelijk Partnerschap .
Als er een voorkeursbehandeling is, onder andere voor bepaalde nationaliteiten, moet die gerechtvaardigd worden aan de hand van eerder bestaande nadelen.	3.2 Rechtvaardiging voor voorkeursbehandelingen, indien van toepassing	

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

Een aanvullend arbeidsmarktbeleid

In Polen is er geen bescherming die arbeidsmigranten in staat stelt hun arbeidsrechten uit te oefenen. De Nationale Arbeidsinspectie ([PIP](#)) en de Grensbewakingsdienst ([SG](#)) hebben een officiële samenwerkingsovereenkomst. Sommige inspecties, hoewel slechts een klein percentage (minder dan 4% in 2021), worden samen met de grenspolitie of op verzoek van de grenspolitie uitgevoerd.²⁷ De arbeidsinspecteurs geven echter ook informatie door aan de grenspolitie over arbeidsmigranten die zij tijdens inspecties identificeren. Dit betekent dat arbeidsmigranten wiens status afhankelijk is van hun werkgever of die ongedocumenteerd zijn, het risico lopen te worden uitgezet als zij een klacht indienen bij de arbeidsinspectie of tijdens een inspectie worden geïdentificeerd.²⁸

De enige begeleidende maatregel ter bevordering van de handhaving van de arbeidsrechten is de mogelijkheid toegang te krijgen tot een tijdelijke vergunning in verband met burgerlijke of strafrechtelijke procedures tegen de werkgever, maar er zijn aanzienlijke belemmeringen om een dergelijke procedure te starten, hen aan te klagen en door de rechtbank of het openbaar ministerie als “noodzakelijk” voor de zaak te worden beschouwd. Voorts kunnen de werknemers niet werken met deze vergunning, noch een minimuminkomen ontvangen, en kunnen zij deze vergunning niet omzetten in een andere soort vergunning.

27 Staatsarbeidsinspectie, 2021, [Report on the activities of the State Labour Inspection](#), p.139-141. [Verslag over de activiteiten van de Staatsarbeidsinspectie, in het Pools]

28 Ibid.

Een aanvullend arbeidsmarktbeleid vergeleken met de belangrijkste aanbevelingen en indicatoren van PICUM²⁹

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 klachtenen 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	Hieraan wordt niet voldaan. Als gevolg van de overeenkomst tussen de Nationale Arbeidsinspectie (PIP) en de Grensbewakingsdienst (SG), lopen arbeidsmigranten in Polen het risico te worden uitgezet als zij een klacht indienen wanneer ze ongedocumenteerd zijn en als hun verblijfsstatus afhankelijk is van hun werkgever. Zie voor meer informatie: PICUM, 2020, Een werknemer is een werknemer: het garanderen van de toegang tot gerechtigheid voor ongedocumenteerde arbeidsmigranten.

²⁹ 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