



Dit is een automatische vertaling. [Raadpleeg de oorspronkelijke taal](#). De Europese Commissie is niet aansprakelijk voor de kwaliteit en nauwkeurigheid van deze automatische vertaling.

[Belangrijke informatie over machinevertaling](#)

Vragen en antwoorden over het pakket eerlijke arbeidsmobiliteit

Strasbourg, 15 september 2026

Hoe zal het pakket arbeidsmobiliteit eerlijker maken voor mensen die zich over de EU-grenzen heen verplaatsen?

Documenten waaruit de sociale zekerheid, de ziektekostenverzekering en de kwalificatie blijken, zullen digitaal beschikbaar zijn in de EU-portemonnee voor digitale identiteit. Dit betekent dat zij gemakkelijker over de grenzen heen kunnen worden gecontroleerd en **burgers** zullen helpen gebruik te maken van hun socialezekerheidsrechten, ziektekostenverzekering en kwalificaties.

Het initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden zal het voor werknemers gemakkelijker maken om **hun kwalificaties in de hele EU te gebruiken**, zowel in gereguleerde als niet-gereguleerde beroepen. Nieuwe kwalificaties zullen gratis digitaal worden afgegeven voor iedereen, ongeacht of zij in een andere lidstaat werken of niet.

Mensen die terugkeren naar hun land zullen ook profiteren van de nieuwe regels. Ervoor zorgen **dat de regels die van toepassing zijn naar behoren worden gehandhaafd**, waar de werknemer ook vandaan komt, zal mobiele werknemers beter beschermen tegen misbruik en zal degenen die tegen oneerlijke concurrentie blijven beschermen.

Het pakket zal ook de rol van de **Europese Arbeidsautoriteit (ELA)** versterken bij het ondersteunen van mensen die in het buitenland werken en het handhaven van de EU-regels inzake arbeidsmobiliteit en coördinatie van de sociale zekerheid.

Hoe zal het pakket bedrijven ondersteunen?

De Europese socialezekerheidspas (ESSPASS) zal **het papierwerk verminderen en meer rechtszekerheid bieden** aan bedrijven die over de EU-grenzen heen actief zijn. Het zal voor hen gemakkelijker zijn om de regels te volgen wanneer zij werknemers voor een korte tijd naar het buitenland sturen. Gestandaardiseerde procedures, bindende afgiftetermijnen en snellere verificatie zullen de administratieve lasten en wachttijden verminderen. Gemeenschappelijke informatievereisten voor het aanvragen van het zogenaamde "draagbare document A1" (PD A1), dat nodig is om werknemers tijdelijk in een ander EU-land te detacheren, zullen zorgen voor een betere interoperabiliteit met het portaal voor elektronische verklaringen. Op die manier worden dezelfde gegevens niet tweemaal ingediend voor de detachering van werknemers. Dit is met name belangrijk voor kmo's, die 99 % van de bedrijven in de EU vertegenwoordigen, en sectoren zoals de bouw en de dienstensector.

Het initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden zal werkgevers in staat stellen in de hele EU verworven **kwalificaties en vaardigheden beter te begrijpen en te vergelijken** en de echtheid ervan onmiddellijk te controleren. Dit kan het inhuren van mensen gemakkelijker en sneller maken, terwijl ook het risico op diplomafraude wordt verminderd. Kwalificaties die nodig zijn om toegang te krijgen tot gereguleerde beroepen zullen sneller over de grenzen heen worden erkend. Aangezien de verwerkingstijden worden verkort van 4 maanden tot 11 weken (en tot 5 weken in het geval van automatische erkenning), zullen werkgevers sneller toegang hebben tot gekwalificeerde beroepsbeoefenaren in alle EU-lidstaten.

Gemeenschappelijke regels voor de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen

zullen werkgevers in de EU ook helpen bij het versnellen van de aanwerving van talent van buiten de EU. Het versterkte mandaat voor de ELA zal **het voor bedrijven ook gemakkelijker maken om werknemers uit andere EU-landen in dienst te nemen**. Door betere informatie, advies en afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt via Eures zullen werkgevers gemakkelijker de vaardigheden vinden die zij op de eengemaakte markt nodig hebben.

Hoe zal het pakket de nationale overheden ondersteunen?

Overheden zullen **over sterkere instrumenten beschikken om fraude te bestrijden en de bestaande EU-regels te handhaven**. ESSPASS zal socialezekerheidsbureaus, arbeidsinspecteurs en zorgverleners helpen de authenticiteit en geldigheid van socialezekerheidsdocumenten snel en rechtstreeks in heel Europa te verifiëren, met een geschatte totale besparing van maximaal 205 miljoen EUR over een periode van 12 jaar. Digitale handtekeningen zouden vervalsing aanzienlijk moeilijker te plegen en gemakkelijker op te sporen kunnen maken, met potentiële besparingen op fraude tot 277 miljoen EUR.

Met de herziening van het mandaat van de ELA zal de samenwerking tussen overheidsdiensten bij het oplossen van grensoverschrijdende geschillen gemakkelijker worden door middel van een versterkte bemiddelingsprocedure. De samenwerking bij gezamenlijke en onderling afgestemde inspecties zal verder worden versterkt door de oprichting van speciale nationale inspectieverbindingsfunctionarissen en met een grotere capaciteit van de autoriteit om risicoanalyses te verrichten op basis van toegang tot persoonsgegevens en databanken op EU-niveau.

Het initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden zal het **voor nationale autoriteiten gemakkelijker maken om erkenningsaanvragen van EU-burgers in de hele eengemaakte markt en van onderdanen van derde landen te verwerken**. Bovendien zal het efficiëntere uitwisselingen tussen autoriteiten en met aanvragers vergemakkelijken en de administratieve werklast verminderen.

Gebruik van digitale documenten over de grenzen heen

Hoe werkt ESSPASS in de praktijk?

ESSPASS stelt mensen in staat om socialezekerheidsdocumenten volledig online aan te vragen, te ontvangen en te gebruiken. De [Europese ziekteverzekeringskaart](#) wordt binnen maximaal 24 uur afgegeven. Het verzoek om het A1-document voor gedetacheerde werknemers, waaruit blijkt welk socialezekerheidsstelsel van welk land van toepassing is op een gedetacheerde werknemer, zal verder worden gestandaardiseerd. Via de [portemonnee voor digitale identiteit van de EU](#) kunnen mensen deze documenten digitaal op hun telefoon opslaan en presenteren, terwijl overheden ze onmiddellijk en veilig kunnen verifiëren. Papieren versies blijven beschikbaar en bevatten verifieerbare beveiligingsfuncties, zodat ze ook onmiddellijk kunnen worden gecontroleerd.

Wat betekent het dat in de EU verworven kwalificaties digitaal moeten worden afgegeven?

In het kader van de voorgestelde wet inzake de overdraagbaarheid van vaardigheden zullen nieuwe en recente kwalificaties in een standaard digitaal formaat in de EU-portemonnee voor digitale identiteit worden afgegeven, waardoor ze draagbaar worden en gemakkelijker over de EU-grenzen heen kunnen worden geverifieerd. Dit omvat alle kwalificaties die het meest relevant zijn voor de arbeidsmarkt, van middelbare school tot doctoraat. Kwalificaties die in de tien jaar vóór de inwerkingtreding zijn toegekend, zullen op verzoek binnen twee weken digitaal beschikbaar zijn en er zal een mechanisme worden ingevoerd om ook oudere kwalificaties af te geven.

Daarnaast zal een nieuw online-instrument van de EU in [Europass](#) - het EU-platform voor vaardigheden, kwalificaties en loopbaaninformatie - dat alle nationale kwalificatiedatabanken met elkaar verbindt, een gemakkelijke en gratis bron zijn voor werkgevers en werknemers die de inhoud van in verschillende lidstaten verworven kwalificaties willen vergelijken. Digitalisering verandert het formaat, niet de waarde van een kwalificatie. Of een kwalificatie toegang geeft tot een gereguleerd beroep, blijft een beslissing van de nationale autoriteiten.

Wanneer zijn deze digitale documenten beschikbaar?

De digitale portemonnee moet tegen eind 2026 beschikbaar zijn voor mensen en bedrijven in de hele EU. Digitale kwalificaties zullen drie jaar na de inwerkingtreding van het voorstel in de portemonnee worden geïntegreerd. Het draagbare document A1 voor gedetacheerde werknemers zal één jaar na de

inwerkingtreding worden gedigitaliseerd, gevolgd door de Europese ziekteverzekeringskaart en andere socialezekerheidsdocumenten na drie jaar. Papier en alternatieve kanalen blijven overal beschikbaar.

Na de inwerkingtreding van de nieuwe regels inzake de digitalisering van kwalificaties hebben de lidstaten drie jaar de tijd om deze uit te voeren. De herziene richtlijn beroepskwalificaties en de richtlijn betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen voorzien in overgangperiodes van twee jaar.

Kunnen mensen nog steeds gebruikmaken van papieren documenten of toegang krijgen tot diensten zonder digitale portemonnee?

Ja, dat is waar. Papieren versies blijven beschikbaar op verzoek voor socialezekerheidsdocumenten en kwalificaties, zelfs als digitale formaten de standaard worden. Niemand hoeft een digitale portemonnee te hebben. Papieren socialezekerheidsdocumenten zullen voorzien zijn van veiligheidskenmerken waarmee ze kunnen worden geverifieerd en moeten nog steeds door de administraties worden aanvaard.

Erkenning van vaardigheden en kwalificaties in de hele EU

Wat verandert er voor de erkenning van beroepskwalificaties?

Het initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden zal de procedures voor de erkenning van beroepskwalificaties in de eengemaakte markt moderniseren. Het nieuwe initiatief brengt gerichte wijzigingen aan in de [richtlijn beroepskwalificaties](#) om het papierwerk te verminderen, de verwerkingstijden te verkorten (van 3 maanden tot 5 weken in het geval van automatische erkenning en van 4 maanden tot 11 weken voor alle andere aanvragers van erkenning) en de verantwoordingsplicht van overheden te verbeteren, de vergoedingen te verlagen, de aan burgers verstrekte informatie te verbeteren en de administratieve samenwerking tussen nationale autoriteiten te versterken. Het rechtskader wordt ook uitgebreid tot EU-burgers die kwalificaties buiten de EU hebben behaald.

De invoering van een uniforme Europese digitale workflow zal de verwerkingstijden versnellen en tegelijkertijd de administratieve lasten en kosten voor zowel de bevoegde autoriteiten als de aanvragers verminderen. Aanvragen en bewijsstukken worden in alle EU-talen aanvaard, waardoor de kosten voor beëdigde vertalingen worden verlaagd. De besparingen op de administratieve kosten voor bevoegde autoriteiten en aanvragers gezamenlijk worden geraamd op 486 miljoen EUR tot 2040. De

Het initiatief introduceert ook het eerste gemeenschappelijke opleidingskader voor fysiotherapeuten, waardoor personen die voldoen aan de in het kader vastgestelde gemeenschappelijke minimumvaardigheden en -competenties hun kwalificaties automatisch kunnen laten erkennen in alle deelnemende lidstaten. Dit zal helpen tekorten aan te pakken waar deze het meest acuut zijn. Voorts heeft de Commissie een lijst vastgesteld van prioritaire beroepen in sleutelsectoren waarvoor toekomstige gemeenschappelijke opleidingskaders kunnen worden ontwikkeld. Het staat de lidstaten vrij te beslissen welke beroepen zij reguleren en welke opleiding tot hen leidt.

Wat betekenen de nieuwe regels voor mensen met kwalificaties die buiten de EU zijn behaald?

In een nieuwe richtlijn zullen gemeenschappelijke regels worden vastgesteld voor de erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties. Het zal de procedures vereenvoudigen door middel van op elkaar afgestemde documentatievereisten, vaste termijnen en beroepsrechten, waardoor wachttijden en papierwerk voor zowel aanvragers als werkgevers worden verkort. De erkenning van een kwalificatie verleent geen recht om de EU binnen te komen, er te verblijven of er te werken.

De Commissie zal ondersteunende diensten verlenen om de echtheid van buiten de EU afgegeven kwalificaties te controleren. Het nieuwe regelgevingskader omvat ook de automatische erkenning van leerprogramma's in beroepen met EU-brede minimumopleidingseisen. Dit zal helpen tekorten aan arbeidskrachten in beroepen zoals artsen en verpleegkundigen aan te pakken, met behoud van hoge normen op het gebied van patiëntveiligheid en professionele dienstverlening. Erkenningsbesluiten zijn niet overdraagbaar tussen de lidstaten.

Wanneer gaan mensen profiteren van het initiatief voor de overdraagbaarheid van vaardigheden?

Mensen zullen de voordelen van het Skills Portability Initiative gaan inzien naarmate de nieuwe

maatregelen worden aangenomen en uitgevoerd. Sommige voordelen zouden ongeveer twee jaar na de inwerkingtreding beschikbaar kunnen zijn, met verdere belangrijke maatregelen die ongeveer drie jaar na de inwerkingtreding worden verwacht.

- **Verordening inzake digitale en vergelijkbare kwalificaties:** drie jaar na de inwerkingtreding moeten digitale kwalificaties beschikbaar komen via de EU-portemonnee voor digitale identiteit, zodat ze gemakkelijker toegankelijk zijn en gemakkelijker kunnen worden gedeeld.
- **Wijziging van de richtlijn betreffende beroepskwalificaties:** drie jaar na de inwerkingtreding moeten snellere en veiligere erkenningsprocedures van toepassing worden.
- **Richtlijn betreffende eenvoudigere erkenningsregels voor niet-EU-burgers:** twee jaar na de inwerkingtreding moeten eenvoudigere procedures het gemakkelijker maken om kwalificaties die buiten de EU zijn behaald, te laten erkennen.
- **Het gemeenschappelijk opleidingskader voor fysiotherapeuten** zal van toepassing zijn zodra de toetsingsperiode voor de Raad en het Europees Parlement is afgelopen, d.w.z. na maximaal vier maanden.

Kan automatische erkenning van kwalificaties van buiten de EU leiden tot lagere Europese beroepsnormen?

Nee. Automatische erkenning betekent niet dat alle kwalificaties van buiten de EU automatisch worden geaccepteerd. Het zal alleen van toepassing zijn op kwalificaties uit specifieke, vooraf goedgekeurde opleidingsprogramma's die voldoen aan EU-brede minimumopleidings- en kwaliteitsnormen.

Het systeem zal betrekking hebben op specifieke gereguleerde beroepen, zoals artsen, algemeen ziekenverplegers, tandartsen, verloskundigen, dierenartsen, apothekers en architecten. Vóór de erkenning zullen de relevante opleidingsprogramma's en -instellingen een grondige beoordeling op EU-niveau ondergaan, met inbegrip van een onafhankelijke EU-evaluatie, bezoeken ter plaatse en rechtstreekse controles van de opleidingsomgeving. Goedkeuringen zullen in de tijd beperkt zijn, openbaar worden gemaakt en door de lidstaten kunnen worden aangevochten als er gegronde twijfels ontstaan. Dit geldt alleen voor beroepen waarvoor reeds minimumopleidingseisen van de EU gelden. De lidstaten blijven de taal-, registratie- en beroepsgedragsvereisten controleren. De kosten van de herziening van de opleidingsprogramma's komen ten laste van de aanvragende instellingen.

Versterkt mandaat voor de Europese Arbeidsautoriteit

Wat doet de Europese Arbeidsautoriteit?

De ELA helpt de EU-landen samen te werken bij de toepassing en handhaving van regels die **eerlijke arbeidsmobiliteit** garanderen. Het coördineert arbeidsinspecties, beslecht grensoverschrijdende geschillen tussen nationale autoriteiten en helpt mensen en bedrijven grensoverschrijdend te werken en te opereren. Sinds 2021 heeft de ELA 347 grensoverschrijdende arbeidsinspecties ondersteund, van 10 in 2021 tot 138 in 2025). Bij deze inspecties werden bijna 25.000 werknemers in sectoren als vervoer, bouw en landbouw gecontroleerd. Velen hebben ernstige inbreuken aan het licht gebracht, waaronder onderbetaling of niet-betaling van lonen en zwartwerk of te weinig zwartwerk.

De ELA coördineert ook [Eures](#), het Europese netwerk van 1 000 adviseurs die informatie- en arbeidsbemiddelingsdiensten verlenen aan werkzoekenden, werknemers en werkgevers. EURES. De ELA faciliteert de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen Eures-leden en -partners, die jaarlijks miljoenen vacatures op de Eures-website publiceren.

Hoe zal het pakket zwartwerk, onderbetaling en uitbuiting van werknemers helpen aanpakken?

Mobiele werknemers krijgen betere informatie en advies over hun sociale en arbeidsrechten. Dit zal hen helpen hun rechten beter te begrijpen wanneer zij in een andere lidstaat wonen of werken.

Beter gerichte inspecties door de lidstaten zullen ook helpen zwartwerk, onderbetaling en andere vormen van misbruik in kaart te brengen. Een eenvoudiger geschillenbeslechting tussen de lidstaten en meer steun voor handhaving zullen ook bijdragen tot een betere bescherming van werknemers, waaronder meer kwetsbare onderdanen van derde landen die in de EU wonen.

Het mandaat van de ELA zal ook worden uitgebreid tot onderdanen van derde landen die in de EU verblijven. Met name zullen gezamenlijke en onderling afgestemde inspecties worden versterkt om ook gevallen te bestrijden in verband met zwartwerk, onderbetaling en uitbuiting van werknemers waarbij onderdanen van derde landen betrokken zijn. De ELA zal de lidstaten bijstaan met betrekking tot specifieke bepalingen inzake werkgelegenheid en sociale zekerheid in het kader van de richtlijnen inzake sancties tegen werkgevers, seizoenarbeiders, tijdelijke bescherming en gecombineerde vergunning.

Wordt de ELA een EU-arbeidsinspectie?

Gecoördineerde en gezamenlijke inspecties zullen vrijwillig blijven en de lidstaten zullen beslissen al dan niet aan deze inspecties deel te nemen.

Tegelijkertijd zal de ELA beter in staat zijn gegevensanalyses en risicobeoordelingen uit te voeren en inspecties aan geïnteresseerde lidstaten voor te stellen.

Bovendien zal de invoering van nieuwe nationale verbindingsfunctionarissen voor inspectie voor alle lidstaten de samenwerking tussen de EU-landen helpen verbeteren en inspecties ondersteunen.

Hetzelfde principe geldt voor bemiddeling, die ook vrijwillig blijft.

Hoe zal het pakket illegale praktijken in onderaannemingsketens aanpakken?

Het pakket van vandaag is gericht op het versterken van de handhaving binnen het bestaande kader. In dat verband zal het versterkte mandaat van de ELA de ondersteuning van de lidstaten bij de handhaving van de rechten van werknemers in grensoverschrijdende situaties, onder meer in onderaannemingsketens, verbeteren.

Potentiële nieuwe EU-maatregelen inzake onderaannemingsketens worden momenteel beoordeeld in het kader van de [tweede fase van de raadpleging van de sociale partners over de komende wet inzake kwaliteitsbanen](#). Daarnaast brengt de ELA, naar aanleiding van het [verslag](#) over de toepassing en uitvoering van Richtlijn (EU) 2018/957 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, momenteel de bestaande aansprakelijkheidsregelingen voor onderaanneming in de lidstaten in kaart. Dit pakket wijzigt de aansprakelijkheidsregels voor onderaanneming niet.

Hoe zal het mandaat van de ELA worden uitgebreid tot onderdanen van derde landen?

Sommige onderdanen van derde landen zijn bijzonder kwetsbaar voor misbruik op de werkplek, zoals onderbetaling, buitensporige werktijden, illegale inhoudingen en schijnzelfstandigheid. Het uitsluiten van werknemers van buiten de EU van de activiteiten van de ELA zou leiden tot hiaten in de handhaving, oneerlijke concurrentie mogelijk maken en de werkgelegenheids- en sociale normen onder druk zetten.

Om dit aan te pakken, zal het mandaat van de ELA worden uitgebreid tot onderdanen van derde landen. Met name zullen gezamenlijke en onderling afgestemde inspecties worden vergemakkelijkt om gevallen van zwartwerk of illegale tewerkstelling en uitbuiting van werknemers uit derde landen op te nemen. Daarnaast zal de ELA de lidstaten bijstaan met betrekking tot specifieke bepalingen inzake werkgelegenheid en sociale zekerheid in het kader van de sancties voor werkgevers, seizoenarbeiders, de richtlijn gecombineerde vergunning en de richtlijn tijdelijke bescherming.

Hoe zal EURES veranderen?

De voorgestelde herziening van het Eures-kader zal het netwerk eenvoudiger, sterker en beter verbonden maken met andere digitale instrumenten en diensten voor werkgelegenheid.

De herziening zal de eigendom van het Eures-portaal van de ELA overdragen aan de Europese Commissie. Dit zal nauwere integratie met andere belangrijke EU-instrumenten en -diensten mogelijk maken, bijvoorbeeld [Europass](#), de [EU-talentenpool](#) en het [Europees classificatiesysteem voor vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen \(ESCO\)](#). Dit zal zorgen voor naadloosere, efficiëntere en gebruiksvriendelijkere diensten voor werkzoekenden, werkgevers en de organisaties die hen bijstaan.

De herziening zal ook de complexiteit verminderen en het kader gemakkelijker te beheren en doeltreffender maken door belangrijke operationele regels rechtstreeks in de Eures-verordening op te nemen, ter vervanging van de huidige versnipperde structuur van zes uitvoeringshandelingen. Deze

stroomlijning zal bijdragen tot een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en tot een betere ondersteuning van de arbeidsmobiliteit in heel Europa.

Hoe is het voorstel inzake de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen in overeenstemming met het migratiebeleid van de EU?

Het voorstel is in overeenstemming met het migratiebeleid van de EU omdat het helpt talent aan te trekken en beter gebruik te maken van vaardigheden uit niet-EU-landen. Door erkenning sneller en transparanter te maken, kan het onderdanen van derde landen helpen toegang te krijgen tot banen die aansluiten bij hun kwalificaties en tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Dit geldt ongeacht of niet-EU-onderdanen al in de EU werken en verblijven of van plan zijn om naar de EU te migreren voor werk.

Het vormt ook een aanvulling op EU-initiatieven op het gebied van legale [migratie, waaronder de EU-talentenpool](#), die is ontworpen om internationale werving voor beroepen met een tekort aan arbeidskrachten te vergemakkelijken, alsook de [talentpartnerschappen](#), door de integratie op de arbeidsmarkt te ondersteunen door de erkenning van vaardigheden en kwalificaties te vergemakkelijken.

Tegelijkertijd geeft de erkenning van kwalificaties geen recht om de EU binnen te komen, er te verblijven of er te werken. Deze rechten blijven onderworpen aan EU- en nationale migratieregels, aangezien het voorstel geen afbreuk doet aan het recht van de lidstaten om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen moeten worden toegelaten. Het voorstel van de Commissie is alleen gericht op erkenningsprocedures als zodanig en doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de lidstaten op het gebied van migratie of beroepsregulering.

Voor meer informatie

[Persbericht](#)

[Factsheet over de Europese socialezekerheidspas](#)

[Factsheet over de versterking van de Europese Arbeidsautoriteit](#)

[Factsheet over het initiatief inzake de overdraagbaarheid van vaardigheden](#)

QANDA/26/1852

<@rel_link@>

Contactpersoon voor de pers:

[Eva HRNCIROVA](#) (+32 2 298 84 33)

[Eirini ZARKADOULA](#) (+32 2 295 70 65)

Voor het publiek: [Europe Direct](#) per telefoon [00 800 67 89 10 11](#) of [e-mail](#)