



NL

VERSLAG

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



**Co-funded by the
European Union**

Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

VERSLAG

over activiteiten van online info centrum

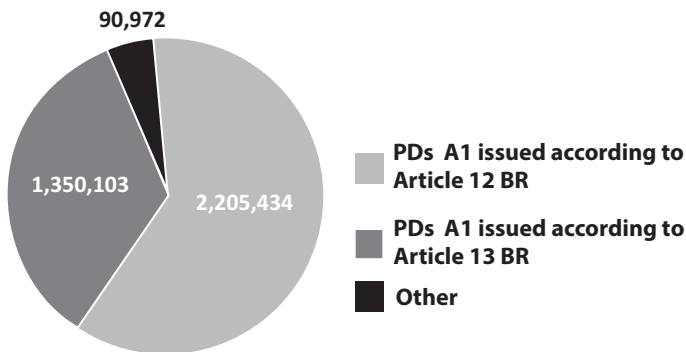
1. Inleiding

De beroemde uitspraak vande J. J. Rousseau stelt dat wanneer een man van Parijs naar Marseille reist, hij meer wetgeving verandert dan paarden. Het doel van de interne markt van de EU¹ is juist het wegneven van obstakels die het vrije verkeer belemmeren. Dit omvat ook de vrijheid van dienstverrichting² en een van de vormen daarvan – detachering van werknemers. Het is gebaseerd op een breed scala aan EU-regels, zowel op het niveau van primair als secundair recht³.

De kwestie van detachering van werknemers is een combinatie van (nationaal en Europees) arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht, fiscaal recht, evenals tal van bepalingen met betrekking tot andere takken van het recht. Opgemerkt moet worden dat er verschillen zijn in de definitie van 'gedetacheerde' in het kader van de coördinatieverordeningen voor sociale zekerheid (d.w.z. 'Basisverordening' 883/2004/EG betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels ['BR'] en Verordening 987/2009/EG tot vaststelling van de procedure voor de uitvoering van de basisverordening ['IR']) met betrekking tot de definitie van 'gedetacheerde werknemer'⁴ in het kader van de detacheringsrichtlijn (d.w.z. Richtlijn 96/71/EG zoals onlangs gewijzigd bij Richtlijn 2018/957/EU⁵). Dienovereenkomstig kunnen personen worden 'gedetacheerd' op grond van de coördinatieverordeningen (d.w.z. de oprichting van een nationaal socialezekerheidsstelsel met betrekking tot gedetacheerde werknemers), maar niet op grond van de detacheringsrichtlijn ('PWD')⁶.

In geval van grensoverschrijdende detachering is Certificaat A1 ('PD A1') het certificaat waaruit het socialezekerheidsstelsel met betrekking tot de gedetacheerde werknemer kan worden bepaald. Grafiek 1 toont het totale aantal van deze certificaten uitgegeven in overeenstemming met de respectieve rechtsgrondslagen in 2021 (laatst beschikbare gegevens):

Grafiek 1 – Totaal aantal A1-certificaten uitgegeven in 2021 in de EU, uitgesplitst naar type



¹ Artikel 26, lid 2 Van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

² Y. Jorens, *Cross-border EU Employment and its Enforcement. An Analysis of the Labour and Social Security Law Aspects and Quest for Solutions*, Springer 2022, p. 1.

³ Z. Rasnaca, *Identifying the (dis)placement of 'new' Member State social interests in the posting of workers: the case of Latvia*, *ECLRev*, 14, 2018, p. 133.

⁴ Zie BR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02004R0883-20140101> en IR: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02009R0987-20180101>

⁵ Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

⁶ Meer informatie in: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, (2022), *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, p. 9 en vervolg.

Bron: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, Brussels 2022

(grafiek vertaling:

- **A1 certificaten afgegeven conform artikel 12 Nr.**

- **A1 certificaten afgegeven conform artikel 13 Nr.**

- Overige)

Onder gedetacheerde werknemers, d.w.z. personen die van de ene lidstaat naar de andere worden gestuurd om voor een werkgever te werken, zijn er steeds meer aanbieders van thuiszorgdiensten⁷, soms door de media aangeduid als „ware engelen“ (Deutschlandfunk, 2016) of „stille heldinnen“ (Kurier, 2018).

Het doel van dit **rapport over de activiteiten van online informatiecentra** ('OIC') die actief zijn in het kader van het⁸ POSTCARE-project is om het werk van deze centra in de partnerlanden te beoordelen.

2. Basis juridische en praktische aspecten van detachering van werknemers in de thuiszorgsector

De Europese bevolking vergrijsd snel, daarom is er een toenemende vraag naar ouderenzorg⁹. Zorgverleners zijn betaalde professionals, wiens baan voornamelijk de zorg omvat die ze bieden terwijl ze in een privéwoning wonen samen met de persoon voor wie ze zorgen (de ontvanger van de dienst)¹⁰. Deze sector bestaat grotendeels uit circulaire werknemers uit Midden- en Oost-Europa (een feit dat ook wordt bevestigd door de conclusies van de nationale activiteitenverslagen van de OIC in dit document). De formele sector van de langdurige zorg (LTC) omvat 6,3 miljoen werknemers in de EU (bijna 3,2% van de totale beroepsbevolking in de EU), terwijl de informele sector naar schatting tussen de 40 en 50 miljoen werknemers telt¹¹.

Uit het onderzoek blijkt dat een steeds belangrijker factor in de thuiszorgsector in de EU onderdanen van derde landen (ODL) zijn die worden gedetacheerd om in het buitenland te werken om dergelijke zorg te verlenen. Sommige onderzoekers betogen (terecht) dat huishoudens de diensten van migranten (en gedetacheerde werknemers) zien als een substituuut voor gezinszorg¹². Dit type zorg wordt meestal verleend door personen die in het huishouden wonen: de verzorger(s) woont(wonen) bij de persoon voor wie hij/zorgt. Uit de

⁷ Het concept dat in hoofdstuk 2 hieronder wordt uitgelegd.

⁸ Ga voor meer informatie over het POSTCARE 2.0-project naar de website: <http://federacjaprzedsiebiorcow-internationalprojects.eu/postcare-2-0/>

⁹ Volgens het Bondsministerie van Volksgezondheid van Duitsland hadden eind 2020 ongeveer 4,6 miljoen ouderen zorgbehoevend; in 2050 zou dit aantal kunnen oplopen tot 7,25 miljoen – K. Wakula, *Überprüfung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht 2023/12*.

¹⁰ Eurofound, *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Luxemburg 2020 Zie ook M. Kielbas, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022* (binnen het project POSTCARE 1.0): <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

¹¹ M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers*. Luxemburg: Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken, EP 2021

¹² Vergelijk met P. Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, p. 84 en volgende. Zie ook: M. Kielbasa, *Postcare*. (...) *Country Report Poland 2022*, geciteerd werk.

enquête over¹³ 'migranten die thuiszorg verlenen' in Duitsland (de grootste ontvanger van zorgdiensten in de EU/eer¹⁴) bleek dat zelfs wanneer werknemers niet in het huishouden wonen van de persoon voor wie ze zorgen, 'ze altijd in de buurt zijn en klaar staan om te hulp te schieten als zich problemen voordoen'¹⁵. Hoewel sommige migrantenverzorgers ervaring hebben of een verpleegkundige opleiding hebben gevolgd, hebben de meesten geen ad hoc formele kwalificaties¹⁶. Dergelijke zorgverleners worden ook geïnstrueerd om te werken in de 'therapeutische geneeskunde' die het meest relevant is voor ouderen¹⁷.

Volgens de thans geldende bepalingen hebben zij bij hun detachering recht op bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (met name met betrekking tot „beloning” – in de lidstaat waar zij gedetacheerd zijn - artikel 3, lid 1, van Richtlijn 96/71, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2018/957). Volgens Richtlijn 2018/957 zijn, wanneer de feitelijke periode waarin zij worden gedetacheerd meer dan 12 maanden bedraagt, alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die zijn voorgeschreven door de lidstaat waar zij worden gedetacheerd, geldig onder de voorwaarden van genoemd artikel 3, lid 1.

Wanneer aan de relevante voorwaarden is voldaan, kan de doorverwezen verzorger ook een A1-certificaat krijgen dat dient als bewijs dat hij/zij niet verplicht is om socialezekerheidsbijdragen te betalen in een ander land (de lidstaat waarnaar hij/zij wordt doorverwezen). In het geval van zorgverleners die ODL,s zijn, is de voorwaarde echter dat zij legaal op het grondgebied van een lidstaat verblijven en dat zij zich niet in een situatie bevinden die in alle opzichten beperkt is tot slechts één lidstaat (artikel 1 Verordening 1231/2010).

3. Activiteiten van nationale consultants – uitdagingen en prioriteitsgebieden

Deze sectie somt de belangrijkste operationele structuren op en identificeert de meest voorkomende problemen die dringend moeten worden opgelost in elk van de partnerlanden. Om het navigeren door de tekst te vergemakkelijken, hebben we de landen alfabetisch opgesomd.

Griekenland

Volgens de laatst beschikbare gegevens werd het 9251 A1-certificaat in 2018 in Griekenland afgegeven¹⁸. Opgemerkt kan worden dat de omvang van het fenomeen van detachering van werknemers in dit land bescheiden is (dit aantal is echter toegenomen ten opzichte van het 1889 A1-certificaat dat in 2012 werd afgegeven¹⁹). Dit is in sommige opzichten ook duidelijk in het feitelijke functioneren van de Griekse OIC ,s, vooral in de benadering van dit probleem door het publiek. De centra worden beheerd door een team van professionals met behulp van een speciale website, die direct contact met experts over verwijzingen mogelijk maakt. Ondanks de hoge mate van deskundigheid stuitten de Centra op uitdagingen die een snelle oplossing vereisen. De belangrijkste zijn de volgende:

¹³ *Er bestaat vaak verwarring tussen de termen gedetacheerde werknemer en migrerende werknemer – migrerende werknemers zijn personen die op verschillende rechtsgronden grenzen overschrijden – artikel 56 en voortzetting in tegenstelling tot artikel 45 en voortzetting van het VWEU.*

¹⁴ *M. Kiebasa, The Poland Report: Recommendations and Solutions, POSTCARE 2.0 Informing the Care Services Workers on Posting Rules, 2023, p. 2-3.*

¹⁵ *P. Kniejska, In between-carer: towards a new type of elder care worker? The example of Polish migrant care workers in Germany', IJCC 2018, 2(4): 477-98, str. 477.*

¹⁶ *M. Kiebasa, Postcare. (...) Country Report Poland 2022, geciteerd werk.*

¹⁷ *P. Kniejska, (2018) In between-carer, geciteerd werk, p. 489.*

¹⁸ *F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, Posting of workers, geciteerd werk, p. 20.*

¹⁹ *F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, Posting of workers, geciteerd werk, p. 24.*

1. Moeilijkheden bij het begrijpen van de complexe arbeidswetgeving van de lidstaat waar de werknemer is gedetacheerd (met name verschillen in contracten, werktijden en vakantiebeleid in een grensoverschrijdende situatie creëren verwarring, waardoor individuen niet met zekerheid hun rechten en plichten kunnen kennen).

2. De complexiteit van het proces van het beheer van socialezekerheidsbijdragen in de lidstaat van herkomst en detachering.

3. Er zijn zorgen geuit over de loonkloof tussen gedetacheerde en lokale werknemers, waardoor het bestaan van een eerlijke vergoeding in twijfel wordt getrokken. Dit probleem is een centraal gespreksonderwerp geworden en verschillende personen hebben het als kritiek gekenmerkt. Dit had kunnen worden beïnvloed door het feit dat de gemiddelde jaarlijkse nettowinst in Griekenland in vergelijking met de EU- en EER-landen Griekenland dichterbij de onderkant van de lijst van deelnemende lidstaten plaatst²⁰.

Daarom zijn dit de prioritaire gebieden die voortvloeien uit het werk van de Griekse centra:

Prioriteitsnr. 1: Arbeidswetgeving begrijpen en op elkaar afstemmen

- Verduidelijking en vereenvoudiging van de arbeidswetgeving in de lidstaten om ervoor te zorgen dat deze wordt begrepen en nageleefd.
- Gestandaardiseerde richtlijnen voor contracten, werktijden en vakantiebeleid om verwarring en twijfels te minimaliseren.

Prioriteitsnr. 2: Kader voor het beheer van de sociale zekerheid

- Een alomvattend kader ontwikkelen om de identificatie en het beheer van socialezekerheidsbijdragen in de lidstaat van herkomst en detachering te vergemakkelijken, evenals begeleidings- en ondersteuningsmechanismen om de toegang tot sociale uitkeringen en pensioenregelingen te vergemakkelijken.

Prioriteitsnr. 3: Eerlijke arbeidsvoorwaarden

- Het aanpakken van loonverschillen en het vaststellen van beleid om een eerlijke beloning voor gedetacheerde werknemers te waarborgen, evenals het implementeren van maatregelen om eerlijke werktijden, pauzes en een gunstige werkomgeving te garanderen.

Het aanpakken van deze prioritaire kwesties zou de functionaliteit en effectiviteit van de ondersteuning aan individuen door Online Info Centers aanzienlijk verbeteren, evenals de situatie van gedetacheerde werknemers die ze gebruiken.

Litouwen

Detachering van werknemers naar Litouwen komt steeds vaker voor, wat duidelijk kan worden afgeleid uit het aantal uitgegeven A1-certificaten. In 2012 werden 14.041 van deze certificaten uitgegeven, terwijl het aantal in 2021 maar liefst 110.641 bedroeg²¹, wat een enorm aantal is gezien de totale bevolking van het land. Het grootste aantal certificaten werd afgegeven in de transport- en dienstensector, wat blijkt uit de vragen die naar de Litouwse OIC werden gestuurd, die echter ook werden behandeld door paramedici/verzorgers, voornamelijk Litouwse burgers die werkzaam zijn in verpleeghuizen en ouderen. De OIC in Vilnius, waarvan het pand zich bevindt in het hoofdkantoor van de Litouwse vakbond „Solidarumas“, heeft

²⁰ I. Lahiri, *Which European countries have the highest and lowest salaries?*, Euronews business, 24.11.2023

²¹ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, geciteerd werk, p. 24

een hulploos opgezet voor mensen die advies zoeken over arbeidskwesties, wat een goed idee is gebleken. Het advies dat ze zochten, betrof een verscheidenheid aan werkgerelateerde kwesties, waaronder arbeidsomstandigheden, de oprichting van vakbonden en mogelijkheden om in andere landen zoals Noorwegen en Duitsland te werken.

De belangrijkste problemen zijn juridisch werk en verwijzingsprocedures: wat legale tewerkstelling in Litouwen betreft, wordt de nadruk gelegd op verblijfsvergunningen voor langdurig verblijf en specifieke regels voor buitenlanders die van werkgever of baan veranderen. Ook werd aandacht besteed aan het handelen in overeenstemming met de regelgeving inzake detachering met betrekking tot werknemers van buitenlandse bedrijven.

De grootste uitdaging is het tekort aan (3000!) paramedici en zorgverleners in Litouwen, dat nog wordt verergerd door aanstaande hervormingen in de langdurige zorg. Onvoldoende financiering is een constante verzwarende omstandigheid. Het beschrijft ook de wettelijke verplichtingen van Litouwse bedrijven die tijdelijk onderdanen van derde landen in dienst hebben, en benadrukt het belang van correcte documenten om boetes voor illegale tewerkstelling te voorkomen.

De prioritaire gebieden die voortvloeien uit de werking van het Litouwse Centrum zijn de volgende:

Prioriteitsnr. 1: Inzicht in arbeidswetten en ondersteuning

- Het aanpakken van schendingen van het arbeidsrecht met verbeterde begeleiding en ondersteuning voor paramedici/verzorgers
- Uitgebreide informatie geven over arbeidsomstandigheden, vakbondsvorming en arbeidskansen in het buitenland, met name in de (zorg) zorg.

Prioriteitsnr. 2: Verduidelijking van juridische procedures

- Vereenvoudiging van het proces voor het verkrijgen van vergunningen en verblijfsdocumenten voor ODL's die bedoeld zijn om op verschillende tijdstippen in Litouwen te werken (met name als zorgverleners in huiselijke omstandigheden) en het zorgen voor adequaat overleg met de migratiedienst om illegaal werk te voorkomen bij het veranderen van baan of werkgever.

Het aanpakken van deze prioritaire kwesties zou de efficiëntie van de OIC aanzienlijk verbeteren, leiden tot effectievere ondersteuning voor verschillende werknemers bij het oplossen van complexe juridische kwesties en de arbeidsomstandigheden in Litouwen en in het buitenland verbeteren²².

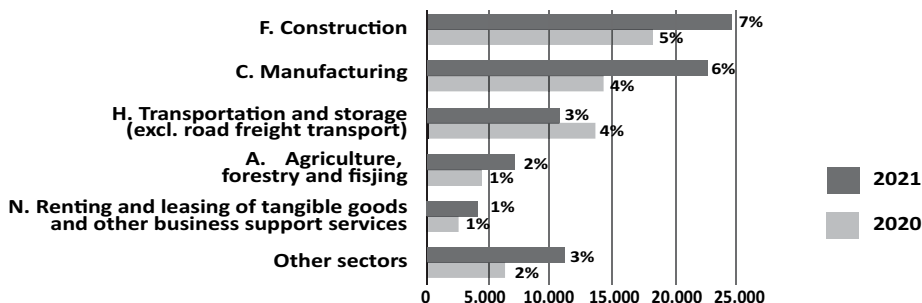
Nederland

Nederland is altijd een van de belangrijkste EU-lidstaten geweest waar werknemers zijn gedetacheerd. Tussen 2018 en 2020 zijn naar schatting tussen de 207.000 en 605.000 A1 Certificaten uitgegeven in Nederland. Sinds de invoering van het *Meldloket WagwEU* zijn bijvoorbeeld 375.000 gedetacheerde werknemers op de hoogte gebracht van hun komst in 2021²³. Onder hen vormen gedetacheerde werknemers in de zorgsector slechts één klein deel, zoals te zien is in de onderstaande tabel:

²² Zie ook: D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, *The Legal System of Posting of Workers in Lithuania, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Fasc. 1 – 2021*

²³ A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures, geciteerd werk, p. 29.*

Grafiek 2. 5 van de tewerkstellingssector met het hoogste aantal meldingen bij aankomst van gedetacheerde werknemers, met uitzondering van het wegtransport van goederen



Bron: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499, p. 29.

grafiek vertaling:

- **F. Bouwsector**
- **C. Productiesector**
- **H. Vervoer en opslag (exclusief wegtransport van goederen)**
- **A. Landbouw, bosbouw en visserij**
- **N. Verhuur en lease van materiële goederen en andere bedrijfsondersteunende diensten**
- **Overige sectoren)**

De Nederlandse OIC in het kader van het POSTCARE 2.0-project werd gelanceerd met als primair doel informatie te verstrekken over de detachering van werknemers naar Nederland en omvat een website die speciaal voor het project is gemaakt en een breed scala aan middelen biedt.

De belangrijkste conclusies en uitdagingen die voortvloeien uit het werk van de Nederlandse OIC zijn de volgende:

Sommige mismatch van de query:

- Feedback heeft voornamelijk betrekking op vragen over arbeidsomstandigheden en schendingen van rechten, die vaak niets te maken hebben met detachering, waaronder problemen met contracten, werk zonder contract, minder betalen dan gecontracteerde en verlengde werktijden. Aan de andere kant bestaat de mogelijkheid dat werknemers zich niet als gedetacheerd beschouwen en zich wenden tot vertegenwoordigers voor de algemene rechten van werknemers in plaats van het Centrum.

Concurrentie in de vorm van andere portals die belangrijke informatie en advies geven:

Het bestaan van verschillende andere portals in Nederland die gedetacheerde werknemers van informatie voorzien, had vragen van de OIC gewijd aan de detachering van werknemers kunnen omleiden. Tegelijkertijd kan de aard van de activiteiten van de Nederlandse partner gericht op mensenhandel onderzoeken stimuleren die meer te maken hebben met de zware uitbuiting van werknemers dan met detacheringkwesties.

Daarnaast organiseerde de Nederlandse partner twee voorlichtingsworkshops. Ze spraken over het verbeteren van de verspreiding van informatie en het vergroten van het bewustzijn van de rechten van werknemers. De conclusies van de gesprekken hebben in belangrijke mate bijgedragen aan de effecten van het werk van de Nederlandse OIC.

De belangrijkste uitdagingen bij de uitoefening van rechten, geïdentificeerd door de OIC, omvatten moeilijkheden bij het bepalen van de juridische status van werknemers, wat de effectieve uitoefening van hun rechten belemmert met de hulp van overheidsinstanties en niet-gouvernementele organisaties.

Dit zijn dus speerpunten die voortkomen uit het werk van het Nederlands Centrum.

Prioriteitsnr. 1: Verduidelijking van verwijzingssituaties en bewustwording van rechten

Strategieën ontwikkelen om werknemers te informeren en voor te lichten over hun status als gedetacheerde werknemers en het bijbehorende wettelijke kader, en contact opnemen met belanghebbenden om het begrip en het bewustzijn van de rechten en plichten van gedetacheerde werknemers te verbeteren.

Prioriteitsnr. 2: Vereenvoudigen hoe informatie werknemers bereikt

Profiteer van een website met informatie en contacten waar de overheid niet bij betrokken is, omdat dit mensen kan intimideren en hen ervan kan weerhouden om contact op te nemen. Bedenk ook een strategie met als doel onderscheid te maken tussen OIC en bestaande portals en te komen tot samenwerking met overheden en niet-gouvernementele organisaties.

Het aanpakken van deze prioritaire kwesties zou de rol van de OIC versterken bij het ondersteunen van gedetacheerde werknemers, het vergroten van het bewustzijn en het waarborgen van toegang tot de belangrijkste informatie, waardoor werknemers mondiger worden en hun rechten worden beschermd, zowel in Nederland als wanneer ze in het buitenland worden gedetacheerd²⁴.

Polen

Wat de detachering van werknemers betreft, is Polen de op één na belangrijkste EU-lidstaat, zoals duidelijk blijkt uit enquêtes op EU-niveau²⁵. Het is ook een land dat een groot aantal werknemers naar het werk stuurt, wat kan worden geconcludeerd uit de onderstaande grafiek (die het grootste aantal vragen aan de Poolse OIC verklaart).

²⁴ Zie ook: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, geciteerd werk, p. 44 e.v.

²⁵ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, geciteerd werk, p. 18.

Grafiek 3. Aantal A1 Certificaten uitgegeven in 2021 en hun aandeel in het totaal aantal

Sector	Totaal aantal uitgegeven in 2021 [volgens artikel 12 + artikel 13 Nr.	A1 certificaten afgegeven door ODL		A1 certificaten afgegeven aan Oekraïners		A1-certificaten afgegeven aan EU-burgers (inclusief Poolse burgers)	
		Nummer	Aandeel in het totaal aantal	Nummer	Aandeel in het totaal aantal	Nummer	Aandeel in het totaal aantal uitgegeven A1 Certificaten
Gezondheidszorg en maatschappelijk werk (PCD Q)	74.876 [17.953 + 56.833]	2.025 [1.091 + 934]		1.836 [1,023 + 813]	2-4	72.851	97,3%

Bron: eigen berekening op basis van data van ZUS + M. Kielbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, p. 111

Het OIC van het Europees Instituut voor Arbeidsmobiliteit (ELMI) is in januari 2023 operationeel geworden. De website (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) is in het leven geroepen om vragen te beantwoorden over grensoverschrijdende verwijzingen van mantelzorgers, in het bijzonder vanuit en met betrekking tot derde landen. Het doel van het Centrum was om uitgebreide toegankelijkheid te bieden via meerdere kanalen.

De vele vragen die hij heeft ontvangen en de uitdagingen die hij heeft geïdentificeerd, kunnen worden onderverdeeld in de volgende categorieën:

Querycategorieën:

- Doorverwijzing van zorgverleners die ODL zijn naar het werk
- EU-beginselen inzake socialezekerheidscoördinatie
- Arbeidsrechtelijke bepalingen met betrekking tot de detacheringsrichtlijn
- Wettelijk kader voor zorgverleners uit Polen die naar het buitenland worden gestuurd, met name in Duitsland

Uitdagingen met betrekking tot de beschikbaarheid van informatie:

- Uitdagingen als gevolg van onvoldoende beschikbaarheid van informatie
- Wettelijke vereisten geven voorrang aan officiële nationale websites, maar in de praktijk wordt een groot aantal kanalen gebruikt (bijv. volgens een recent gepubliceerde studie, 182 in 5 lidstaten²⁶)

Voorbeelden van vragen gericht aan de OIC van het Europees Instituut voor Arbeidsmobiliteit – verschillende vragen, bijvoorbeeld:

- Vragen over eerdere tewerkstelling voor zorgverleners voordat ze worden gedetacheerd naar werk in Duitsland

²⁶ Vergelijk met F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website? ECSWPR Policy Brief 2023/5*, p. 5.

- Contractuele, juridische en praktische kwesties met betrekking tot het werk van Poolse zorgverleners in Duitsland

- Kennisgeving van de lidstaten waar werknemers zijn gedetacheerd

Geïdentificeerde prioritaire problemen die moeten worden aangepakt:

Prioriteitsnr. 1: Verbetering van de toegang tot informatie

- Strategieën ontwikkelen om de toegang tot belangrijke informatie voor gedetacheerde werknemers en werkgevers te vereenvoudigen en te centraliseren

- Samenwerking met verschillende entiteiten om informatiekanaalen te verbeteren

Prioriteitsnr. 2: Verduidelijking van wettelijke kaders

Zorg voor goed geïnformeerde zorgverleners met uitgebreide informatie over wettelijke kaders, socialezekerheidscoördinatie en arbeidsrechtelijke bepalingen en organiseer interviews en vergaderingen waar informatie zou worden uitgewisseld.

Prioriteitsnr. 3: Het is noodzakelijk om het gebrek aan politieke wil aan te pakken en de zwarte markt in de thuiszorgsector te negeren (zoals het geval is bij verwijzing naar Duitsland), evenals om veranderingen door te voeren.

De OIC heeft gediend als een belangrijke hulpbron bij het aanpakken van de complexiteit en uitdagingen waarmee werknemers die in de thuiszorgsector worden gedetacheerd, worden geconfronteerd.

Servië

De Servische OIC, die zich bevindt op de website van de vakbond van werknemers in de gezondheidszorg en sociale zorg van Servië, had tot doel te reageren op vragen over werknemers uit derde landen die op het werk zijn gedetacheerd. Om het bewustzijn te vergroten, werd een workshop georganiseerd die leidde tot een toename van het aantal vragen.

Samenvatting van vragen en antwoorden:

1. De vragen hadden betrekking op de status van de uitzendkracht, het recht op vrije dagen en informatie over de rechten om in Slovenië te werken.

2. Andere vragen hadden betrekking op gegarandeerde minimumarbeidsomstandigheden voor werknemers, beperkingen op overwerk en vrijwillige verlenging van het verblijf van werknemers.

3. Andere kwesties waren sollicitaties en de toepassing van EU-richtlijnen op gedetacheerde niet-EU-werknemers.

De volgende uitdagingen zijn geïdentificeerd die moeten worden aangepakt:

1. Juridische duidelijkheid en ondersteuning – onderzoeken waren gericht op details in wetten, rechten en voorwaarden met betrekking tot gedetacheerde werknemers uit derde landen, minimumlonen, belastingen, gezinshereniging, die duidelijk moeten zijn in het wettelijke kader.

2. Het onderscheid tussen gedetacheerde werknemers en migrerende werknemers was een veelgestelde vraag, die wees op de behoefte aan duidelijke definities en verklaringen.

De prioritaire gebieden die voortvloeien uit het werk van de Servische OIC zijn de volgende:

Prioriteitsnr. 1: Verbetering van wettelijke richtlijnen

De wettelijke kaders met betrekking tot gedetacheerde werknemers verduidelijken, inclusief rechten, verplichtingen, belastingen, verlenging van het verblijf en juridische status na het verstrijken van de maximale periode waarvoor de werknemer mag worden gedetacheerd.

Prioriteitsnr. 2: Onderwijs over werknemersrechten

Focus op het opleiden van werknemers over hun rechten in verschillende landen.

Prioriteitsnr. 3: Verschil tussen soorten werknemers

Leg precies het verschil uit tussen gedetacheerde werknemers en migrerende werknemers.

De OIC heeft een belangrijke rol gespeeld bij het geven van begeleiding en het beantwoorden van vragen van werknemers uit derde landen die werk zoeken. Ontvangen vragen benadrukken de noodzaak van meer juridische duidelijkheid, betere voorlichting over de rechten van werknemers en differentiatie van soorten werknemers om effectieve ondersteuning en begeleiding te bieden aan grensarbeiders.

Spanje

Spanje is een van de EU-lidstaten met het hoogste aantal gedetacheerde werknemers. In 2019, vóór de COVID-19-pandemie, stond het op de derde plaats van alle landen van de EU/Europese Vrijhandelsassociatie. Daarboven lagen alleen Duitsland en Polen²⁷.

Het doel van de partners uit Spanje was om de uitdagingen aan te pakken waarmee zorgverleners uit derde landen worden geconfronteerd en de steeds veranderende situatie in de Europese thuiszorgsector.

De belangrijkste doelstellingen waren de volgende:

- Ontwikkel sensitiviteit en maak werkgevers bewust van hun verplichtingen en informeer zorgverleners over hun rechten. Verzoeken om informatie werden verzameld via een e-mailadres dat in de media en via verschillende sociale netwerken werd gepubliceerd.
- Hoewel de ontvangen verzoeken om informatie beperkt waren, gaven ze inzicht in de uitdagingen waarmee gedetacheerde werknemers en hun werkgevers worden geconfronteerd, meestal personen die mantelzorgers in dienst hebben voor familieleden.
 - OIC-bevindingen en -uitdagingen:
 - Slechts 15% van de vragen kwam van werknemers die onder de detacheringsrichtlijn vallen. Ze vroegen om informatie over de rechten en arbeidsomstandigheden van werknemers in Spanje of andere Europese landen. Het merendeel (85%) betrof werk dat niet onder deze richtlijn valt, met de nadruk op thuiszorg.
 - De focusgroep toonde aan dat zorgverleners, voornamelijk uit Latijns-Amerikaanse landen, zorgactiviteiten voor de persoon voor wie ze zorgen combineren met huishoudelijke taken, en dat ze geen formele kwalificaties hebben om verpleegkundig werk uit te voeren. Velen wonen bij de gezinnen waarvoor ze werken en weten heel weinig over hun contracten

²⁷ M.D. Carrascosa, M.D. & Ó. Contreras, (2022), *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499, p. 6.

of collectieve overeenkomsten.

- Zowel werkgevers als werknemers hebben laten zien dat zij de geldende arbeidsreglementen, sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden onvoldoende begrijpen.

Conclusies en expert assessment:

1. De arbeidsvoorwaarden en kwalificaties van werknemers in verpleeghuizen zijn gereguleerd, in tegenstelling tot degenen die thuiszorgdiensten verlenen, die geen formele kwalificaties hebben of het duidelijk is tot welke categorie werknemers zij behoren.
2. Zorgverleners die thuiszorgdiensten verlenen, zijn meestal immigranten uit Latijns-Amerika en sommige Europese landen en bezitten vaak geen formele kwalificaties, noch is hun status duidelijk vastgelegd in een contract.
3. Caritas in Spanje, evenals de katholieke kerk, hebben een belangrijke rol gespeeld bij het verstrekken van informatie, counseling en het verstrekken van kwalificaties voor zorgverleners uit het buitenland.

Het rapport identificeerde belangrijke kennislacunes, uitdagingen met betrekking tot verpleegnormen, evenals ongelijkheden tussen arbeidsvoorwaarden en kwalificaties van verschillende soorten werknemers, en benadrukte de noodzaak van duidelijkere regelgeving, een hoger bewustzijnsniveau en verbeterde normen voor thuiszorg in Spanje.

4. Resumé

Zoals we al hebben gezien, verschillen de rapporten van de online informatiecentra van de partnerlanden op basis waarvan dit rapport is opgesteld in termen van bijvoorbeeld personen die de centra hebben aangesproken, de aard van de vragen, evenals enkele van de geïdentificeerde uitdagingen. In dit rapport belichten we echter de volgende uitdagingen die alle partnerlanden gemeen hebben.

1. Weinig bewustzijn van de verplichting om geselecteerde segmenten van arbeidsomstandigheden toe te passen in de lidstaat waar de werknemer wordt gedetacheerd tijdens de periode waarin hij wordt gedetacheerd, als gevolg van het grote aantal juridische bronnen dat mogelijk van toepassing is.
2. Praktische problemen bij het registreren van werktijden in gevallen waarin zorg thuis wordt verleend, worden genoemd als het probleem dat leidt tot het grootste aantal meningsverschillen tussen zorgverleners en zorgverleners.
3. Onvoldoende duidelijke rechtspositie van onderdanen van derde landen in de lidstaat waar zij zijn gedetacheerd, met name wat betreft het recht op binnenkomst en verblijf gedurende de periode waarin zij zijn gedetacheerd (de afgifte van het zogenaamde 'visum' van Vander Elst in Duitsland).
4. Een website met informatie en contacten waar de overheid niet bij betrokken is, kan mensen aanmoedigen om contact op te nemen.
5. Gebrek aan politieke wil en het negeren van de zwarte markt in de thuiszorgsector blijven bestaan, hoewel dit een probleem is dat moet worden aangepakt en veranderingen moeten worden doorgevoerd.



Co-funded by the
European Union

Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Gefinancierd door de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie. Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende autoriteit kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.



Co-funded by the
European Union

