



ES | GR | LT
NL | PL | RS

**RECOMMENDATIONS
AND SOLUTIONS**

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



Co-funded by the
European Union

CONTENTS

The Spanish report:	4
English version	11
German version	16
French version	23
The Greek Report:	29
English version	36
German version	41
French version	47
The Lithuanian Report:	53
English version	59
German version	65
French version	71
The Netherlands Report:	77
English version	87
The Polish report:	96
English version	111
German version	124
The Serbian Report:	139
English version	143
German version	146
French version	150

ES

El informe español: Recomendaciones y soluciones



Co-funded by the
European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser considerados responsables de ellos.

Informar a los trabajadores de los servicios de cuidados sobre las normas de desplazamiento

Partiendo del Informe Nacional sobre el CIO en España, en el que hemos analizado los datos obtenidos durante su funcionamiento; elaboramos el siguiente documento de recomendaciones y soluciones, para nuestro país.

Los problemas más importantes detectados en esa fase de análisis de las solicitudes de información recibidas han sido concretados en:

- Desconocimiento, tanto de los empleadores, como de las personas trabajadoras, de la normativa aplicable a su situación laboral y de a qué lugares podrían dirigirse para tener acceso a dicha información y a su tratamiento.

- Falta de competencias de las personas que realizan funciones asistenciales o de cuidadores; lo que implica que no existe una definición de estándares de servicios que deben prestarse por estas personas en esos cuidados asistenciales; y que, en consecuencia, no se puede garantizar la calidad del servicio que se presta a los usuarios.

- Ausencia de una regulación sobre las funciones concretas de los cuidadores asistenciales que, en la mayoría de los casos se realizan junto con el desempeño de tareas domésticas; con contrataciones en esta última tarea laboral.

- Ausencia de información (tanto de las personas trabajadoras, como de los empleadores que tienen que contratarlos) sobre las condiciones de empleo, el régimen de seguridad social aplicable y sus cotizaciones o la vinculación a un determinado convenio colectivo.

- Presuntos incumplimientos de las condiciones de empleo de las personas trabajadoras en los domicilios de las personas que cuidan (sobre todo, en jornadas excesivas y falta de tiempo de descanso) que podrían suponer la existencia de situaciones de "explotación" laboral.

- **Deficiencias en materia de Información:**

El catálogo de deficiencias en este aspecto es amplio: Falta de información; desconocimiento de la existencia de Directivas europeas de aplicación y poca claridad de las normas y contradicciones entre los diferentes Estados a la hora de aplicarlas (éstas para el caso de las personas trabajadoras desplazadas); o desconocimiento del idioma por parte de los trabajadores desplazados, en muchos casos.

Situaciones que, en cualquier caso, no garantizan la aplicación real de todos los derechos de los trabajadores desplazados o migrantes.

Recomendaciones y Soluciones:

Las dificultades de acceso a la información, por parte de los trabajadores desplazados es la misma que la que puede existir para los trabajadores migrantes.

La información a la que pueden acceder no siempre es completa, ni ágil, ni es accesible para la persona trabajadora (desplazada o migrante), en especial por problemas relacionados con el idioma ya que esta información, de existir, normalmente está disponible en español e inglés, exclusivamente.

Por tanto, las propuestas de recomendación se concretan en:

- Garantizar la traducción de la documentación, fundamentalmente en materia de derechos laborales, que debe conocer una persona trabajadora (desplazada o migrante), en su “lengua materna”.

- Unificar la informatización de los procedimientos de las contrataciones tanto en el país de origen como en el de prestación de servicios si ya se reside en éste.

- Establecer mayor claridad en los contenidos de las Directivas (fundamentalmente en el caso de las personas trabajadoras desplazadas) para evitar confusiones en su aplicación

En materia de información y asesoramiento (aunque no sólo en estos) es donde, quizás, los sindicatos más participación pueden realizar con actuaciones como:

- Centralizar la información básica de las distintas fuentes de los gobiernos, administraciones y empresas y ponerlas a disposición de los trabajadores en su propia página Web.

- Conseguir información de las unidades administrativas competentes de cada Estado, de los contratos realizados tanto de los trabajadores desplazados como de los migrantes en las categorías laborales de cuidados asistenciales para tener un conocimiento de los que existen en cada país y de sus funciones y lugar de prestación de servicios.

- **Incumplimientos de las condiciones de empleo reguladas en los convenios colectivos:**

En este caso, los incumplimientos detectados se concretan, fundamentalmente, en la realización de jornadas laborales muy largas (ampliadas aún más al residir en el domicilio de la persona que cuidan), falta de respeto de los períodos de descanso y/o del período de vacaciones.

Ambas situaciones redundan, además de una situación de “presunta” explotación laboral, en la existencia de riesgos para estos trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; tanto por la carga mental soportada (riesgos

psicosociales relacionados con la salud mental), como por el sobreesfuerzo general realizado al no disponer de esos mínimos tiempos de descanso.

Recomendaciones y Soluciones:

- Extender las garantías de las Directivas de PW a los trabajadores migrantes, ante la afluencia de este tipo de circulación de trabajadores (algo que ya ocurre en nuestro país a través de la Ley 45/1999).

- Establecer una regulación específica para los trabajadores migrantes de los sectores profesionales de la salud y de los cuidados asistenciales, en auge ante el envejecimiento de la población.

- **Irregularidades en las contrataciones:**

La práctica fraudulenta que hemos detectado es la contratación de trabajadores en categorías profesionales distinta (inferior) a las del trabajo desempeñado, lo que supone el abono de retribuciones menores por el desempeño de un trabajo superior.

Estas irregularidades se producen por el establecimiento de trabajos relacionados con tareas del hogar que son compaginadas con las de cuidados asistenciales a personas mayores (incluso con niños en el caso de una de las personas participantes en este análisis). En la mayoría de estos casos, las contrataciones que se realizan son para realizar tareas del hogar (con sujeción al ámbito de las personas empleadas del hogar).

Recomendaciones y Soluciones:

Disponer de mayor control sobre el fraude que suponen las contrataciones irregulares en categorías profesionales inferiores a las que, realmente, ocupa la persona trabajadora es la única alternativa para su detección y erradicación.

Creemos que cualquier solución en este aspecto, pasa por: Potenciar las Inspecciones de Trabajo para descubrir estas situaciones de irregularidades contractuales; si bien, somos conscientes de las dificultades existentes para poder acceder a domicilios particulares donde se llevan a cabo esos trabajos. Y, paralelamente, regular e

imponer sanciones contundentes para quienes incumplan estas situaciones contractuales.

- **Falta de competencias de las personas que realizan funciones asistenciales o de cuidadores:**

La realización del trabajo de cuidados asistenciales sin una cualificación específica provoca varias situaciones. Por un lado, que no se establecen unas funciones concretas de estas personas trabajadoras; por otro lado, la inexistencia de una definición de estándares de servicios que deben prestarse por estas personas

en esos cuidados asistenciales, lo que dificulta la prestación de servicio de calidad; y, en tercer lugar, lo que podríamos llamar "intrusismo" profesional de trabajadores no cualificados que desempeñan funciones paramédicas con el consiguiente riesgo que supone para personas mayores ya de por sí, altamente vulnerables.

Recomendaciones y Soluciones:

En España es obligatorio tener una titulación oficial que acredite las competencias profesionales con un marco legal doble: La obtención de un título de Formación Profesional o un certificado de profesionalidad; o, mediante la experiencia laboral demostrable o vías no formales de educación. Para regularizar las situaciones que pudieran existir a la entrada en vigor de la norma, se estableció un período hasta el 31 de diciembre de 2017 como plazo para obtener las titulaciones necesarias para trabajar como cuidador de personas.

Por tanto, ante la ausencia de estas cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras en cuidados asistenciales, la solución es sencilla: El cumplimiento de la normativa establecida en la que se reconocen distintas titulaciones habilitantes:

- FP Primer Grado de Técnico Auxiliar de Psiquiatría (Rama Sanitaria)
- FP Grado Medio de Técnico de atención socio-sanitaria
- FP Grado Medio de Técnico de Atención a personas en situación de dependencia
- Grado Medio de Técnico de cuidados auxiliares de enfermería
- FP Primer Grado de Técnico Auxiliar de Clínica (Rama Sanitaria)
- Módulo Profesional Nivel 2 de Auxiliar de Enfermería (Rama Sanitaria).
- El certificado de profesionalidad como cuidadora: Certificado de Profesionalidad SSCS0208 "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" o el Certificado de Profesionalidad SSCS0108 "Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio".

Como hemos adelantado, el Marco legal para la obtención del certificado de profesionalidad como persona cuidadora domiciliaria se establece a través de dos vías:

- Vía formal: procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a la obtención de un título de FP y/o un certificado de profesionalidad. Estas titulaciones son impartidas por institutos o empresas formadoras acreditadas por las diferentes comunidades.
- Vía no formal y experiencia laboral: RD 1224/2009, que determina el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de educación. Es decir, este procedimiento reconoce los cursos no formales que los agentes

sociales y empresas han ido impartiendo, así como la experiencia a lo largo de los años.

Y junto a ese control, el establecimiento de sanciones efectivas ante el incumplimiento del ejercicio de la profesión sin la correspondiente titulación habilitante.

Un apunte final de Recomendación y Solución común a los problemas mencionados:

Como parte del seguimiento de la Estrategia de Atención 2022 y la Iniciativa de Diálogo Social 2023, la Comisión adoptó el pasado 10 de julio de 2023 una decisión por la que se crea el **comité de diálogo social europeo para los servicios sociales**.

Este comité se ajusta a la Decisión 98/500/CE sobre el establecimiento de comités europeos de dialogo social sectorial y reunirá a las organizaciones sindicales y empresariales europeas del sector. En concreto, las organizaciones que participarán en el comité serán: Social Employers y CEMR (Consejo Europeo de Regiones y Municipios) en representación de los empleadores europeos en servicios sociales, y FSESP (Unión Europea de Servicios Públicos) en representación de los trabajadores europeos del sector. Además, UNI-Europa y CESI (Confederación Europea de Sindicatos Independientes) también formarán parte de la delegación de trabajadores a las reuniones plenarios.

El comité de servicios sociales cubrirá a, aproximadamente, 9 millones de trabajadores en toda la UE, y sus objetivos incluirán:

- Emitir dictámenes y recomendaciones a la Comisión sobre iniciativas relacionadas con la política social y de empleo y el desarrollo de la política europea que tengan consecuencias en estas áreas para el sector de los servicios sociales
- Fomentar y desarrollar el diálogo social a nivel europeo, nacional y local en el sector de los servicios sociales
- Realizar intercambios sobre temas de interés mutuo desarrollando acciones conjuntas
- Fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales nacionales
- Y, responder a las consultas y otras iniciativas de las instituciones europeas de manera proactiva

Aprovechando la creación del citado comité de diálogo social europeo para los servicios sociales, creemos que se podrían plantear, en su foro, algunas iniciativas como:

- La creación de un Salario Mínimo Europeo de referencia para las personas trabajadoras en el marco de los cuidados asistenciales (aunque somos

conscientes de la dificultad de su aplicación ya que la regulación salarial es competencia de cada Estado miembro y no de la UE lo que obligaría a modificar los Tratados para que dicha medida, de implementarse, fuese efectiva)

- Valorar la posibilidad de establecer Convenios Colectivos transnacionales para el sector de servicios sociales y, en su marco, para las personas de cuidados asistenciales.

- Potenciar la cooperación entre los diferentes Estados miembros en el control de esta categoría laboral, mediante la creación de una estructura transnacional sindical que nos permita el intercambio de información sobre este colectivo de trabajadores (tanto desplazados, como migrantes).

- Establecer una cualificación profesional para las personas trabajadoras en cuidados asistenciales homologable entre los diferentes Estados que permita disponer de un marco referencial sobre el desempeño de estas tareas profesionales.

Informing care workers about posting regulations

Based on the national report of the Online Information Centre in Spain, in which we have analysed the data obtained during its operation, we have drawn up the following document of recommendations and solutions for our country.

The main problems identified in the analysis of the requests for information received are the following:

lack of knowledge, both on the part of employers and employees, of the regulations applicable to their employment situation and of where they can find such information and advice;

lack of qualifications of people providing care or caring functions, which means that there is no definition of the standards of service to be provided by carers; and as a consequence, the quality of service provided to users cannot be guaranteed;

lack of regulation of the specific functions of care workers, which in most cases are carried out together with domestic tasks; with contracts as domestic tasks;

lack of information (both for the workers and for the employers who have to recruit them) about the conditions of employment, the applicable social security system and its contributions, or the affiliation to a specific collective agreement;

alleged violations of the working conditions of workers who carry out their work in the homes of the people they care for (in particular excessive working hours and lack of rest periods), which could indicate the existence of situations of labour exploitation.

Information shortage

The list of shortcomings in this area is long: lack of information, lack of knowledge of the existence of European directives and lack of clarity of the rules and contradictions between the different States in their application (in the case of posted workers) or, in many cases, lack of language skills on the part of the posted workers.

Situations which, in any case, do not guarantee the effective implementation of all the rights of posted or migrant workers.

Recommendations and solutions

The difficulties of access to information for posted workers are the same as for migrant workers.

The information available to them is not always complete, flexible or accessible to the worker (posted or migrant), mainly due to language problems, since this information, if it exists, is usually only available in Spanish and English.

The following recommendations are therefore proposed:

ensure the translation into the mother tongue of documents, mainly on labour rights, that a (posted or migrant) worker needs to know;

standardising the computerisation of procurement procedures, both in the country of origin and in the country of service provision, if the worker is already resident there;

making the directives clearer (particularly in the case of posted workers) to avoid confusion in their application.

It is in information and advice (though not only in these areas) that trade unions can perhaps play a greater role, for example by:

centralising basic information from various government, administrative and company sources and making it available to workers on the website;

obtaining information from the relevant administrative bodies in each country on the contracts of both posted and migrant workers in the categories of care work, in order to know which contracts exist in each country, their functions and where the services are provided

Failure to comply with the terms and conditions of employment laid down in collective agreements

In this case, the main infringements were the very long working hours (which are further increased by living in the home of the person being cared for) and the lack of respect for rest periods and/or holidays.

Both situations, in addition to the alleged labour exploitation, expose these workers to health and safety risks, both because of the mental workload (psychosocial risks related to mental health) and because of the general fatigue caused by the lack of these minimum rest periods.

Recommendations and solutions

Extend the guarantees of the PW Directives to migrant workers, given the influx of this type of labour movement (which is already the case in our country through Law 45/1999).

- Establish specific regulations for migrant workers in the health and care sectors, given the ageing of the population.

Irregularities in employment

The fraudulent practice we have identified is the recruitment of workers in different (lower) professional categories than those of the work performed, resulting in the payment of lower salaries when performing higher level work.

These irregularities are caused by the creation of jobs related to domestic work combined with care work for the elderly (in the case of one of the participants in this analysis, even with children). In most of these cases, the contracts concluded are for domestic work (subject to the scope of domestic workers).

Recommendations and solutions

The only way to detect and eradicate fraud is to have better control over irregular hiring in professional categories lower than those actually occupied by the worker.

We believe that any solution in this area must be based on the following: strengthening labour inspectorates to detect these situations of contractual irregularities, although we are aware of the existing difficulties in gaining access to private homes where such work is carried out. At the same time, to regulate and impose strong sanctions on those who do not respect these contractual situations.

Lack of qualifications of persons providing care or caring functions

The fact that care work is carried out without specific qualifications leads to several situations. On the one hand, the fact that no specific functions are defined for these workers. On the other hand, the lack of definition of service standards to be provided by people working as carers, which makes it difficult to provide a quality service. Thirdly, what could be called professional intrusion by unqualified workers performing paramedical functions, with the consequent risk to elderly people who are already highly vulnerable.

Recommendations and solutions

In Spain, it is compulsory to have an official qualification that recognises professional skills, with a dual legal framework: obtaining a vocational qualification or a certificate of professionalism; or through demonstrable work experience or non-formal education. In order to regulate situations that may exist at the time of the entry into force of the Regulation, a deadline of 31 December 2017 has been set for obtaining the necessary qualifications to work as a carer.

Therefore, in the absence of these professional qualifications for care workers, the solution is simple: to comply with the existing regulations that recognise different skills:

- first grade vocational training for psychiatric assistant technician (health sector);
- intermediate vocational training in social and sanitary care technician;
- intermediate vocational training as a technician in the care for dependent persons;
- intermediate level course for auxiliary nursing care technician;
- first grade vocational training in clinical assistant technician (healthcare sector) - professional module, level 2 of nursing assistant (healthcare area);
- the certificate of professionalism as in care: certificate of professionalism SSCS0208 in social and health care for dependent persons in social institutions or the certificate of professionalism SSCS0108 in social and sanitary care for dependent people at home.

As we have already mentioned, the legal framework for obtaining a certificate of professionalism as a home care worker is established in two way:

- formal way: training processes whose content is explicitly designed in a programme leading to the award of a professional qualification and/or a certificate of professionalism. These qualifications are provided by training institutes or companies accredited by various bodies;
- non-formal way and work experience: Royal Decree 1224/2009, which establishes the procedure for the evaluation and accreditation of professional skills acquired through work experience or non-formal education. In other words, this procedure recognises the non-formal courses offered by social agents and companies, as well as the experience acquired over the years.

Together with this control, the establishment of effective sanctions in the event of non-compliance with the practice of the profession without the appropriate authorisation.

A final recommendation and joint solution to the problems mentioned

As part of the follow-up to the Care Strategy 2022 and the Social Dialogue Initiative 2023, the Commission adopted a decision on 10 July 2023 setting up the European Social Dialogue Committee for Social Services for Social Services.

This Committee is in line with Decision 98/500/EC on the establishment of European Sectoral Social Dialogue Committees and will bring together European trade union and employer organisations in the sector. In particular, the following organisations will participate in the Committee Social Employers and CEMR (Council of European Municipalities and Regions), representing European employers in the social services sector, and EPSU (European Union of Public Services), representing

European employees in the sector. UNI-Europa and CESI (European Confederation of Independent Trade Unions) will also be part of the workers' delegation to the plenary sessions.

The Social Services Committee will cover some 9 million workers across the EU and its objectives will include:

- to provide opinions and recommendations to the Commission on employment and social policy initiatives and the development of European policies that have an impact on the social services sector;
- to promote and develop social dialogue at European, national and local level in the social services sector;
- to exchange on issues of common interest through the development of joint actions;
- to strengthen the capacity of national social partners;
- and to respond proactively to consultations and other initiatives of the European institutions.

Taking advantage of the creation of the aforementioned European Social Dialogue Committee for Social Services, we believe that some initiatives could be put forward in its forum, such as:

- the creation of a European minimum reference wage for care workers (although we are aware of the difficulty of its application, since wage regulation is the competence of each Member State and not of the EU, which would require an amendment to the Treaties for such a measure to be effective if implemented);
- to explore the possibility of establishing transnational collective agreements for the social services sector and, within this framework, for carers;
- to strengthen cooperation between the different Member States in the monitoring of this category of workers through the creation of a transnational trade union structure that will allow us to exchange information on this group of workers (both posted and migrant);
- to define the professional qualifications required of care workers, which can be homologated between the different States, in order to provide a reference framework for the performance of these professional tasks.

Informationen für Pflegekräfte über Entsendungsregelungen

Basierend auf dem nationalen Bericht des Online-Informationszentrums in Spanien, in dem wir die während des Betriebs erhaltenen Daten analysiert haben, haben wir das folgende Dokument mit Empfehlungen und Lösungen für unser Land erstellt. Die Hauptprobleme, die bei der Analyse der eingegangenen Informationsanfragen identifiziert wurden, sind folgende:

- Mangelndes Wissen sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern über die auf ihre Beschäftigungssituation anwendbaren Vorschriften und darüber, wo sie solche Informationen und Beratung finden können;lack qualifications of people providing care or caring functions, which means that there is no definition of the standards of service to be provided by carers; and as a consequence, the quality of service provided to users cannot be guaranteed;
- Fehlende Regelung der spezifischen Funktionen von Pflegekräften, die in den meisten Fällen zusammen mit häuslichen Aufgaben durchgeführt werden; mit Verträgen als häusliche Aufgaben;lack of information (both for the workers and for the employers who have to recruit them) about the conditions of employment, the applicable social security system and its contributions, or the affiliation to a specific collective agreement;
- Mutmaßliche Verstöße gegen die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die ihre Arbeit in den Häusern der Menschen, die sie betreuen, verrichten (insbesondere übermäßige Arbeitszeiten und fehlende Ruhezeiten), was auf das Vorhandensein von Situationen der Arbeitsausbeutung hinweisen könnte.

Informationsmangel

Die Liste der Mängel in diesem Bereich ist lang: Es mangelt an Informationen, an

Wissen über die Existenz europäischer Richtlinien und an Klarheit der Regeln sowie an Widersprüchen zwischen den verschiedenen Staaten bei deren Anwendung (im Falle entsandter Arbeitnehmer) oder, in vielen Fällen, an Sprachkenntnissen aufseiten der entsandten Arbeitnehmer.

Situationen, die in jedem Fall die effektive Umsetzung aller Rechte entsandter oder migrierender Arbeitnehmer nicht garantieren.

Empfehlungen und Lösungen

Die Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen für entsandte Arbeitnehmer sind dieselben wie für Migrantenarbeiter.

Die ihnen zur Verfügung stehenden Informationen sind nicht immer vollständig, flexibel oder für den Arbeitnehmer (entsandt oder migriert) zugänglich, hauptsächlich aufgrund von Sprachproblemen, da diese Informationen, falls vorhanden, normalerweise nur auf Spanisch und Englisch verfügbar sind.

Daher werden folgende Empfehlungen vorgeschlagen:

- Sicherstellung der Übersetzung von Dokumenten, hauptsächlich über Arbeitsrechte, in die Muttersprache, die ein (entsandter oder migrierter) Arbeitnehmer kennen muss;
- Standardisierung der Computerisierung von Beschaffungsverfahren sowohl im Herkunftsland als auch im Land der Dienstleistungserbringung, wenn der Arbeitnehmer dort bereits ansässig ist;
- Klarere Gestaltung der Richtlinien (insbesondere im Fall entsandter Arbeitnehmer), um Verwirrung bei deren Anwendung zu vermeiden.

In den Bereichen Information und Beratung (aber nicht nur in diesen Bereichen) können Gewerkschaften möglicherweise eine größere Rolle spielen, zum Beispiel durch:

- Zentralisierung grundlegender Informationen aus verschiedenen staatlichen, administrativen und Unternehmensquellen und Bereitstellung dieser Informationen für die Arbeitnehmer auf der Website;
- Einholung von Informationen von den zuständigen Verwaltungsstellen in jedem Land über die Verträge sowohl von entsandten als auch von migrierten Arbeitnehmern in den Kategorien der Pflegearbeit, um zu wissen, welche Verträge in jedem Land existieren, welche Funktionen sie haben und wo die Dienstleistungen erbracht werden.

- **Nichteinhaltung der in Tarifverträgen festgelegten Beschäftigungsbedingungen**

In diesem Fall waren die Hauptverstöße die sehr langen Arbeitszeiten (die durch das Wohnen im Haus der betreuten Person noch verlängert werden) und der Mangel an Respekt für Ruhezeiten und/oder Feiertage.

Beide Situationen, zusätzlich zu der mutmaßlichen Arbeitsausbeutung, setzen diese Arbeitnehmer Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aus, sowohl wegen der mentalen Belastung (psychosoziale Risiken im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit) als auch wegen der allgemeinen Ermüdung, die durch das Fehlen dieser minimalen Ruhezeiten verursacht wird.

Empfehlungen und Lösungen

- Erweiterung der Garantien der Entsende-Richtlinien auf Migrantenarbeiter angesichts des Zustroms dieser Art von Arbeitsmigration (was in unserem Land bereits durch das Gesetz 45/1999 der Fall ist).

- Einführung spezifischer Vorschriften für Migrantenarbeiter im Gesundheits- und Pflegesektor angesichts der Alterung der Bevölkerung. Irregularities in employment

Bei der von uns festgestellten betrügerischen Praxis handelt es sich um die Anwerbung von Arbeitskräften in anderen (niedrigeren) Berufskategorien als denen der ausgeführten Arbeit, was zur Zahlung geringerer Gehälter bei höherwertiger Arbeit führt.

Diese Unregelmäßigkeiten werden durch die Schaffung von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit Hausarbeit in Kombination mit der Pflege älterer Menschen (im Fall eines der Teilnehmer dieser Analyse sogar mit Kindern) verursacht. In den meisten dieser Fälle handelt es sich bei den abgeschlossenen Verträgen um Hausarbeit (vorbehaltlich des Anwendungsbereichs von Hausangestellten).

Empfehlungen und Lösungen

Der einzige Weg, Betrug aufzudecken und zu beseitigen, besteht darin, eine bessere Kontrolle über irreguläre Einstellungen in niedrigeren Berufskategorien als den tatsächlich vom Arbeitnehmer besetzten durchzuführen.

Wir glauben, dass jede Lösung in diesem Bereich auf Folgendem basieren muss: die Stärkung der Arbeitsinspektionen, um solche Situationen vertraglicher Unregelmäßigkeiten aufzudecken, obwohl wir uns der bestehenden Schwierigkeiten bewusst sind, Zugang zu privaten Haushalten zu erhalten, in denen solche Arbeiten ausgeführt werden. Gleichzeitig sollten starke Sanktionen gegen diejenigen verhängt werden, die diese vertraglichen Situationen nicht respektieren.

Fehlende Qualifikationen von Personen, die Pflege- oder Betreuungsaufgaben übernehmen

Die Tatsache, dass Pflegearbeit ohne spezifische Qualifikationen durchgeführt wird, führt zu mehreren Situationen. Einerseits die Tatsache, dass keine spezifischen Funktionen für diese Arbeitnehmer definiert sind. Andererseits der Mangel an Definition von Dienstleistungsstandards, die von Personen, die als Pflegekräfte arbeiten, erbracht werden sollen, was die Erbringung einer qualitativ hochwertigen Dienstleistung erschwert. Drittens, was man als berufliche Eindringlinge von unqualifizierten Arbeitnehmern nennen könnte, die paramedizinische Funktionen ausüben, mit dem daraus resultierenden Risiko für ältere Menschen, die bereits hochgradig gefährdet sind.

Empfehlungen und Lösungen

In Spanien ist es verpflichtend, eine offizielle Qualifikation zu besitzen, die berufliche Fähigkeiten anerkennt, mit einem dualen rechtlichen Rahmen: Erwerb einer beruflichen Qualifikation oder eines Zertifikats der Berufstätigkeit; oder durch nachweisbare Berufserfahrung oder nicht-formale Bildung. Um Situationen zu regulieren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung bestehen können, wurde der 31. Dezember 2017 als Frist für den Erwerb der notwendigen Qualifikationen zur Arbeit als Pfleger festgelegt.

Daher ist bei fehlenden beruflichen Qualifikationen für Pflegekräfte die Lösung einfach: die bestehenden Vorschriften einzuhalten, die verschiedene Fähigkeiten anerkennen:

- berufliche Erstausbildung zum psychiatrischen Assistententechniker (Gesundheitssektor);
- mittlere berufliche Ausbildung als Techniker für soziale und sanitäre Betreuung;
- mittlere berufliche Ausbildung als Techniker in der Betreuung abhängiger Personen;
- mittlerer Kurs als Techniker für Hilfspflege;
- berufliche Erstausbildung als klinischer Assistententechniker

(Gesundheitssektor) - Berufsmodul, Stufe 2 des Pflegeassistenten (Gesundheitsbereich);

- das Zertifikat der Berufstätigkeit in Pflege: Zertifikat der Berufstätigkeit SSCS0208 in sozialer und gesundheitlicher Betreuung abhängiger Personen in sozialen Einrichtungen oder das Zertifikat der Berufstätigkeit SSCS0108 in sozialer und sanitärer Betreuung abhängiger Personen zu Hause.

Wie bereits erwähnt, wird der rechtliche Rahmen für den Erwerb eines Zertifikats der Berufstätigkeit als häusliche Pflegekraft auf zwei Arten festgelegt:

- Formeller Weg: Ausbildungsprozesse, deren Inhalt explizit in einem Programm entworfen ist, das zur Vergabe einer beruflichen Qualifikation und/oder eines Zertifikats der Berufstätigkeit führt. Diese Qualifikationen werden von Ausbildungsinstituten oder Unternehmen angeboten, die von verschiedenen Stellen akkreditiert sind.

- Nicht-formeller Weg und Berufserfahrung: Königlicher Erlass 1224/2009, der das Verfahren zur Bewertung und Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten festlegt, die durch Berufserfahrung oder nicht-formelle Bildung erworben wurden. Mit anderen Worten, dieses Verfahren erkennt die nicht-formellen Kurse an, die von sozialen Akteuren und Unternehmen angeboten werden, sowie die im Laufe der Jahre erworbene Erfahrung.

Zusammen mit dieser Kontrolle ist die Einführung wirksamer Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorschriften zur Ausübung des Berufs ohne die entsprechende Genehmigung vorgesehen.

Eine abschließende Empfehlung und gemeinsame Lösung für die genannten Probleme:

Im Rahmen der Nachbereitung der Pflegestrategie 2022 und der Initiative für Sozialen Dialog 2023 hat die Kommission am 10. Juli 2023 einen Beschluss zur Einrichtung des Europäischen Sozialen Dialogausschusses für Soziale Dienstleistungen gefasst.

Dieser Ausschuss steht im Einklang mit dem Beschluss 98/500/EG über die

Einrichtung Europäischer Sektoraler Sozialer Dialogausschüsse und wird europäische Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen im Sektor zusammenbringen. Insbesondere werden die folgenden Organisationen im Ausschuss teilnehmen: Soziale Arbeitgeber und CEMR (Rat der Europäischen Gemeinden und Regionen), die europäische Arbeitgeber im sozialen Dienstleistungssektor vertreten, sowie EPSU (Europäische Union der Öffentlichen Dienste), die europäische Arbeitnehmer im Sektor vertreten. UNI-Europa und CESI (Europäische Konföderation Unabhängiger Gewerkschaften) werden ebenfalls Teil der Arbeitnehmerdelegation bei den Plenarsitzungen sein. Der Ausschuss für Soziale Dienstleistungen wird etwa 9 Millionen Arbeitnehmer in der gesamten EU abdecken, und seine Ziele werden unter anderem umfassen:

- Abgabe von Meinungen und Empfehlungen an die Kommission zu Beschäftigungs- und Sozialpolitikinitiativen sowie zur Entwicklung europäischer Politiken, die Auswirkungen auf den Sektor der sozialen Dienstleistungen haben;

- Förderung und Entwicklung des sozialen Dialogs auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene im Sektor der sozialen Dienstleistungen;

- Austausch zu gemeinsamen Interessengebieten durch die Entwicklung gemeinsamer Aktionen;

- Stärkung der Kapazitäten nationaler Sozialpartner;

- und proaktive Reaktion auf Konsultationen und andere Initiativen der europäischen Institutionen.

Angesichts der Schaffung des genannten Europäischen Sozialen Dialogausschusses für Soziale Dienstleistungen glauben wir, dass einige Initiativen in dessen Forum vorgebracht werden könnten, wie zum Beispiel:

- Die Schaffung eines europäischen Mindestreferenzlohns für Pflegekräfte (obwohl wir uns der Schwierigkeit seiner Anwendung bewusst sind, da die Lohnregulierung in der Zuständigkeit jedes Mitgliedstaats liegt und nicht der EU, was eine Änderung der Verträge für die Wirksamkeit einer solchen Maßnahme erfordern würde, wenn sie umgesetzt wird);

- Die Möglichkeit der Etablierung transnationaler Tarifverträge für den Sektor der sozialen Dienstleistungen zu erforschen und, in diesem Rahmen, für Pflegekräfte;

- Die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten bei der Überwachung dieser Kategorie von Arbeitnehmern durch die Schaffung einer transnationalen Gewerkschaftsstruktur, die es uns ermöglicht, Informationen über diese Gruppe von Arbeitnehmern (sowohl entsandte als auch migrierte) auszutauschen;

- Die Definition der erforderlichen beruflichen Qualifikationen von Pflegekräften, die zwischen den verschiedenen Staaten homologiert werden können, um einen Referenzrahmen für die Ausführung dieser beruflichen Aufgaben zu bieten.

Informier le personnel soignant sur les règles de détachement

Sur la base du rapport national du Centre d'information en ligne d'Espagne, dans lequel nous avons analysé les données obtenues au cours de son fonctionnement, nous avons élaboré le document suivant de recommandations et de solutions pour notre pays.

Les principaux problèmes identifiés dans l'analyse des demandes d'information reçues sont les suivants :

- le manque de connaissance, tant de la part des employeurs que des salariés, de la réglementation applicable à leur situation d'emploi et de l'endroit où ils peuvent trouver ces informations et conseils ;
- le manque de qualifications des personnes qui fournissent des soins ou des fonctions de soins, ce qui signifie qu'il n'y a pas de définition des normes de service à fournir par les aidants ; et par conséquent, la qualité du service fourni aux utilisateurs ne peut être garantie ;
- l'absence de réglementation des fonctions spécifiques du personnel soignant, qui, dans la plupart des cas, sont exercées en même temps que les tâches domestiques ; avec les contrats comme tâches domestiques ;
- le manque d'information (tant pour les travailleurs que pour les employeurs qui doivent les recruter) sur les conditions d'emploi, le régime de sécurité sociale applicable et ses cotisations, ou l'affiliation à une convention collective spécifique ;
- violations alléguées des conditions de travail des travailleurs qui effectuent leur travail au domicile des personnes dont ils s'occupent (en particulier des horaires de travail excessifs et un manque de temps de repos), qui pourraient indiquer l'existence de situations d'exploitation par le travail.

□ Manque d'information

La liste des insuffisances dans ce domaine est longue : manque d'information, méconnaissance de l'existence des directives européennes, manque de clarté des règles et contradictions entre les différents États dans leur application (dans le cas des travailleurs détachés) ou, dans de nombreux cas, manque de compétences linguistiques de la part des travailleurs détachés.

Des situations qui, en tout état de cause, ne garantissent pas la mise en œuvre effective de tous les droits des travailleurs détachés ou migrants.

Recommandations et solutions

Les difficultés d'accès à l'information pour les travailleurs détachés sont les mêmes que pour les travailleurs migrants.

Les informations dont ils disposent ne sont pas toujours complètes, flexibles ou accessibles au travailleur (détaché ou migrant), principalement en raison de problèmes linguistiques, car ces informations, si elles existent, ne sont généralement disponibles qu'en espagnol et en anglais.

Les recommandations suivantes sont donc proposées :

- assurer la traduction dans la langue maternelle des documents, principalement sur les droits du travail, qu'un travailleur (détaché ou migrant) doit connaître ;

- l'uniformisation de l'informatisation des procédures de passation des marchés, tant dans le pays d'origine que dans le pays de prestation de services, si le travailleur y réside déjà ;

- rendre les directives plus claires (en particulier dans le cas des travailleurs détachés) afin d'éviter toute confusion dans leur application.

C'est dans l'information et le conseil (mais pas seulement dans ces domaines) que les syndicats peuvent peut-être jouer un rôle plus important, par exemple en :

- centraliser les informations de base provenant de diverses sources gouvernementales, administratives et d'entreprises et les mettre à la disposition des travailleurs sur le site web ;

- obtenir des informations auprès des organismes administratifs compétents de chaque pays sur les contrats des travailleurs détachés et des travailleurs migrants dans les catégories de travail de soins, afin de connaître les contrats qui existent dans chaque pays, leurs fonctions et où les services sont fournis

□ Non-respect des conditions d'emploi prévues par les conventions collectives

En l'espèce, les principales infractions étaient les très longues heures de travail (qui sont encore aggravées par le fait de vivre au domicile de la personne aidée) et le non-respect des périodes de repos et/ou des vacances.

Ces deux situations, en plus de l'exploitation présumée par le travail, exposent ces travailleurs à des risques pour la santé et la sécurité, tant en raison de la charge de travail mentale (risques psychosociaux liés à la santé mentale) qu'en raison de la fatigue générale causée par l'absence de ces périodes minimales de repos.

Recommandations et solutions

- Étendre les garanties des directives TD aux travailleurs migrants, compte tenu de l'afflux de ce type de mouvement de main-d'œuvre (ce qui est déjà le cas dans notre pays par le biais de la loi 45/1999).

- - Etablir des réglementations spécifiques pour les travailleurs migrants dans les secteurs de la santé et des soins, compte tenu du vieillissement de la population.

Irrégularités dans l'emploi

La pratique frauduleuse que nous avons identifiée est le recrutement de travailleurs dans des catégories professionnelles (inférieures) différentes de celles du travail effectué, ce qui entraîne le paiement de salaires inférieurs lors de l'exécution d'un travail de niveau supérieur.

Ces irrégularités sont dues à la création d'emplois liés au travail domestique combiné au travail de soins aux personnes âgées (dans le cas de l'un des participants à cette analyse, même avec des enfants). Dans la plupart de ces cas, les contrats conclus concernent le travail domestique (sous réserve du champ d'application des travailleurs domestiques).

Recommandations et solutions

La seule façon de détecter et d'éradiquer la fraude est d'avoir un meilleur contrôle sur l'embauche irrégulière dans des catégories professionnelles inférieures à celles effectivement occupées par le travailleur.

Nous estimons que toute solution dans ce domaine doit reposer sur les éléments suivants : renforcer les inspections du travail pour détecter ces situations d'irrégularités contractuelles, bien que nous soyons conscients des difficultés existantes d'accès aux domiciles privés où de tels travaux sont effectués. Dans le même temps, réglementer et imposer des sanctions sévères à ceux qui ne respectent pas ces situations contractuelles.

Manque de qualification des personnes qui fournissent des soins ou des fonctions de soins

Le fait que le travail de soins soit effectué sans qualifications spécifiques conduit

à plusieurs situations. D'une part, le fait qu'aucune fonction spécifique n'est définie pour ces travailleurs. D'autre part, l'absence de définition des normes de service à fournir par les personnes travaillant en tant qu'aidants, ce qui rend difficile la fourniture d'un service de qualité. Troisièmement, ce que l'on pourrait appeler l'intrusion professionnelle de travailleurs non qualifiés exerçant des fonctions paramédicales, avec le risque qui en découle pour les personnes âgées qui sont déjà très vulnérables.

Recommandations et solutions

En Espagne, il est obligatoire d'avoir un diplôme officiel qui reconnaît les compétences professionnelles, avec un double cadre juridique : l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'un certificat de professionnalisme ; ou par le biais d'une expérience professionnelle démontrable ou d'une éducation non formelle. Afin de réglementer les situations qui peuvent exister au moment de l'entrée en vigueur du règlement, une date limite a été fixée au 31 décembre 2017 pour l'obtention des qualifications nécessaires pour exercer la profession d'aidant.

Par conséquent, en l'absence de ces qualifications professionnelles pour le personnel soignant, la solution est simple : se conformer à la réglementation existante qui reconnaît les différentes compétences :

- formation professionnelle de premier degré d'assistant psychiatre (secteur de la santé) ;
- formation professionnelle intermédiaire en technicien d'assistance sociale et sanitaire ;
- formation professionnelle intermédiaire de technicien dans le domaine de la prise en charge des personnes dépendantes ;
- cours de niveau intermédiaire pour technicien auxiliaire en soins infirmiers ;
- Formation professionnelle de premier degré en technicien assistant clinique (secteur de la santé) - module professionnel, niveau 2 d'aide-soignant (domaine de la santé) ;
- Le certificat de professionnalisme en tant que soignant : certificat de professionnalisme SSCS0208 en soins sociaux et de santé pour personnes dépendantes dans les institutions sociales ou le certificat de professionnalisme SSCS0108 en soins sociaux et sanitaires pour personnes dépendantes à domicile.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le cadre légal pour l'obtention d'un certificat de professionnalisme en tant qu'auxiliaire de vie à domicile est établi de deux manières:

- De manière formelle : processus de formation dont le contenu est explicitement conçu dans un programme conduisant à l'obtention d'une qualification

professionnelle et/ou d'un certificat de professionnalisme. Ces qualifications sont délivrées par des instituts de formation ou des entreprises accréditées par divers organismes ;

- Méthode non formelle et expérience de travail : Décret royal 1224/2009, qui établit la procédure d'évaluation et d'accréditation des compétences professionnelles acquises par le biais d'une expérience professionnelle ou d'une éducation non formelle. En d'autres termes, cette procédure reconnaît les cours non formels offerts par les agents sociaux et les entreprises, ainsi que l'expérience acquise au fil des ans.

Parallèlement à ce contrôle, la mise en place de sanctions effectives en cas de non-respect de l'exercice de la profession sans l'autorisation appropriée.

Une recommandation finale et une solution commune aux problèmes évoqués

Dans le cadre du suivi de la stratégie de soins 2022 et de l'initiative de dialogue social 2023, la Commission a adopté le 10 juillet 2023 une décision portant création du Comité de dialogue social européen pour les services sociaux.

Ce comité est conforme à la décision 98/500/CE relative à la création de comités européens de dialogue social sectoriel et réunira les organisations syndicales et patronales européennes du secteur. En particulier, les organisations suivantes participeront au Comité des employeurs sociaux et du CCRE (Conseil des Communes et Régions d'Europe), représentant les employeurs européens du secteur des services sociaux, et à la FSESP (Union européenne des services publics), représentant les travailleurs européens du secteur. UNI-Europa et la CESI (Confédération européenne des syndicats indépendants) feront également partie de la délégation des travailleurs aux sessions plénières.

Le comité des services sociaux couvrira quelque 9 millions de travailleurs dans l'ensemble de l'UE et ses objectifs seront les suivants :

- fournir des avis et des recommandations à la Commission sur les initiatives en matière d'emploi et de politique sociale et sur l'élaboration de politiques européennes ayant un impact sur le secteur des services sociaux ;
- promouvoir et développer le dialogue social aux niveaux européen, national et local dans le secteur des services sociaux ;
- échanger sur des questions d'intérêt commun à travers le développement d'actions communes ;
- renforcer les capacités des partenaires sociaux nationaux ;

- et répondre de manière proactive aux consultations et autres initiatives des institutions européennes.

Profitant de la création du Comité de dialogue social européen pour les services sociaux susmentionné, nous pensons que certaines initiatives pourraient être proposées dans son forum, telles que :

- la création d'un salaire minimum européen de référence pour le personnel soignant (bien que nous soyons conscients de la difficulté de son application, puisque la réglementation des salaires relève de la compétence de chaque État membre et non de l'UE, ce qui nécessiterait une modification des traités pour qu'une telle mesure soit effective si elle était mise en œuvre) ;

- étudier la possibilité d'établir des conventions collectives transnationales pour le secteur des services sociaux et, dans ce cadre, pour les aidants ;

- renforcer la coopération entre les différents États membres dans le suivi de cette catégorie de travailleurs par la création d'une structure syndicale transnationale qui nous permettra d'échanger des informations sur ce groupe de travailleurs (détachés et migrants) ;

- définir les qualifications professionnelles exigées des soignants, homologuées entre les différents États, afin de fournir un cadre de référence pour l'accomplissement de ces tâches professionnelles.

GR

Η Ελληνική Έκθεση: Συστάσεις και Λύσεις



Co-funded by the
European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται στο εν λόγω έγγραφο είναι αποκλειστικά και μόνο του/των συγγραφέα/ων και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή [όνομα της χορηγούσας αρχής]. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.

1. Η Οδηγία περί Απόσπασης Εργαζομένων (Posting of Workers Directive - PWD), επισήμως γνωστή και ως Οδηγία υπ' αριθμόν 96/71/EC, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των προσωρινών αποσπάσεων σε όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Η εν λόγω οδηγία, η οποία θεσπίστηκε με στόχο την προώθηση του θεμιτού ανταγωνισμού και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των προσωρινά αποσπασμένων εργαζομένων, θεσπίζει ένα θεμελιώδες πλαίσιο για τη διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού στην παροχή υπηρεσιών διασυνοριακά. Κεντρικό στοιχείο των διατάξεών της αποτελεί ο καθορισμός των ελαχίστων όρων απασχόλησης που οφείλουν να τηρούνται για τους αποσπασμένους εργαζόμενους. Τα εν λόγω όρια αφορούν διάφορες πτυχές του θέματος, συμπεριλαμβανομένων και των μέγιστων περιόδων εργασίας, των ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης, της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, των όρων των συμβάσεων εργασίας και των αποδοχών. Είναι σημαντικό ότι η Οδηγία υπογραμμίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, υποστηρίζοντας ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες συνθήκες εργασίας με τους ομολόγους τους στη χώρα υποδοχής.

Συμπληρώνοντας την Οδηγία 2014/67/ΕΕ, η οποία συχνά αναφέρεται ως Οδηγία Επιβολής, ενισχύει τους μηχανισμούς επιβολής που σχετίζονται με τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων. Η παρούσα οδηγία εισάγει μέτρα για την ενίσχυση της διοικητικής συνεργασίας και της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κρατών - μελών της ΕΕ. Οι συλλογικές προσπάθειες που διευκολύνονται από την εν λόγω οδηγία είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική παρακολούθηση και επιβολή των κανονισμών που αφορούν τους αποσπασμένους εργαζόμενους. Επιπλέον, ενθαρρύνεται ο καθορισμός γραφείων συνδέσμου από τα κράτη – μέλη, τα οποία θα έχουν στόχο τον εξορθολογισμό της επικοινωνίας και της συνεργασίας μεταξύ των αρμόδιων αρχών.

Βασιζόμενη σε αυτά τα θεμέλια, η Οδηγία 2018/957/ΕΕ αποτελεί τροποποίηση της Οδηγίας 96/71/ΕΚ, με επίκεντρο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων. Μία από τις αξιοσημείωτες διατάξεις της ενισχύει την αρχή της ίσης αμοιβής για προσφορά ίσης εργασίας, τονίζοντας ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν αμοιβή ίση με εκείνη των επιτοπίων εργαζομένων που εκτελούν παρόμοια καθήκοντα στην ίδια τοποθεσία. Η οδηγία εισάγει επίσης ειδικές διατάξεις που αφορούν τα επιδόματα κάλυψης των εξόδων μετακίνησης, διατροφής και διαμονής των αποσπασμένων εργαζομένων, ενισχύοντας το συνολικό πακέτο αποζημίωσής τους.

Στην ουσία, αυτές οι οδηγίες ενσωματώνουν συλλογικά τη δέσμευση της ΕΕ να εξισορροπήσει την επιβεβλημένη ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών με την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και τημ ευημερία των αποσπασμένων εργαζομένων. Το ρυθμιστικό πλαίσιο που θεσπίζεται από τις εν λόγω οδηγίες συμβάλλει στη δημιουργία μιας δίκαιης και ολοκληρωμένης ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, εντός της οποίας οι επιχειρήσεις μπορούν να λειτουργούν ανταγωνιστικά και οι εργαζόμενοι μπορούν να λαμβάνουν συνεπή μεταχείριση και συνθήκες, ανεξάρτητα από τη χώρα καταγωγής τους ή την προσωρινή ανάθεση εργασίας.

Ωστόσο, το κύριο σημείο σε αυτές τις οδηγίες είναι ότι οι περισσότεροι αποσπασμένοι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν αυτούς τους κανονισμούς. Για αποτελεσματική νομική

καθοδήγηση, η ίδρυση νομικών επιτροπών ή συμβουλευτικών υπηρεσιών κρίνεται απαραίτητη. Αυτές οι υπηρεσίες παρέχουν στους αποσπασμένους εργαζόμενους άμεση πρόσβαση σε νομικούς εμπειρογνώμονες που ειδικεύονται στο εργατικό και μεταναστευτικό δίκαιο. Μια τέτοια πρωτοβουλία προσφέρει εξατομικευμένη καθοδήγηση, αντιμετωπίζει συγκεκριμένες ανησυχίες και διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και τη νομική τους προστασία. Τέτοιες υπηρεσίες συμβάλλουν σημαντικά στην ενδυνάμωση των επαγγελματιών στον τομέα της υγείας, βοηθώντας τους κατά τη διαχείριση της πολυπλοκότητας των νομικών πλαισίων.

Η θέσπιση πολιτιστικών γραφείων συνδέσμου στα ιδρύματα υγειονομικής περίθαλψης αποτελεί στρατηγική κίνηση για την ενίσχυση της πολιτιστικής ευαισθησίας και ολοκλήρωσης. Οι υπάλληλοι των εν λόγω γραφείων λειτουργούν ως μεσάζοντες, βοηθώντας τους αποσπασμένους εργαζόμενους να διαχειρισθούν πολιτιστικές προκλήσεις, να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά με συναδέλφους και ασθενείς και να αποκτήσουν γνώσεις επί των τοπικών εθίμων και πρακτικών. Η παρουσία υπαλλήλων στα πολιτιστικά γραφεία συνδέσμου προάγει ένα περιβάλλον υγειονομικής περίθαλψης με μεγαλύτερη συμμετοχικότητα και πολιτιστική ευαισθητοποίηση.

Για να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή γνώσεων και η αμοιβαία υποστήριξη, θα πρέπει να οργανώνονται τακτικά φόρουμ ή διαδικτυακά σεμινάρια για αποσπασμένους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας. Αυτές οι πλατφόρμες ανταλλαγής γνώσεων χρησιμεύουν ως πολύτιμοι πόροι για πρακτικές συμβουλές, λύσεις σε κοινές προκλήσεις και στρατηγικές για επιτυχή προσαρμογή σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον. Η διευκόλυνση του ανοιχτού διαλόγου ενθαρρύνει την ανάπτυξη μιας κοινότητας κοινής μάθησης και υποστήριξης, δημιουργώντας ένα συνεργατικό και υποστηρικτικό περιβάλλον για αποσπασμένους επαγγελματίες στον τομέα της υγείας.

2. Κατά τη διαχείριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι, είναι πρωταρχικής σημασίας να προσεγγίζουμε λύσεις με στρατηγική και αποτελεσματική νοοτροπία. Ένα σημαντικό ποσοστό των μη δηλωμένων απασχολουμένων τονίζει την επείγουσα ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις. Εξετάστε το ενδεχόμενο δημιουργίας κέντρων πληροφόρησης, προσβάσιμων διαδικτυακά και μη. Τα εν λόγω κέντρα θα λειτουργούν ως πλήρεις πόροι, διατηρώντας τους εργαζόμενους μας καλά ενημερωμένους σχετικά με τα δικαιώματά τους, τις νόμιμες διόδους απασχόλησης και τις βασικές υποχρεώσεις τους, μειώνοντας έτσι σημαντικά τις περιπτώσεις άτυπης εργασίας.

Η παράνομη είσοδος παραμένει ένα επίμονο ζήτημα το οποίο απαιτεί μια σχολαστική στρατηγική επίλυσης. Ο εξορθολογισμός των διαδικασιών έκδοσης θεωρήσεων, η ενίσχυση των μέτρων των συνοριακών ελέγχων και η διευκόλυνση στην πρόσβαση σε υπηρεσίες νομικών συμβουλών κρίνονται επιτακτικά. Διατυπώνοντας με σαφήνεια τις νομικές απαιτήσεις εισόδου, περιγράφοντας τις συνέπειες ενδεχομένων παραβιάσεων αυτών και διασφαλίζοντας τη διαθεσιμότητα νομικής υποστήριξης, μπορούμε να αποθαρρύνουμε αποτελεσματικά την παράνομη είσοδο, δημιουργώντας ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι μας θα είναι καλά ενημερωμένοι και ασφαλείς.

Η ανεπαρκής επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην αποτελεσματικότητα και την ασφάλεια των αποσπασμένων εργαζομένων. Προβλέπεται μια συλλογική προσπάθεια μεταξύ των χωρών αποστολής και υποδοχής για τη δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης. Η δέσμευση γραφείων πρόσληψης στην παροχή ολοκληρωμένων συνεδριών προσανατολισμού και ανάπτυξης δεξιοτήτων πριν από

την απόσπαση όχι μόνο εξοπλίζει το εργατικό δυναμικό μας, αλλά αναβαθμίζει και τον συνολικό επαγγελματισμό του κλάδου.

Η έλλειψη εποπτείας της εργασίας που προσφέρεται στους αποσπασμένους εργαζομένους απαιτεί μια σχολαστική προσέγγιση. Ενισχύστε τη συνεργασία μεταξύ των χωρών αποστολής και υποδοχής και θεσμοθετήστε τακτικά εργαστήρια για θέματα υγείας και ασφάλειας. Η δημιουργία νομικών επιτροπών και συμβουλευτικών υπηρεσιών διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται πλήρως για τα δικαιώματά και τις προσαπίεις τους, συμβάλλοντας σε ένα ασφαλές και συμμορφούμενο εργασιακό περιβάλλον.

Η παραμέληση των αποσπασμένων εργαζομένων όταν καταγγέλλουν παραβιάσεις των κανονισμών υπογραμμίζει την ανάγκη για μια ενσυναίσθητη ανταπόκριση. Εξετάστε το ενδεχόμενο να εισαγάγετε υπαλλήλους στα γραφεία πολιτιστικών συνδέσμων, οι οποίοι θα ενεργούν ως μεσάζοντες για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις. Αυτοί οι υπάλληλοι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση της έγκαιρης αντιμετώπισης των ανησυχιών, ενώ βοηθούν στο να αισθάνονται τι οι εργαζόμενοί μας ότι λαμβάνουν στήριξη εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Συνοπτικά, η στρατηγική μας προσέγγιση για τη διαχείριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι περιλαμβάνει την προώθηση της συνεργασίας, τη θέσπιση ισχυρών μηχανισμών εποπτείας και την προσφορά προληπτικών συστημάτων υποστήριξης. Με την εφαρμογή αυτών των λύσεων, στοχεύουμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον εντός του οποίου οι εργαζόμενοί μας θα λαμβάνουν δίκαιη αντιμετώπιση, προστασία των δικαιωμάτων τους, ενώ θα ελαχιστοποιούνται οι περιπτώσεις εκμετάλλευσής τους. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική όχι μόνο επιλύει τις τρέχουσες προκλήσεις, αλλά δημιουργεί και θεμέλια για μια βιώσιμη και ηθική απασχόληση των αποσπασμένων εργαζομένων στο μέλλον.

3. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της Ελληνικής Δημοκρατίας, το νομικό πλαίσιο που διέπει την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών διατυπώνεται μέσω βασικών οδηγιών που έχουν εγκριθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Οι οδηγίες αυτές έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με συγκεκριμένα Προεδρικά Διατάγματα:

A. Η οδηγία 96/71/ΕΚ, που αφορά την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών, έχει ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία με το Προεδρικό Διάταγμα 219/2000. Αυτό το διάταγμα, με τίτλο «Μέτρα για την προστασία των αποσπασμένων στην Ελλάδα εργαζομένων για προσωρινή εργασία στο πλαίσιο της διακρατικής παροχής υπηρεσιών», περιγράφει τους κανονισμούς που ισχύουν για τους εργαζόμενους που αποσπώνται προσωρινά στην Ελλάδα από επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε κράτη μέλη ή σε κράτη που έχουν υπογράψει την Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (ΕΟΧ).

B. Η Οδηγία 2014/67/ΕΕ, με επίκεντρο την επιβολή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία μέσω του Προεδρικού Διατάγματος 101/2016. Αυτό το διάταγμα, με τίτλο «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ», ευθυγραμμίζει την ελληνική νομοθεσία με τις απαιτήσεις επιβολής που περιγράφονται στην οδηγία και εισάγει τροποποιήσεις στον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την Εσωτερική Αγορά (IMI).

C. Η Οδηγία (ΕΕ) 2018/957, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 96/71/ΕΚ, ενσωματώθηκε στο

ελληνικό δίκαιο με επίσημη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 9 Ιουλίου 2018. Η παρούσα οδηγία αφορά διάφορες πτυχές της απόσπασης εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

Οι εν λόγω νομικές διατάξεις διαμορφώνουν συλλογικά τα ρυθμιστικά θεμέλια όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών, διασφαλίζοντας την εναρμόνιση αυτών με τις ευρωπαϊκές οδηγίες και ενισχύοντας ένα πλαίσιο που θεωρητικά διασφαλίζει τα δικαιώματα και τις προϋποθέσεις των αποσπασμένων εργαζομένων.

Άλλες πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την αποσπασμένη εργασία στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων των νομικών διατάξεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, είναι άμεσα διαθέσιμες στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Το περιεχόμενο είναι προσβάσιμο τόσο στην Ελληνική όσο και στην Αγγλική γλώσσα, εξασφαλίζοντας ολοκληρωμένη κάλυψη και κατανόηση για ένα ευρύ κοινό.

Συνιστάται ανεπιφύλακτα οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι να αναλάβουν την πρωτοβουλία να επισκεφτούν αυτόν τον επίσημο ιστότοπο. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ενημερωμένες και ακριβείς πληροφορίες σχετικά με το νομικό πλαίσιο, τα δικαιώματά τους και τυχόν σχετικούς κανονισμούς που διέπουν την απασχόλησή τους στην Ελλάδα. Αυτός ο διαδικτυακός πόρος χρησιμεύει ως πολύτιμο εργαλείο για την ενδυνάμωσή τους, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να παραμένουν ενημερωμένοι και πληροφορημένοι σχετικά με τους νόμους και τις προσασίες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας τους.

Ουσιαστικά, η επίσκεψη στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τόσο στα ελληνικά όσο και στα αγγλικά είναι ένα προληπτικό βήμα που μπορεί να συμβάλει στην πλήρη κατανόηση του νομικού πλαισίου που αφορά την αποσπασμένη εργασία στην Ελλάδα. Αυτή η γνώση δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και διασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς, ενθαρρύνοντας ένα διαφανές και δίκαιο περιβάλλον εργασίας.

4. Πρακτικά, η Οδηγία (Οδηγία 96/71/ΕΚ) διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων που αποσπώνται στον τομέα της περίθαλψης, σε όλα τα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Συγκεκριμένα, όταν οι εργαζόμενοι στον τομέα της φροντίδας διορίζονται προσωρινά να εργαστούν σε διαφορετική χώρα της ΕΕ ή σε κράτος εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, η Οδηγία θεσπίζει ένα πλαίσιο που διασφαλίζει ότι λαμβάνουν δίκαιη και συνεπή μεταχείριση.

Μια βασική πτυχή της πρακτικής εφαρμογής περιλαμβάνει τον καθορισμό και την τήρηση των βασικών συνθηκών απασχόλησης. Οι όροι αυτοί περιλαμβάνουν διάφορα στοιχεία, όπως τα ωράρια εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης, τον κατώτατο μισθό και άλλα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα. Με τη θέσπιση αυτών των βασικών προτύπων, η οδηγία στοχεύει να αποτρέψει τις διαφορές στη μεταχείριση μεταξύ των αποσπασμένων εργαζομένων και των τοπικών ομολόγων τους, ενισχύοντας τους ίσους όρους ανταγωνισμού.

Επιπλέον, η πρακτική εφαρμογή της οδηγίας περιλαμβάνει τις κρατικές αρχές και τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς που συμμετέχουν ενεργά στους μηχανισμούς επιβολής. Αυτό προϋπθέτει την παρακολούθηση και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τα καθιερωμένα πρότυπα. Στο πλαίσιο του τομέα της περίθαλψης, όπου η ευημερία τόσο των εργαζομένων όσο και εκείνων που λαμβάνουν την περίθαλψη είναι πρωταρχικής

σημασίας, αυτή η επιβολή είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών.

Η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ της χώρας προέλευσης του αποσπασμένου εργαζομένου και της χώρας υποδοχής του είναι απαραίτητη για την επιτυχή εφαρμογή της Οδηγίας. Αυτή η συνεργασία διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών, αντιμετωπίζει πιθανές παραβιάσεις των όρων απασχόλησης και διασφαλίζει την προστασία των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων. Η εν λόγω συνεργασία ευθυγραμμίζεται με τον πρωταρχικό στόχο της Οδηγίας – τη δημιουργία ενός ενιαίου και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους στον τομέα της φροντίδας, ανεξάρτητα από τη χώρα προέλευσης ή την προσωρινή ανάθεση εργασίας. Ουσιαστικά, η πρακτική εφαρμογή της Οδηγίας αποτελεί μια συλλογική προσπάθεια η οποία στοχεύει στη διασφάλιση των δικαιωμάτων και της ευημερίας των αποσπασμένων εργαζομένων στον τομέα της περίθαλψης, σε ολόκληρη την ΕΕ.

5. Όσον αφορά τις πηγές πληροφοριών, ενώ η αναφορά σε έναν ενιαίο εθνικό ιστότοπο για τη δημοσίευση κανόνων στη χώρα του πελάτη θα ήταν ιδανική, η πραγματικότητα συχνά προϋποθέτει την αναζήτηση πληροφοριών από διάφορες διόδους. Συχνά, τόσο οι φροντιστές όσο και οι εργοδότες, αναζητούν επαγγελματικές συμβουλές, απευθυνόμενοι σε επαγγελματίες νομικούς, ΜΚΟ και συνδικαλιστικές οργανώσεις, για να αποκτήσουν πλήρη κατανόηση των κανόνων που διέπουν την απόσπασή τους. Τα άτυπα διαδικτυακά φόρουμ μπορούν επίσης να χρησιμεύσουν ως πηγή πληροφοριών, παρέχοντας πρακτικές απόψεις από όσους έχουν βιώσει παρόμοιες δημοσιεύσεις.

Η διαθεσιμότητα πληροφοριών στη μητρική γλώσσα του εργαζομένου είναι ζωτικής σημασίας. Ενώ καταβάλλονται προσπάθειες για την παροχή πολυγλωσσικών πόρων, οι προκλήσεις εξακολουθούν να υφίστανται, ειδικά για τους υπηκόους τρίτων χωρών. Οι γλωσσικές διαφορές μπορούν να αποτελούν σημαντικό εμπόδιο, μη καθιστώντας δυνατή την πρόσβαση σε σημαντικές λεπτομέρειες σχετικά με την απόσπαση.

Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, η κατανόηση των συνιστωσών της αμοιβής είναι απαραίτητη. Τα έξοδα ταξιδιού, διαμονής και διατροφής αποτελούν βασικά στοιχεία, και η σαφήνεια σχετικά με το ποιος καλύπτει αυτά τα έξοδα συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων κατόπιν σωστής πληροφόρησης. Προσωπικοί προβληματισμοί σχετικά με φόρους επί εισοδήματος, που συνδέονται τόσο με τον τόπο εργασίας όσο και με τον τόπο διαμονής, απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή για την αποφυγή εμφάνισης πρόσθετων προβλημάτων.

Η ενασχόληση με τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου, καθώς και τις συνθήκες διαβίωσης και της πρόσβασης στο διαδίκτυο, αποτελούν μέρος της καθημερινότητας. Η παρακολούθηση αυτών των πτυχών μπορεί να ποικίλλει και η ύπαρξη διαδικασιών παρέμβασης είναι βασικός παράγοντας για να διασταλισθεί ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι διαθέτουν σύστημα υποστήριξης.

5. Σύμφωνα με τους αποσπασμένους εργαζόμενους στον τομέα της περίθαλψης, οι εν λόγω εργαζόμενοι βασίζονται κυρίως σε έναν ενιαίο εθνικό ιστότοπο για να αναζητήσουν πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες που διέπουν την απόσπασή τους στη χώρα του πελάτη. Αυτή η κεντρική προσέγγιση απλοποιεί την πρόσβαση σε βασικούς κανονισμούς, ενισχύοντας τη σαφήνειά τους τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Ωστόσο, σε περιπτώσεις όπου αυτή η οδός δεν επιδιώκεται, μπαίνουν στο παιχνίδι εναλλακτικές πηγές πληροφόρησης. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν επαγγελματικές

συμβουλές που ζητούνται από ΜΚΟ, συνδικάτα, νομικούς επαγγελματίες, ακόμη και άτυπα διαδικτυακά φόρουμ. Η ποικιλομορφία των διόδων πληροφόρησης αντανακλά το περίπλοκο τοπίο της αποσπασμένης εργασίας και τις ποικίλες ανάγκες των εμπλεκομένων.

Επιπλέον, η αναζήτηση επαγγελματικής συμβουλής αναδεικνύεται ως κοινή πρακτική μεταξύ των υπαλλήλων στον τομέα της περίθαλψης και των εργοδοτών τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει διαβουλεύσεις με ΜΚΟ, συνεργασία με συνδικάτα ή αναζήτηση καθοδήγησης από επαγγελματίες νομικούς. Οι πολυπλοκότητες της αποσπασμένης εργασίας απαιτούν γνώσεις από ειδικούς για την πλοήγηση στις νομικές και διαδικαστικές πολυπλοκότητες. Η προληπτική δέσμευση με επαγγελματικά δίκτυα υπογραμμίζει τη δέσμευση για τη διασφάλιση της ευημερίας και την τήρηση των κανονισμών.

Επιπλέον, η πρόσβαση σε πληροφορίες στη μητρική γλώσσα είναι μια κρίσιμη πτυχή της ενδυνάμωσης των αποσπασμένων υπαλλήλων στον τομέα της περίθαλψης. Είτε είναι υπήκοοι τρίτων χωρών είτε πολίτες της ΕΕ, η ικανότητα κατανόησης και πρόσβασης σε πληροφορίες στη μητρική τους γλώσσα είναι ζωτικής σημασίας. Η υπέρβαση των γλωσσικών φραγμών διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να κατανοήσουν πλήρως τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις τους και τις αποχρώσεις του συστήματος απόσπασης.

Παρά τις προσπάθειες εξορθολογισμού της πρόσβασης σε πληροφορίες, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές προκλήσεις τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους αποσπασμένους υπαλλήλους στον τομέα της περίθαλψης. Τα πιο αξιοσημείωτα εμπόδια περιλαμβάνουν περίπλοκα στοιχεία όσον αφορά την αμοιβή, την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού και διαμονής, τον καθορισμό της δικαιοδοσίας του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων και τις εκτιμήσεις που σχετίζονται με τις ώρες εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο. Επιπλέον, οι συνθήκες διαβίωσης και η πρόσβαση στο Διαδίκτυο αποτελούν σημεία εστίασης, εγείροντας ερωτήματα σχετικά με τις διαδικασίες παρακολούθησης και παρέμβασης.

Τα στοιχεία που συνιστούν την αμοιβή ενός εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένης της κάλυψης εξόδων όπως για παράδειγμα αυτά της μεταφοράς και της διαμονής, εγείρουν ερωτήματα σχετικά με τη δικαιοσύνη και την ισότητα. Η κατανόηση της δικαιοδοσίας για τον φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης προσθέτει ένα επίπεδο πολυπλοκότητας. Ο σχολιασμός των ωρών εργασίας, του ελεύθερου χρόνου, των συνθηκών διαβίωσης και της πρόσβασης στο Διαδίκτυο υπογραμμίζει την πολύπλευρη φύση της αποσπασμένης εργασίας καθώς και την ανάγκη για μια συνολική επισκόπηση αυτών.

Είναι προφανές ότι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στον τομέα της περίθαλψης απαιτούν μια διαφοροποιημένη και πολύπλευρη προσέγγιση. Από την πρόσβαση σε πληροφορίες μέσω διαφορετικών διόδων, μέχρι την αντιμετώπιση της πολυπλοκότητας των συνθηκών απασχόλησης, το κείμενο υπογραμμίζει το περίπλοκο τοπίο της αποσπασμένης εργασίας. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της προσβασιμότητας στη γλώσσα, την αναζήτηση επαγγελματικών συμβουλών και την αντιμετώπιση βασικών στοιχείων της απασχόλησης, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν συλλογικά να συμβάλουν στην παροχή ενός υποστηρικτικού και διαφανούς περιβάλλοντος για τους αποσπασμένους εργαζόμενους στον τομέα της περίθαλψης.

Solutions and Recommendations

1. The Posting of Workers Directive (PWD), officially known as Directive 96/71/EC, plays a pivotal role in regulating the temporary assignment of workers across European Union (EU) member states. Enacted with the aim of fostering fair competition and safeguarding the rights of temporarily posted workers, the directive establishes a fundamental framework for ensuring a level playing field in the provision of services across borders. Central to its provisions is the articulation of minimum employment conditions that must be upheld for posted workers. These encompass various facets, including maximum work periods, minimum rest periods, paid annual leave, terms of employment contracts, and remuneration. Importantly, the PWD underscores the principle of equal treatment, asserting that posted workers should enjoy the same rights and working conditions as their counterparts in the host country.

Complementing the PWD, Directive 2014/67/EU, often referred to as the Enforcement Directive, bolsters the enforcement mechanisms associated with posted workers' rights. This directive introduces measures to enhance administrative cooperation and information exchange between EU member states. The collaborative efforts facilitated by this directive are crucial for effective monitoring and enforcement of the regulations governing posted workers. Additionally, it encourages the designation of liaison offices by member states to streamline communication and cooperation between competent authorities.

Building upon these foundations, Directive 2018/957/EU represents an amendment to Directive 96/71/EC, focusing on refining the working conditions of posted workers. One of its notable provisions reinforces the principle of equal pay for equal work, emphasizing that posted workers should receive remuneration equivalent to local workers performing similar tasks at the same location. The directive also introduces specific provisions regarding allowances to cover travel, board, and accommodation expenses for posted workers, enhancing their overall compensation package.

In essence, these directives collectively embody the EU's commitment to balancing the imperative of free movement of services with the need to protect the rights and well-being of posted workers. The regulatory framework established by these directives contributes to the creation of a fair and integrated European labor market, where businesses can operate competitively, and workers can expect consistent treatment and conditions irrespective of their country of origin or temporary work assignment.

However, the main point in these directives is that most posted workers are unaware

of these regulations. For effective legal guidance, the establishment of legal clinics or consultation services is essential. These services provide posted workers with direct access to legal experts specializing in labor and immigration law. This initiative offers personalized guidance, addresses specific concerns, and ensures that workers are aware of their rights and legal protections. Such services contribute significantly to the empowerment of healthcare professionals, assisting them in navigating the complexities of legal frameworks.

Introducing cultural liaison officers within healthcare institutions is a strategic move to enhance cultural sensitivity and integration. These officers act as intermediaries, helping posted workers navigate cultural challenges, communicate effectively with colleagues and patients, and gain insights into local customs and practices. The presence of cultural liaison officers fosters a more inclusive and culturally aware healthcare environment.

To encourage knowledge-sharing and mutual support, regular forums or webinars should be organized for posted healthcare workers. These knowledge-sharing platforms serve as valuable resources for practical tips, solutions to common challenges, and strategies for successful adaptation in a new work environment. Facilitating open dialogue encourages the development of a community of shared learning and support, creating a collaborative and supportive environment for posted healthcare professionals.

2. As we address the challenges encountered by posted workers, it is paramount to approach solutions with a strategic and efficient mindset. A substantial percentage engaged in unregistered employment underscores the urgency for targeted interventions. Consider the establishment of centralized information hubs accessible online and offline. These hubs would serve as comprehensive resources, keeping our workers well-informed about their rights, legal employment channels, and essential obligations, thereby significantly reducing instances of informal work.

Illegal entry remains a persistent issue requiring a meticulous strategy. Streamlining visa processes, enhancing border control measures, and facilitating accessible legal consultation services are imperative. By clearly articulating legal entry requirements, outlining consequences for violations, and ensuring the availability of legal support, we can effectively discourage illegal entry, fostering an environment where our workers are well-informed and secure.

Insufficient job-specific education poses a significant impediment to the effectiveness and safety of posted workers. A collaborative effort between sending and receiving countries to establish standardized training programs is envisioned. Engaging recruitment agencies in providing comprehensive orientation sessions and skill development pre-deployment not only equips our workforce but elevates the overall professionalism of the sector.

The dearth of oversight on the work offered to posted workers demands a meticulous approach. Strengthen collaboration between sending and receiving countries and institute regular health and safety workshops. Establishing legal clinics and consultation services ensures that workers are thoroughly informed about their rights and protections, contributing to a secure and compliant work environment.

Neglect of posted workers when reporting violations underscores the necessity for an empathetic response. Consider introducing cultural liaison officers within institutions, acting as intermediaries to help workers navigate challenges effectively. These officers play

a pivotal role in ensuring that concerns are addressed promptly and that our workers feel supported in their work environment.

In summary, our strategic approach to addressing challenges faced by posted workers involves fostering collaboration, instituting robust oversight mechanisms, and offering proactive support systems. By implementing these solutions, we aim to create an environment where our workers are treated fairly, their rights are protected, and instances of exploitation are minimized. This comprehensive strategy not only rectifies current challenges but establishes a foundation for the sustainable and ethical employment of posted workers in the future.

3. According to the Ministry of Labour and Social Security from Hellenic Republic the legal framework governing the posting of workers in the context of service provision is articulated through key directives adopted by the European Parliament and the Council. These directives have been incorporated into Greek legislation through specific Presidential Decrees:

A. Directive 96/71/EC, addressing the posting of workers within the provision of services, has been transposed into Greek law by Presidential Decree 219/2000. This decree, titled “Measures on the protection of workers posted in Greece for temporary work within the transnational provision of services,” outlines the regulations applicable to workers temporarily posted to Greece by businesses established in member states or in states that have signed the European Economic Area Agreement.

B. Directive 2014/67/EU, focused on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the service provision framework, is implemented in Greek legislation through Presidential Decree 101/2016. This decree, titled “Adaptation of Greek legislation to the provisions of Directive 2014/67/EU,” aligns Greek laws with the enforcement requirements outlined in the directive and introduces amendments to Regulation (EU) No 1024/2012 concerning administrative cooperation through the Internal Market Information System (IMI Regulation).

C. Directive (EU) 2018/957, amending Directive 96/71/EC, is incorporated into Greek law by official publication in the Official Government Gazette on 9th July 2018. This directive addresses various aspects of the posting of workers in the provision of services framework.

These legal provisions collectively form the regulatory foundation for the posting of workers in Greece within the context of service provision, ensuring alignment with European directives and fostering a framework that theoretically safeguards the rights and conditions of posted workers.

Other valuable information regarding posted work in Greece, including legal provisions and worker rights, is readily available on the official website of the Ministry of Labor and Social Security. The content is accessible in both Greek and English languages, ensuring comprehensive coverage and understanding for a diverse audience.

It is strongly recommended that posted workers take the initiative to visit this official website. By doing so, they can access up-to-date and accurate information regarding the legal framework, their rights, and any relevant regulations governing their employment in Greece. This online resource serves as a valuable tool for empowerment, enabling workers to stay informed and knowledgeable about the laws and protections that pertain to their working conditions.

In essence, visiting the Ministry of Labor and Social Security's website in both Greek and English is a proactive step that can contribute to a thorough understanding of the legal landscape surrounding posted work in Greece. This knowledge empowers workers to assert their rights and ensures compliance with regulations, fostering a transparent and equitable working environment.

4. In practical terms, the Directive (Directive 96/71/EC) plays a crucial role in shaping the working conditions of individuals posted in the care sector across European Union (EU) member states. Specifically, when care workers are temporarily assigned to work in a different EU country or a state within the European Economic Area, the Directive establishes a framework to ensure that they receive fair and consistent treatment.

One key aspect of practical implementation involves defining and upholding core employment conditions. These conditions encompass various elements such as working hours, rest periods, minimum wage, and other fundamental employment rights. By establishing these baseline standards, the Directive aims to prevent disparities in treatment between posted workers and their local counterparts, fostering a level playing field.

Furthermore, the practical application of the Directive involves national authorities and relevant stakeholders actively participating in enforcement mechanisms. This includes monitoring and ensuring compliance with the established standards. In the context of the care sector, where the well-being of both workers and those receiving care is paramount, this enforcement is vital to maintaining a high standard of service provision.

Effective cooperation between the home country of the posted worker and the host country is essential for the successful implementation of the Directive. This collaboration facilitates the exchange of information, addresses potential breaches of employment conditions, and ensures that the rights of posted workers are protected. Such cooperation aligns with the overarching goal of the Directive – to create a unified and equitable working environment for care workers, irrespective of their country of origin or temporary work assignment. In essence, the practical implementation of the Directive is a collaborative effort aimed at safeguarding the rights and well-being of posted workers in the care sector across the EU.

5. Regarding information sources, while referring to a single national website for posting rules in the client's country would be ideal, the reality often involves seeking information from various channels. Frequently, both carers and employers turn to professional advice, such as legal professionals, NGOs, and trade unions, to gain a comprehensive understanding of the rules governing their posting. Informal online forums may also serve as a source of insights, providing practical perspectives from those who have experienced similar postings.

The availability of information in the worker's mother tongue is crucial. While efforts are made to provide multilingual resources, challenges persist, especially for third-country nationals. Language barriers can be a significant obstacle, hindering access to important details about the posting.

When it comes to the conditions of employment, understanding the components of remuneration is essential. Travel, accommodation, and subsistence costs are key elements, and clarity on who covers these expenses contributes to informed decision-making. Personal income tax considerations, tied to both the place of employment and residence, require careful attention to avoid complications.

Navigating working time and leisure arrangements, as well as living conditions and internet access, is part of the daily experience. The monitoring of these aspects may vary, and the existence of intervention procedures is a key factor in ensuring that posted workers have a support system in place.

6. According to posted workers in the care sector, they primarily rely on a single national website to seek information regarding the rules governing their posting in the client's country. This centralized approach streamlines access to essential regulations, fostering clarity for both employers and workers. However, in instances where this avenue is not pursued, alternative sources of information come into play. These may include professional advice sought from NGOs, trade unions, legal professionals, and even informal online forums. The diversity of information channels reflects the complex landscape of posted work and the varied needs of those involved.

Furthermore, seeking professional advice emerges as a common practice among caregivers and their employers. This may involve consultations with NGOs, engagement with trade unions, or seeking guidance from legal professionals. The intricacies of posted work necessitate expert insights to navigate the legal and procedural intricacies. The proactive engagement with professional networks underlines a commitment to ensuring the well-being and adherence to regulations.

In addition, access to information in one's mother tongue is a critical aspect of empowerment for posted caregivers. Whether they are third-country nationals or EU citizens, the ability to comprehend and access information in their native language is vital. Overcoming language barriers ensures that workers can fully understand their rights, obligations, and the nuances of the posting system.

Despite efforts to streamline access to information, significant challenges persist for both employers and posted caregivers. The most noteworthy obstacles include the intricate elements of remuneration, coverage of travel and accommodation costs, determination of personal income tax jurisdiction, and considerations related to working hours and leisure time. Additionally, living conditions and internet access become focal points, prompting questions about monitoring and intervention procedures.

The elements constituting a worker's remuneration, covering expenses like transportation and accommodation, raise questions about fairness and equity. Understanding the jurisdiction for personal income tax and social security contributions adds a layer of complexity. Commentary on working hours, leisure time, living conditions, and internet access emphasizes the multifaceted nature of posted work and the need for comprehensive oversight.

It is evident, that the challenges faced by posted workers in the care sector require a nuanced and multifaceted approach. From accessing information through diverse channels to addressing complexities in employment conditions, the essay highlights the intricate landscape of posted work. By acknowledging the importance of language accessibility, seeking professional advice, and addressing key elements of employment, stakeholders can collectively contribute to providing a supportive and transparent environment for posted workers in the care sector.

Lösungen und Empfehlungen

1. Die Entsenderichtlinie (PWD), offiziell bekannt als Richtlinie 96/71/EG, spielt eine entscheidende Rolle bei der Regulierung der vorübergehenden Zuweisung von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Mit dem Ziel, fairen Wettbewerb zu fördern und die Rechte zeitweise entsandter Arbeitnehmer zu schützen, etabliert die Richtlinie einen grundlegenden Rahmen, um gleiche Wettbewerbsbedingungen bei der Erbringung von Dienstleistungen über Grenzen hinweg zu gewährleisten. Zentral für ihre Bestimmungen ist die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen, die für entsandte Arbeitnehmer eingehalten werden müssen. Diese umfassen verschiedene Aspekte wie Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, bezahlten Jahresurlaub, Arbeitsvertragsbedingungen und Vergütung. Wichtig ist, dass die PWD das Prinzip der Gleichbehandlung betont und feststellt, dass entsandte Arbeitnehmer die gleichen Rechte und Arbeitsbedingungen wie ihre Kollegen im Gastland genießen sollten.

Ergänzend zur PWD stärkt die Richtlinie 2014/67/EU, oft als Durchsetzungsrichtlinie bezeichnet, die Durchsetzungsmechanismen im Zusammenhang mit den Rechten entsandter Arbeitnehmer. Diese Richtlinie führt Maßnahmen zur Verbesserung der administrativen Zusammenarbeit und des Informationsaustauschs zwischen den EU-Mitgliedstaaten ein. Die durch diese Richtlinie erleichterten gemeinsamen Bemühungen sind entscheidend für eine effektive Überwachung und Durchsetzung der Vorschriften, die für entsandte Arbeitnehmer gelten. Darüber hinaus fördert sie die Einrichtung von Verbindungsstellen durch die Mitgliedstaaten, um die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden zu vereinfachen.

Aufbauend auf diesen Grundlagen stellt die Richtlinie 2018/957/EU eine Änderung der Richtlinie 96/71/EG dar und konzentriert sich auf die Verfeinerung der Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer. Eine ihrer bemerkenswerten Bestimmungen verstärkt das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit und betont, dass entsandte Arbeitnehmer eine Vergütung erhalten sollten, die den lokalen Arbeitnehmern, die ähnliche Aufgaben am gleichen Ort ausführen, entspricht. Die Richtlinie führt auch spezifische Bestimmungen bezüglich Zulagen zur Deckung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten für entsandte Arbeitnehmer ein, wodurch ihr Gesamtvergütungspaket verbessert wird.

In der Essenz verkörpern diese Richtlinien kollektiv das Engagement der EU, das Gebot des freien Dienstleistungsverkehrs mit dem Bedürfnis, die Rechte und das Wohlergehen

entsandter Arbeitnehmer zu schützen, in Einklang zu bringen. Das durch diese Richtlinien geschaffene regulatorische Rahmenwerk trägt zur Schaffung eines fairen und integrierten europäischen Arbeitsmarktes bei, auf dem Unternehmen wettbewerbsfähig operieren können und Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Herkunftsland oder ihrer vorübergehenden Arbeitseinsatzstelle konstante Behandlung und Bedingungen erwarten können.

Jedoch besteht der Hauptpunkt dieser Richtlinien darin, dass sich die meisten entsandten Arbeitnehmer dieser Vorschriften nicht bewusst sind. Für eine effektive rechtliche Beratung ist die Einrichtung von Rechtskliniken oder Beratungsdiensten wesentlich. Diese Dienste bieten entsandten Arbeitnehmern direkten Zugang zu Rechtsexperten, die sich auf Arbeits- und Einwanderungsrecht spezialisieren. Diese Initiative bietet individuelle Anleitung, adressiert spezifische Anliegen und stellt sicher, dass Arbeitnehmer sich ihrer Rechte und rechtlichen Schutzmaßnahmen bewusst sind. Solche Dienste tragen erheblich zur Ermächtigung von Gesundheitsfachkräften bei, indem sie ihnen helfen, die Komplexität rechtlicher Rahmenwerke zu navigieren.

Die Einführung von kulturellen Verbindungsoff

izieren in Gesundheitseinrichtungen ist ein strategischer Schritt, um die kulturelle Sensibilität und Integration zu verbessern. Diese Offiziere fungieren als Vermittler, helfen entsandten Arbeitnehmern, kulturelle Herausforderungen zu meistern, effektiv mit Kollegen und Patienten zu kommunizieren und Einblicke in lokale Bräuche und Praktiken zu gewinnen. Die Präsenz von kulturellen Verbindungsoffizieren fördert ein inklusiveres und kulturell bewussteres Gesundheitsumfeld.

Um Wissensaustausch und gegenseitige Unterstützung zu fördern, sollten regelmäßige Foren oder Webinare für entsandte Gesundheitsfachkräfte organisiert werden. Diese Plattformen zum Wissensaustausch dienen als wertvolle Ressourcen für praktische Tipps, Lösungen für gemeinsame Herausforderungen und Strategien für eine erfolgreiche Anpassung in einer neuen Arbeitsumgebung. Die Förderung eines offenen Dialogs regt die Entwicklung einer Gemeinschaft des gemeinsamen Lernens und der Unterstützung an und schafft ein kollaboratives und unterstützendes Umfeld für entsandte Gesundheitsfachkräfte.

2. Bei der Bewältigung der Herausforderungen, mit denen entsandte Arbeitnehmer konfrontiert sind, ist es äußerst wichtig, Lösungen mit einer strategischen und effizienten Denkweise zu verfolgen. Ein erheblicher Anteil in nicht registrierter Beschäftigung tätiger Personen unterstreicht die Dringlichkeit zielgerichteter Interventionen. Erwägen Sie die Einrichtung von zentralisierten Informationszentren, die sowohl online als auch offline zugänglich sind. Diese Zentren würden als umfassende Ressourcen dienen, unsere Arbeitnehmer gut über ihre Rechte, legale Beschäftigungswege und wesentliche Verpflichtungen informieren und somit maßgeblich zur Reduzierung von informeller Arbeit beitragen.

Illegale Einreise bleibt ein anhaltendes Problem, das eine sorgfältige Strategie erfordert. Die Rationalisierung von Visa-Verfahren, die Verstärkung von Grenzkontrollmaßnahmen und die Bereitstellung zugänglicher rechtlicher Beratungsdienste sind unerlässlich. Indem wir die rechtlichen Einreiseanforderungen klar artikulieren, die Konsequenzen für Verstöße aufzeigen und die Verfügbarkeit rechtlicher Unterstützung sicherstellen, können wir illegale Einreisen wirksam entmutigen und eine Umgebung fördern, in der unsere Arbeitnehmer gut informiert und sicher sind.

Unzureichende berufsspezifische Bildung stellt ein bedeutendes Hindernis für die Wirksamkeit und Sicherheit entsandter Arbeitnehmer dar. Eine Zusammenarbeit zwischen den entsendenden und empfangenden Ländern zur Einrichtung standardisierter Schulungsprogramme ist vorgesehen. Die Einbindung von Personalvermittlungsagenturen, um umfassende Orientierungssitzungen und die Entwicklung von Fähigkeiten vor der Entsendung anzubieten, rüstet nicht nur unsere Arbeitskräfte aus, sondern erhöht auch den Gesamtprofessionalismus des Sektors.

Der Mangel an Aufsicht über die den entsandten Arbeitnehmern angebotene Arbeit erfordert einen sorgfältigen Ansatz. Stärken Sie die Zusammenarbeit zwischen den entsendenden und empfangenden Ländern und richten Sie regelmäßige Workshops zu Gesundheit und Sicherheit ein. Die Einrichtung von Rechtskliniken und Beratungsdiensten stellt sicher, dass die Arbeitnehmer umfassend über ihre Rechte und Schutzmaßnahmen informiert sind, was zu einer sicheren und rechtskonformen Arbeitsumgebung beiträgt.

Die Vernachlässigung entsandter Arbeitnehmer bei der Meldung von Verstößen unterstreicht die Notwendigkeit einer einfühlsamen Reaktion. Erwägen Sie die Einführung kultureller Verbindungsoffiziere in Institutionen, die als Vermittler fungieren, um Arbeitnehmern zu helfen, Herausforderungen effektiv zu bewältigen. Diese Offiziere spielen eine entscheidende Rolle dabei, sicherzustellen, dass Bedenken zeitnah angegangen werden und dass sich unsere Arbeitnehmer in ihrer Arbeitsumgebung unterstützt fühlen.

Zusammenfassend besteht unser strategischer Ansatz zur Bewältigung der Herausforderungen, denen sich entsandte Arbeitnehmer gegenübersehen, darin, Zusammenarbeit zu fördern, robuste Aufsichtsmechanismen einzuführen und proaktive Unterstützungssysteme anzubieten. Durch die Implementierung dieser Lösungen zielen wir darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, in der unsere Arbeitnehmer fair behandelt werden, ihre Rechte geschützt sind und Fälle von Ausbeutung minimiert werden. Diese umfassende Strategie korrigiert nicht nur aktuelle Herausforderungen, sondern legt auch ein Fundament für die nachhaltige und ethische Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer in der Zukunft.

3. Laut dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit der Hellenischen Republik wird der rechtliche Rahmen für die Entsendung von Arbeitnehmern im Kontext der Dienstleistungserbringung durch wichtige Richtlinien artikuliert, die vom Europäischen Parlament und dem Rat angenommen wurden. Diese Richtlinien wurden durch spezifische Präsidentendekrete in die griechische Gesetzgebung integriert:

A. Die Richtlinie 96/71/EG, die die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungserbringung regelt, wurde durch das Präsidentendekret 219/2000 in griechisches Recht umgesetzt. Dieses Dekret mit dem Titel «Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern, die für temporäre Arbeit im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung nach Griechenland entsandt werden», umreißt die Vorschriften, die für Arbeitnehmer gelten, die von Unternehmen, die in Mitgliedstaaten oder in Staaten, die das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum unterzeichnet haben, vorübergehend nach Griechenland entsandt werden.

B. Die Richtlinie 2014/67/EU, die sich auf die Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungserbringung

konzentriert, wird in die griechische Gesetzgebung durch das Präsidentendekret 101/2016 umgesetzt. Dieses Dekret mit dem Titel «Anpassung der griechischen Gesetzgebung an die Bestimmungen der Richtlinie 2014/67/EU» bringt die griechischen Gesetze in Einklang mit den Durchsetzungsanforderungen der Richtlinie und führt Änderungen an der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 in Bezug auf die administrative Zusammenarbeit durch das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI-Verordnung) ein.

C. Die Richtlinie (EU) 2018/957, die die Richtlinie 96/71/EG ändert, wurde in das griechische Recht durch die offizielle Veröffentlichung im Amtsblatt der Regierung am 9. Juli 2018 aufgenommen. Diese Richtlinie befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungserbringung.

Diese rechtlichen Bestimmungen bilden gemeinsam die regulatorische Grundlage für die Entsendung von Arbeitnehmern in Griechenland im Kontext der Dienstleistungserbringung. Sie gewährleisten die Übereinstimmung mit europäischen Richtlinien und fördern einen Rahmen, der theoretisch die Rechte und Bedingungen entsandter Arbeitnehmer schützt.

Weitere wertvolle Informationen über die Entsendung von Arbeitnehmern in Griechenland, einschließlich rechtlicher Bestimmungen und Arbeitnehmerrechte, sind auf der offiziellen Website des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit leicht zugänglich. Die Inhalte sind sowohl auf Griechisch als auch auf Englisch verfügbar, was eine umfassende Abdeckung und Verständlichkeit für ein vielfältiges Publikum gewährleistet.

Es wird dringend empfohlen, dass entsandte Arbeitnehmer die Initiative ergreifen und diese offizielle Website besuchen. Dadurch können sie Zugang zu aktuellen und genauen Informationen über den rechtlichen Rahmen, ihre Rechte und alle relevanten Vorschriften, die ihre Beschäftigung in Griechenland regeln, erhalten. Diese Online-Ressource dient als wertvolles Werkzeug zur Ermächtigung und ermöglicht es den Arbeitnehmern, informiert und sachkundig über die Gesetze und Schutzmaßnahmen zu bleiben, die sich auf ihre Arbeitsbedingungen beziehen.

Im Wesentlichen ist der Besuch der Website des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit in griechischer und englischer Sprache ein proaktiver Schritt, der zu einem gründlichen Verständnis der rechtlichen Landschaft rund um die Entsendung von Arbeitnehmern in Griechenland beitragen kann. Dieses Wissen befähigt die Arbeitnehmer, ihre Rechte geltend zu machen und sorgt für die Einhaltung der Vorschriften, wodurch eine transparente und gerechte Arbeitsumgebung gefördert wird.

4. In praktischer Hinsicht spielt die Richtlinie (Richtlinie 96/71/EG) eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen von Personen, die im Pflegesektor in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) entsandt werden. Insbesondere wenn Pflegekräfte vorübergehend zur Arbeit in ein anderes EU-Land oder einen Staat des Europäischen Wirtschaftsraums abgeordnet werden, schafft die Richtlinie einen Rahmen, um sicherzustellen, dass sie fair und konsistent behandelt werden.

Ein Schlüsselement der praktischen Umsetzung besteht darin, grundlegende Beschäftigungsbedingungen zu definieren und einzuhalten. Diese Bedingungen umfassen verschiedene Elemente wie Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Mindestlohn und andere grundlegende Arbeitsrechte. Durch die Festlegung dieser Basisstandards zielt die Richtlinie

darauf ab, Unterschiede in der Behandlung zwischen entsandten Arbeitnehmern und ihren lokalen Kollegen zu verhindern und einen fairen Wettbewerb zu fördern.

Darüber hinaus umfasst die praktische Anwendung der Richtlinie, dass nationale Behörden und relevante Interessengruppen aktiv an den Durchsetzungsmechanismen teilnehmen. Dies beinhaltet die Überwachung und Sicherstellung der Einhaltung der festgelegten Standards. Im Kontext des Pflegesektors, wo das Wohlergehen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Pflegeempfänger von größter Bedeutung ist, ist diese Durchsetzung entscheidend für die Aufrechterhaltung eines hohen Standards der Dienstleistungserbringung.

Eine effektive Zusammenarbeit zwischen dem Herkunftsland des entsandten Arbeitnehmers und dem Gastland ist für die erfolgreiche Umsetzung der Richtlinie unerlässlich. Diese Zusammenarbeit erleichtert den Informationsaustausch, behandelt potenzielle Verstöße gegen die Beschäftigungsbedingungen und stellt sicher, dass die Rechte der entsandten Arbeitnehmer geschützt sind. Eine solche Zusammenarbeit steht im Einklang mit dem übergeordneten Ziel der Richtlinie – eine einheitliche und gerechte Arbeitsumgebung für Pflegekräfte zu schaffen, unabhängig von ihrem Herkunftsland oder ihrem temporären Arbeitseinsatz. Im Wesentlichen ist die praktische Umsetzung der Richtlinie ein gemeinschaftlicher Ansatz, der darauf abzielt, die Rechte und das Wohlergehen der entsandten Arbeitnehmer im Pflegesektor in der gesamten EU zu schützen.

5. Bezüglich Informationsquellen wäre es ideal, sich auf eine einzige nationale Website für die Entsenderegeln im Land des Auftraggebers zu beziehen, doch die Realität erfordert oft die Suche nach Informationen aus verschiedenen Kanälen. Häufig wenden sich sowohl Pflegekräfte als auch Arbeitgeber für ein umfassendes Verständnis der für ihre Entsendung geltenden Regeln an professionelle Beratung, wie Rechtsanwälte, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften. Informelle Online-Foren können ebenfalls als Quelle von Einsichten dienen und praktische Perspektiven von Personen bieten, die ähnliche Entsendungen erlebt haben.

Die Verfügbarkeit von Informationen in der Muttersprache der Arbeitnehmer ist entscheidend. Obwohl Bemühungen unternommen werden, mehrsprachige Ressourcen bereitzustellen, bestehen Herausforderungen weiterhin, insbesondere für Drittstaatsangehörige. Sprachbarrieren können ein bedeutendes Hindernis darstellen und den Zugang zu wichtigen Details über die Entsendung erschweren.

Bezüglich der Beschäftigungsbedingungen ist das Verständnis der Vergütungskomponenten wesentlich. Reise-, Unterkunft- und Verpflegungskosten sind Schlüsselemente, und Klarheit darüber, wer diese Kosten trägt, trägt zu einer informierten Entscheidungsfindung bei. Persönliche Einkommensteuerüberlegungen, die sowohl den Arbeitsort als auch den Wohnsitz betreffen, erfordern sorgfältige Aufmerksamkeit, um Komplikationen zu vermeiden.

Das Navigieren von Arbeitszeit und Freizeitgestaltung sowie von Wohnbedingungen und Internetzugang ist Teil der täglichen Erfahrung. Die Überwachung dieser Aspekte kann variieren, und das Vorhandensein von Interventionsverfahren ist ein entscheidender Faktor, um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer ein Unterstützungssystem haben.

5. Laut Aussagen von entsandten Arbeitnehmern im Pflegesektor verlassen sie sich

hauptsächlich auf eine einzige nationale Website, um Informationen über die Regeln zu suchen, die ihre Entsendung im Land des Kunden regeln. Dieser zentralisierte Ansatz vereinfacht den Zugang zu wesentlichen Vorschriften und fördert Klarheit sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. In Fällen, in denen dieser Weg nicht verfolgt wird, kommen alternative Informationsquellen ins Spiel. Dazu können professionelle Beratungen von Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften, Rechtsanwälten und sogar informellen Online-Foren gehören. Die Vielfalt der Informationskanäle spiegelt die komplexe Landschaft der Entsendearbeit und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beteiligten wider.

Darüber hinaus hat sich das Einholen von professioneller Beratung als gängige Praxis bei Pflegekräften und ihren Arbeitgebern herausgestellt. Dies kann Beratungen mit NGOs, die Beteiligung an Gewerkschaften oder die Suche nach Anleitung von Rechtsanwälten beinhalten. Die Komplexität der Entsendearbeit erfordert Experteneinblicke, um die rechtlichen und verfahrenstechnischen Feinheiten zu navigieren. Das proaktive Engagement mit professionellen Netzwerken unterstreicht das Engagement, das Wohlergehen sicherzustellen und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Zusätzlich ist der Zugang zu Informationen in der Muttersprache ein kritischer Aspekt der Ermächtigung für entsandte Pflegekräfte. Ob sie Drittstaatsangehörige oder EU-Bürger sind, die Fähigkeit, Informationen in ihrer eigenen Sprache zu verstehen und darauf zuzugreifen, ist von entscheidender Bedeutung. Das Überwinden von Sprachbarrieren stellt sicher, dass die Arbeitnehmer ihre Rechte, Verpflichtungen und die Feinheiten des Entsendungssystems vollständig verstehen können.

Trotz Bemühungen, den Zugang zu Informationen zu vereinfachen, bestehen weiterhin bedeutende Herausforderungen sowohl für Arbeitgeber als auch für entsandte Pflegekräfte. Zu den bemerkenswertesten Hindernissen gehören die komplexen Elemente der Vergütung, die Übernahme von Reise- und Unterkunftskosten, die Bestimmung der Gerichtsbarkeit für die persönliche Einkommenssteuer und Überlegungen zu Arbeitszeiten und Freizeit. Zusätzlich werden Wohnbedingungen und Internetzugang zu Schwerpunkten, die Fragen zur Überwachung und zu Interventionsverfahren aufwerfen.

Die Bestandteile der Vergütung eines Arbeitnehmers, die Kosten wie Transport und Unterkunft abdecken, werfen Fragen zur Fairness und Gleichberechtigung auf. Das Verständnis der Gerichtsbarkeit für die persönliche Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge fügt eine Ebene der Komplexität hinzu. Kommentare zu Arbeitszeiten, Freizeit, Wohnbedingungen und Internetzugang betonen die vielschichtige Natur der Entsendearbeit und die Notwendigkeit einer umfassenden Aufsicht.

Es ist offensichtlich, dass die Herausforderungen, denen sich entsandte Arbeitnehmer im Pflegesektor gegenübersehen, einen nuancierten und vielschichtigen Ansatz erfordern. Von der Informationsbeschaffung über verschiedene Kanäle bis hin zur Bewältigung von Komplexitäten in den Beschäftigungsbedingungen hebt der Aufsatz die komplexe Landschaft der Entsendearbeit hervor. Durch die Anerkennung der Bedeutung der Sprachzugänglichkeit, die Einholung professioneller Beratung und die Berücksichtigung wichtiger Elemente der Beschäftigung können die Interessengruppen gemeinsam dazu beitragen, eine unterstützende und transparente Umgebung für entsandte Arbeitnehmer im Pflegesektor zu schaffen.

Solutions et recommandations

1. La directive sur le détachement des travailleurs (DDT), officiellement connue sous le nom de directive 96/71/CE, joue un rôle central dans la réglementation de l'affectation temporaire des travailleurs dans les États membres de l'Union européenne (UE). Promulguée dans le but de favoriser une concurrence loyale et de protéger les droits des travailleurs détachés temporairement, la directive établit un cadre fondamental pour garantir des conditions de concurrence équitables dans la fourniture de services transfrontaliers. Au cœur de ses dispositions figure la définition de conditions minimales d'emploi qui doivent être respectées pour les travailleurs détachés. Ceux-ci englobent divers aspects, notamment les périodes maximales de travail, les périodes minimales de repos, les congés annuels payés, les conditions des contrats de travail et la rémunération. Il est important de noter que la DDT souligne le principe de l'égalité de traitement, affirmant que les travailleurs détachés doivent bénéficier des mêmes droits et conditions de travail que leurs homologues du pays d'accueil.

En complément de la DDT, la directive 2014/67/UE, souvent appelée directive d'exécution, renforce les mécanismes d'application associés aux droits des travailleurs détachés. Cette directive introduit des mesures visant à renforcer la coopération administrative et l'échange d'informations entre les États membres de l'UE. Les efforts de collaboration facilités par cette directive sont essentiels pour assurer un contrôle et une application efficaces de la réglementation régissant les travailleurs détachés. En outre, elle encourage la désignation de bureaux de liaison par les États membres afin de rationaliser la communication et la coopération entre les autorités compétentes.

S'appuyant sur ces bases, la directive 2018/957/UE représente une modification de la directive 96/71/CE, axée sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs détachés. L'une de ses dispositions notables renforce le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, en soulignant que les travailleurs détachés devraient recevoir une rémunération équivalente à celle des travailleurs locaux effectuant des tâches similaires sur le même site. La directive introduit également des dispositions spécifiques concernant les indemnités destinées à couvrir les frais de voyage, de pension et d'hébergement des travailleurs détachés, ce qui améliore leur rémunération globale.

En substance, ces directives incarnent collectivement l'engagement de l'UE à trouver un équilibre entre l'impératif de la libre circulation des services et la nécessité de protéger les droits et le bien-être des travailleurs détachés. Le cadre réglementaire établi par ces directives contribue à la création d'un marché du travail européen équitable et intégré,

où les entreprises peuvent opérer de manière compétitive et où les travailleurs peuvent s'attendre à un traitement et à des conditions uniformes, quel que soit leur pays d'origine ou leur affectation temporaire.

Cependant, le point principal de ces directives est que la plupart des travailleurs détachés ne sont pas au courant de ces règlements. Pour obtenir des conseils juridiques efficaces, il est essentiel de mettre en place des cliniques juridiques ou des services de consultation. Ces services permettent aux travailleurs détachés d'accéder directement à des juristes spécialisés en droit du travail et de l'immigration. Cette initiative offre des conseils personnalisés, répond à des préoccupations spécifiques et veille à ce que les travailleurs soient conscients de leurs droits et de leurs protections juridiques. Ces services contribuent de manière significative à l'autonomisation des professionnels de la santé, en les aidant à naviguer dans les complexités des cadres juridiques.

La mise en place d'agents de liaison culturels au sein des établissements de soins de santé est une mesure stratégique visant à améliorer la sensibilité et l'intégration culturelles. Ces agents agissent en tant qu'intermédiaires, aidant les travailleurs détachés à relever les défis culturels, à communiquer efficacement avec leurs collègues et leurs patients et à mieux comprendre les coutumes et les pratiques locales. La présence d'agents de liaison culturels favorise un environnement de soins de santé plus inclusif et plus sensible à la culture.

Pour encourager le partage des connaissances et le soutien mutuel, des forums ou des webinaires réguliers devraient être organisés pour les travailleurs de la santé détachés. Ces plateformes de partage des connaissances constituent des ressources précieuses pour des conseils pratiques, des solutions à des défis communs et des stratégies d'adaptation réussie dans un nouvel environnement de travail. Faciliter un dialogue ouvert encourage le développement d'une communauté d'apprentissage et de soutien partagés, créant ainsi un environnement de collaboration et de soutien pour les professionnels de la santé en poste.

2. Alors que nous relevons les défis rencontrés par les travailleurs détachés, il est primordial d'aborder les solutions avec un état d'esprit stratégique et efficace. Un pourcentage important d'entre eux occupant un emploi non déclaré souligne l'urgence d'interventions ciblées. Envisager la mise en place de centres d'information centralisés accessibles en ligne et hors ligne. Ces centres serviraient de ressources complètes, permettant à nos travailleurs d'être bien informés de leurs droits, de leurs voies d'emploi légales et de leurs obligations essentielles, réduisant ainsi considérablement les cas de travail informel.

L'entrée illégale sur le territoire demeure un problème persistant qui nécessite une stratégie méticuleuse. Il est impératif de rationaliser les procédures de visa, d'améliorer les mesures de contrôle aux frontières et de faciliter l'accès aux services de consultation juridique. En énonçant clairement les exigences légales en matière d'entrée, en décrivant les conséquences des violations et en assurant la disponibilité d'un soutien juridique, nous pouvons décourager efficacement l'entrée illégale, favorisant ainsi un environnement où nos travailleurs sont bien informés et en sécurité.

L'insuffisance de la formation spécifique à l'emploi constitue un obstacle important à l'efficacité et à la sécurité des travailleurs détachés. Un effort de collaboration entre les pays d'origine et d'accueil pour établir des programmes de formation normalisés est envisagé.

Le fait d'inciter les agences de recrutement à offrir des séances d'orientation complètes et des séances de perfectionnement des compétences avant le déploiement permet non seulement d'outiller notre main-d'œuvre, mais aussi d'améliorer le professionnalisme général du secteur.

Le manque de contrôle sur le travail offert aux travailleurs détachés exige une approche méticuleuse. Renforcer la collaboration entre les pays d'origine et d'accueil et mettre en place régulièrement des ateliers sur la santé et la sécurité. La mise en place de cliniques juridiques et de services de consultation permet de s'assurer que les travailleurs sont bien informés de leurs droits et de leurs protections, ce qui contribue à un environnement de travail sûr et conforme.

La négligence à l'égard des travailleurs détachés lors du signalement des violations souligne la nécessité d'une réponse empathique. Envisager la mise en place d'agents de liaison culturelle au sein des établissements, qui agiraient à titre d'intermédiaires pour aider les travailleurs à relever efficacement les défis. Ces agents jouent un rôle essentiel en veillant à ce que les préoccupations soient traitées rapidement et à ce que nos travailleurs se sentent soutenus dans leur environnement de travail.

En résumé, notre approche stratégique pour relever les défis auxquels sont confrontés les travailleurs détachés consiste à favoriser la collaboration, à mettre en place des mécanismes de surveillance robustes et à offrir des systèmes de soutien proactifs. En mettant en œuvre ces solutions, nous visons à créer un environnement où nos travailleurs sont traités équitablement, où leurs droits sont protégés et où les cas d'exploitation sont minimisés. Cette stratégie globale permet non seulement de remédier aux défis actuels, mais aussi de jeter les bases d'un emploi durable et éthique des travailleurs détachés à l'avenir.

3. Selon le ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la République hellénique, le cadre juridique régissant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services est défini par des directives clés adoptées par le Parlement européen et le Conseil. Ces directives ont été transposées dans la législation grecque par le biais de décrets présidentiels spécifiques :

A. La directive 96/71/CE, relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, a été transposée en droit grec par le décret présidentiel 219/2000. Ce décret, intitulé « Mesures relatives à la protection des travailleurs détachés en Grèce pour travail temporaire dans le cadre de la prestation transnationale de services », définit la réglementation applicable aux travailleurs détachés temporairement en Grèce par des entreprises établies dans les États membres ou dans les États signataires de l'accord sur l'Espace économique européen.

B. La directive 2014/67/UE, axée sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services, est transposée dans la législation grecque par le décret présidentiel 101/2016. Ce décret, intitulé « Adaptation de la législation grecque aux dispositions de la directive 2014/67/UE », aligne la législation grecque sur les exigences d'application énoncées dans la directive et introduit des modifications au règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par le biais du système d'information sur le marché intérieur (règlement IMI).

C. La directive (UE) 2018/957, modifiant la directive 96/71/CE, est transposée dans le droit grec par une publication officielle au Journal officiel du gouvernement le 9 juillet 2018. Cette directive aborde divers aspects du détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services.

L'ensemble de ces dispositions légales constitue la base réglementaire du détachement de travailleurs en Grèce dans le cadre de la prestation de services, en veillant à ce qu'elles soient conformes aux directives européennes et en favorisant un cadre qui protège théoriquement les droits et les conditions des travailleurs détachés.

D'autres informations précieuses concernant le travail détaché en Grèce, y compris les dispositions légales et les droits des travailleurs, sont facilement disponibles sur le site officiel du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Le contenu est accessible en grec et en anglais, ce qui garantit une couverture et une compréhension complètes pour un public diversifié.

Il est fortement recommandé aux travailleurs détachés de prendre l'initiative de visiter ce site officiel. Ce faisant, ils peuvent accéder à des informations actualisées et précises concernant le cadre juridique, leurs droits et toute réglementation pertinente régissant leur emploi en Grèce. Cette ressource en ligne est un outil précieux d'autonomisation, permettant aux travailleurs de rester renseignés et bien informés sur les lois et les protections qui se rapportent à leurs conditions de travail.

En substance, la visite du site web du ministère du Travail et de la Sécurité sociale en grec et en anglais est une étape proactive qui peut contribuer à une compréhension approfondie du paysage juridique entourant le travail détaché en Grèce. Ces connaissances permettent aux travailleurs de faire valoir leurs droits et d'assurer le respect des réglementations, favorisant ainsi un environnement de travail transparent et équitable.

4. Concrètement la directive (directive 96/71/CE) joue un rôle crucial dans l'élaboration des conditions de travail des personnes détachées dans le secteur des soins dans les États membres de l'Union européenne (UE). Plus précisément, lorsque le personnel soignant est temporairement affecté à un autre pays de l'UE ou à un autre État de l'Espace économique européen, la directive établit un cadre pour garantir qu'il bénéficie d'un traitement équitable et cohérent.

L'un des aspects clés de la mise en œuvre pratique consiste à définir et à maintenir les conditions d'emploi de base. Ces conditions englobent divers éléments tels que les heures de travail, les périodes de repos, le salaire minimum et d'autres droits fondamentaux en matière d'emploi. En établissant ces normes de base, la directive vise à prévenir les disparités de traitement entre les travailleurs détachés et leurs homologues locaux, en favorisant des conditions de concurrence équitables.

En outre, l'application pratique de la directive implique que les autorités nationales et les parties prenantes concernées participent activement aux mécanismes d'application. Il s'agit notamment de surveiller et de s'assurer du respect des normes établies. Dans le contexte du secteur des soins, où le bien-être des travailleurs et des personnes recevant des soins

est primordial, cette application est essentielle au maintien d'un niveau élevé de prestation de services.

Une coopération efficace entre le pays d'origine du travailleur détaché et le pays d'accueil est essentielle à la réussite de la mise en œuvre de la directive. Cette collaboration facilite l'échange d'informations, traite les violations potentielles des conditions d'emploi et garantit la protection des droits des travailleurs détachés. Cette coopération s'aligne sur l'objectif primordial de la directive, à savoir créer un environnement de travail unifié et équitable pour les travailleurs des soins, quel que soit leur pays d'origine ou leur affectation temporaire. En substance, la mise en œuvre pratique de la directive est un effort de collaboration visant à protéger les droits et le bien-être des travailleurs détachés dans le secteur des soins dans l'ensemble de l'UE.

5. En ce qui concerne les sources d'information, s'il serait idéal de se référer à un site web national unique pour les règles de détachement dans le pays du client, la réalité implique souvent de rechercher des informations auprès de différents canaux. Souvent, les aidants et les employeurs se tournent vers des conseils professionnels, tels que des professionnels du droit, des ONG et des syndicats, pour acquérir une compréhension globale des règles régissant leur affectation. Les forums informels en ligne peuvent également servir de source d'informations, fournissant des perspectives pratiques de la part de personnes qui ont fait l'expérience de détachement similaires.

La disponibilité de l'information dans la langue maternelle du travailleur est cruciale. Bien que des efforts soient déployés pour fournir des ressources multilingues, des défis persistent, en particulier pour les ressortissants de pays tiers. Les barrières linguistiques peuvent constituer un obstacle important, entravant l'accès à des détails importants sur le détachement.

Lorsqu'il s'agit des conditions d'emploi, il est essentiel de comprendre les composantes de la rémunération. Les frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance sont des éléments clés, et la clarté sur la personne qui couvre ces dépenses contribue à une prise de décision éclairée. Les considérations relatives à l'impôt sur le revenu des particuliers, liées à la fois au lieu de travail et au lieu de résidence, nécessitent une attention particulière pour éviter les complications.

La gestion du temps de travail et des loisirs, ainsi que les conditions de vie et l'accès à Internet, font partie de l'expérience quotidienne. Le suivi de ces aspects peut varier, et l'existence de procédures d'intervention est un facteur clé pour s'assurer que les travailleurs détachés disposent d'un système d'accompagnement.

6. Selon les travailleurs détachés dans le secteur des soins, ils s'appuient principalement sur un seul site web national pour s'informer sur les règles régissant leur détachement dans le pays du client. Cette approche centralisée simplifie l'accès aux réglementations essentielles, favorisant ainsi la clarté, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Cependant, dans les cas où cette voie n'est pas suivie, d'autres sources d'information entrent en jeu. Il peut s'agir de conseils professionnels demandés auprès d'ONG, de syndicats, de professionnels du droit et même de forums en ligne informels. La

diversité des canaux d'information reflète le paysage complexe du travail du travail détaché et les besoins variés des personnes concernées.

De plus, la recherche de conseils professionnels devient une pratique courante chez les aidants et leurs employeurs. Il peut s'agir de consultations avec des ONG, d'un engagement avec les syndicats ou de la recherche de conseils auprès de professionnels du droit. Les subtilités du travail du travail détaché nécessitent l'avis d'experts pour naviguer dans les subtilités juridiques et procédurales. L'engagement proactif auprès des réseaux professionnels souligne un engagement à assurer le bien-être et le respect de la réglementation.

De plus, l'accès à l'information dans sa langue maternelle est un aspect essentiel de l'autonomisation des aidants détachés. Qu'il s'agisse de ressortissants de pays tiers ou de citoyens de l'UE, la capacité de comprendre et d'accéder à l'information dans leur langue maternelle est vitale. En surmontant les barrières linguistiques, les travailleurs peuvent comprendre pleinement leurs droits, leurs obligations et les nuances du système de détachement.

Malgré les efforts déployés pour simplifier l'accès à l'information, d'importants défis demeurent, tant pour les employeurs que pour les aidants familiaux détachés. Parmi les obstacles les plus notables, citons les éléments complexes de la rémunération, la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement, la détermination de la compétence en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques et les considérations liées aux heures de travail et aux loisirs. De plus, les conditions de vie et l'accès à Internet deviennent des points centraux, ce qui soulève des questions sur les procédures de suivi et d'intervention.

Les éléments constitutifs de la rémunération d'un travailleur, couvrant des dépenses telles que le transport et l'hébergement, soulèvent des questions de justice et d'équité. Comprendre la juridiction en matière d'impôt sur le revenu des particuliers et de cotisations de sécurité sociale ajoute une couche de complexité. Les commentaires sur les heures de travail, les loisirs, les conditions de vie et l'accès à Internet mettent l'accent sur la nature multiforme du travail détaché et sur la nécessité d'un contrôle complet.

Il est évident que les défis auxquels sont confrontés les travailleurs détachés dans le secteur des soins nécessitent une approche nuancée et multidimensionnelle. Qu'il s'agisse de l'accès à l'information par divers canaux ou de la résolution des complexités des conditions d'emploi, l'essai met en lumière le paysage complexe du travail détaché. En reconnaissant l'importance de l'accessibilité linguistique, en demandant l'avis d'un professionnel et en abordant les éléments clés de l'emploi, les parties prenantes peuvent collectivement contribuer à fournir un environnement favorable et transparent aux travailleurs détachés dans le secteur des soins.

LT

Lietuvių pranešimas: Rekomendacijos ir sprendimai



Co-funded by the
European Union

Finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išsakyti požiūriai ir nuomonės yra tik autoriaus (-ių) nuomonė, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei paramą teikianti institucija negali būti už jas atsakingos.

LPS „Solidarumas“ nacionalinė ataskaita: rekomendacijos ir sprendimai

Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio nuostatos numato, kad Lietuvos Respublikoje veikiančios įmonės, priėmusios laikinai dirbti trečiųjų šalių piliečius, komandiruotus iš užsienio įmonių, yra atsakingos už šių darbuotojų darbo Lietuvoje teisėtumą. Siunčiančioji užsienio įmonė ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki trečiosios šalies piliečio darbo Lietuvos Respublikoje pradžios raštu turi informuoti priimančiąją Lietuvos įmonę apie trečiosios šalies piliečio darbo Lietuvos Respublikoje pradžią, nurodydami šio trečiosios šalies piliečio vardą, pavardę ir darbo Lietuvos Respublikoje pradžios datą. Priimančiosios Lietuvos įmonės, gavusios iš siunčiančiosios užsienio įmonės informaciją apie trečiosios šalies piliečio darbo Lietuvos Respublikoje pradžią, reikalavimu siunčiančioji užsienio įmonė turi pateikti priimančiajai Lietuvos įmonei turimus dokumentus, susijusius su darbuotojo darbo teisėtumu. Jeigu pagal paslaugų sutartį tarp įmonių komandiruojamas trečiosios šalies pilietis (taip pat ir dirbti kaip laikinasis darbuotojas) iš kitos Europos Sąjungos valstybės, turintis Europos Sąjungos valstybės išduotą leidimą gyventi ar nacionalinę vizą:

- gali būti komandiruojamas iki 90 k. d. (Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (toliau – UTPJ) 11 straipsnio 5 dalis);
- nereikia leidimo dirbti, jei yra A1 pažymėjimas (UTPJ 58 straipsnio 6 punktas);
- būtinas siunčiančiosios (Europos Sąjungos valstybės narės) įmonės pranešimas VDI (jei komandiruotės laikotarpis viršija 30 dienų arba dirbami statybos darbai);
- būtinas priimančiosios Lietuvos įmonės pranešimas (LDU forma);
- komandiruoto darbuotojo darbo vietoje būtini dokumentai – darbo sutartis, paslaugų sutartis, A1 pažymėjimas, įsakymas ar siuntimas komandiruotei, teisėtą buvimą Lietuvoje patvirtinantis dokumentas;
- jei komandiravimas viršija 90 k. d. – būtina Lietuvos nacionalinė visa, leidimas laikinai gyventi Lietuvoje.

Tuo atveju, jeigu trečiosios šalies pilietis komandiruojamas iš trečiosios šalies, jis privalo įsigyti leidimą dirbti (UTPJ 57 straipsnio 1 dalies 6 punktas).

Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ir jų šeimų nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje pagal darbo sutartį, nereikia leidimo dirbti. Šie asmenys gali dalyvauti atrankose ir įsidarbinti pagal tas pačias sąlygas kaip ir LR piliečiai. Tačiau atkreipiamas dėmesys, kad asmenims, norintiems dirbti valstybės tarnyboje, teisėsaugos institucijose ir tam tikrose kitose srityse yra keliamas privalomas LR pilietybės reikalavimas.

Daugeliu atvejų darbdaviai išmano Europos ir (arba) nacionalines darbuotojų komandiravimo taisykles. Ar priežiūros paslaugas teikiantys darbuotojai žino taisykles, kurios reglamentuoja jų komandiravimą? Sunku atsakyti, dėl to reikėtų specialios apklausos.

Lietuvoje Darbo kodekso 108 ir 109 straipsniai, skirti siekiant įgyvendinti 2018/957/EU komandiruojamų darbuotojų direktyvą, jie įsigaliojo 2020 m. liepos 30 d. Lietuvoje Darbo kodekso 108 straipsnis: Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvos Respublikos teritoriją teikti paslaugų ir 109 straipsnis: Užsienio darbdavio darbuotojų darbo sąlygų užtikrinimas.

2. Su komandiravimu (visų pirma trečiųjų šalių piliečių) susijusios pagrindinės priežiūros paslaugų sektoriaus problemos:

- Juodoji rinka. Pabandykite įvertinti neregistruoto darbo mastą. Ar į jūsų internetinį informacijos centrą besikreipiantys asmenys yra sudarę rašytines sutartis? Nelegalaus darbo kontrolę vykdančioms institucijoms nustačius, jog į Lietuvos įmonę komandiruotas užsienietis dirba nelegaliai, darbuotojus priimančiai Lietuvos įmonei skiriama nuo 868 iki 2 896 Eur bauda už kiekvieną nelegaliai dirbusį trečiosios šalies pilietį, išskyrus atvejį, kai priimančioji Lietuvos įmonė raštu iš siunčiančiosios užsienio įmonės pareikalavo pateikti trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dokumentus. Be to, nustačius, kad komandiruotas trečiosios šalies pilietis dirba nelegaliai, jį priėmusi įmonė yra subsidiariai atsakinga už nelegaliai dirbusiam užsieniečiui sumokėtino darbo užmokesčio ir užsieniečio grąžinimo išlaidas. Į mūsų centrą besikreipę darbuotojai turėjo rašytines darbo sutartis.

- Teisėtas trečiųjų šalių piliečių atvykimas ir apsigyvenimas. Kokius dokumentus komandiruoti darbuotojai naudoja siekdami patekti į prižiūrimo asmens namus ir juose apsistoti? Ar jie susiduria su teisinėmis problemomis dėl atvykimo ir buvimo priimančiojoje valstybėje narėje? Atvykę trečiųjų šalių darbuotojai dažniausiai pateikia asmens dokumentus tikslu patekti į prižiūrimo asmens namus ir tam, kad juose apsistoti.

- Mokymai / kokybė. Kokių specialių įgūdžių reikia priežiūros paslaugų teikėjams, kad jie galėtų atlikti savo veiklą? Ar iki tapdami kartu gyvenančiais priežiūros paslaugų teikėjais jie dalyvavo mokymuose? Ar jie patys renkasi užduotis ir gali atsakyti paskirtos užduoties? Specialūs įgūdžiai priežiūros paslaugų teikėjams yra reikalingi, todėl jie apmokami kursuose, kuriuos organizuoja specializuotos institucijos. Paskirtos užduoties darbuotojas visada gali atsakyti.

- Užduotys / kokybė. Kas ir kaip atlieka priežiūros paslaugų teikimo standartų stebėseną? Ar konkrečios priežiūros paslaugų funkcijos yra atskirtos nuo (kitos) namų ūkio veiklos? Priežiūros paslaugų teikimo standartų stebėseną gali atlikti socialinių paslaugų darbuotojai, kurie dirba visose Lietuvos savivaldybėse, Valstybinė darbo inspekcija.

- Kontrolė. Kokių veiksmų dėl komandiruotų darbuotojų teisių pažeidimų imasi viešosios institucijos (darbo inspekcija, policija, teisminė institucija...)? Lietuvos valstybinė darbo inspekcija atlieka planinius ir neplaninius patikrinimus. Ji visada reguoja į skundus, net jei jie yra anoniminiai. Viešosios institucijos dėl komandiruojamų darbuotojų teisių pažeidimų gali imtis sekančių veiksmų: baudsti darbdavį administracine bauda, riboti veiklą ir sustabdyti veiklą.

3. Trečiųjų šalių piliečių komandiravimas dirbti priežiūros paslaugų sektoriuje – pagrindiniai reglamentuojantys dokumentai (trumpas aprašymas). Jeigu komandiruotas darbuotojas yra trečiosios šalies pilietis, jis taip pat turi turėti galiojantį leidimą dirbti. Įmonė, priimanti komandiruotą darbuotoją, turi kreiptis su prašymu dėl leidimo dirbti išdavimo į Užimtumo tarnybą ir pateikti reikiamus dokumentus. Dokumentai išnagrinėjami ir sprendimas dėl leidimo dirbti išdavimo priimamas per septynias (7) darbo dienas. Komandiruotam trečiosios šalies piliečiui leidimas dirbti išduodamas laikotarpiui, kuris numatytas sutartyje dėl paslaugų teikimo ar darbų atlikimo, sudarytoje tarp įmonės Lietuvos Respublikoje ir darbuotoją siunčiančios įmonės, tačiau ne ilgiau kaip vieneriems (1) metams. Tuo laikotarpiu

darbuotojas privalo turėti galiojančią darbo sutartį siunčiančiojoje įmonėje. Užsienietis gali būti vėl atsiųstas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką, jeigu nuo turėto leidimo dirbti galiojimo pabaigos yra praėję daugiau kaip 3 mėnesiai. Be galiojančio leidimo dirbti komandiruotės laikotarpiu trečiosios šalies pilietis turi turėti galiojančią nacionalinę D vizą. Komandiruotas trečiosios šalies pilietis negali dirbti pas kitą darbdavį arba vykdyti paslaugų / darbų, kurie nėra nurodyti jo leidime dirbti.

4. Darbuotojų komandiravimas – nauja direktyvos redakcija, aktuali priežiūros paslaugų sektoriaus darbuotojų komandiravimo kontekstui (trumpas aprašymas).

2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą Nr. 2018/957 (toliau – Direktyva), kuria buvo iš dalies pakeista direktyva Nr. 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo. Direktyvos pagrindinis tikslas yra užtikrinti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą toje pačioje vietoje principo taikymą ir sudaryti vienodas sąlygas komandiruojančioms ir vietos įmonėms priimančiose šalyse, laikantis laisvo paslaugų judėjimo principo. Direktyva numatyta pareiga valstybėms narėms iki 2020 m. liepos 30 d. priimti, paskelbti ir pradėti taikyti teisės aktus, kuriais būtų įgyvendinti Direktyva nustatyti pakeitimai. Dėl minėtų priežasčių 2020 m. gegužės 7 d. Seimas priėmė Darbo kodekso 108, 109 straipsnių pakeitimus, kurie įsigaliojo 2020 m. liepos 30 d.

5. Atvejų tyrimai – geriausia praktika ir tobulintinos sritys. Čia reikia iškelti klausimus, aptartus jau įvykusiųose projekto susitikimuose.

Organizuotoje informacinėje laboratorijoje-diskusijoje paaikškėjo, kad valstybės narės turi skatinti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir užtikrinti, kad darbo vietos socialinės priežiūros sektoriuje būtų patrauklios, tinkamai apmokamos ir vertinamos bei būtų suteikiamos geros karjeros perspektyvos. Lietuvos, kaip ir visos Europos, visuomenė sparčiai sensta, todėl tokios priežiūros paslaugų poreikis tik nuolat augs. Viename iš renginių Lietuvos įdarbinimo įmonių asociacijos prezidentė siūlė kartu su profesinėmis sąjungomis keisti darbuotojų iš užsienio įdarbinimo tvarką ir šalinti įstatymų spragas, kurios leidžia darbdaviams piktnaudžiauti. Ribojamos Lietuvos įdarbinimo įmonių galimybės įdarbinti užsieniečius Lietuvoje, jie mūsų šalyje yra įdarbinami užsienio įdarbinimo įmonių pagalba. Todėl, pasak jos, nukentčia darbuotojai iš užsienio, nes uždirba mažesnę atlyginimą nei vietiniai, o verslas ir Lietuvos biudžetas gauna mažiau pajamų.

Lietuvos, kaip ir visos Europos, visuomenė sparčiai sensta, todėl tokios priežiūros paslaugų poreikis tik nuolat augs. Prieiga prie informacijos yra gera ir daugiausiai naudojama valstybinių institucijų teikiama informacija: www.migris.lt. Priežiūros paslaugas teikiantys darbuotojai ir jų darbdaviai ieško profesionalių patarimų, jie kreipiasi į valstybinę darbo inspekciją, kilus ginčams į darbo ginčų komisijas, profesines sąjungas.

Darbuotojai iš trečiųjų šalių turi galimybę susipažinti su informacija savo gimtąja kalba kai sudaromos darbo sutartys, kurios paprastai sudaromos 2 kalbomis, lietuvių ir gimtąja. Kita, ne su darbu susijusi informacija yra nacionaline kalba.

Užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojo, o jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento (<https://www.stat.gov.lt/>) paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalyje ekonominės veiklos sketoriuje. Į Lietuvą komandiruotiems darbuotojams turi būti mokama

už viršvalandžius, naktinį darbą ir darbą valstybinių švenčių metu. Egzistuoja praktika, kad darbuotojo atlyginimas susideda iš pagrindinės ir kintamos dalių, gali būti mokami įvairūs priedai.

- Kas padengia kelionės, apgyvendinimo ir pragyvenimo išlaidas?

Dėl konkretaus kompensacijos dydžio darbo sutarties šalys sulygsta abipusiu susitarimu (arba kompensuojamas dydis gali būti įtvirtinamas kolektyvinėje sutartyje). Nuo 2023-06-01 kompensacija panaikinama (Darbo kodekso 144 str. 8 dalis pripažįstama netekusia galios). Darbo kodekso nustatyta tvarka darbuotojams gali būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis. Tokios darbuotojų gautos pajamos apmokestinamos kaip su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos.

- Kurioje valstybėje narėje yra mokamas gyventojų pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos?

Darbuotojų gautos pajamos apmokestinamos kaip su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos, o pajamų mokestis mokamas Lietuvoje.

- Komentarai apie darbo laiką ir laisvalaikį.

Į darbuotojo komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas. Jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio arba švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tokios pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį. Esminiai maksimaliojo darbo laiko reikalavimai, kurie negali būti pažeisti:

1. vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį negali būti ilgesnis kaip keturiasdešimt aštuonios (48 val.) valandos;

2. turi būti laikomasi darbo laiko režimo ypatumų dirbantiems naktį darbuotojams, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms ir asmenims iki aštuoniolikos metų, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>);

3. negali būti dirbama daugiau kaip šešias dienas per septynias paeiliui einančias dienas;

4. suminės darbo laiko apskaitos atveju darbo (pamainų) grafikai turi būti sudaromi taip, kad nepažeistų maksimaliojo penkiasdešimt dviejų (52 val.) valandų per kiekvieną septynių dienų laikotarpį laiko. Darbdavys privalo užtikrinti tolygų darbuotojų keitimąsi pamainomis. Teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, jeigu yra tokia galimybė;

5. jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio;

6. jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą

jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

Kelionės laikas nelaikomas viršvalandiniu darbu. Darbuotojui, kuris buvo kelionėje po darbo dienos valandų laiko, nėra taikomos DK 144 str. 4 ir 5 dalys, mat kelionės laikui į komandiruotę arba iš jos ir darbo funkcijų atlikimo laikui teisės aktuose numatyta skirtinga apmokėjimo ir kompensavimo tvarka. Taigi jeigu kelionė vyko po darbo dienos valandų, tai darbuotojui kelionės laikas yra įskaitomas į darbo laiką ir apmokamas kaip faktiškai dirbtas laikas.

Taip pat ir už poilsį pirmą darbo dieną po kelionės paliekamas darbuotojo darbo užmokestis. Be to, specialistė atkreipia dėmesį, kad DK numatytas kompensavimo būdas, kai kelionės į arba iš komandiruotės, vykusios po darbo dienos valandų, poilsio arba švenčių dieną, laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų, neturėtų būti laikomas kasmetinėmis atostogomis, taigi jam neturėtų būti taikomas DK 127 str. 5 dalyje numatytas trejų metų terminas, ribojantis galimybę pasinaudoti darbuotojui priklausančiu poilsio laiku. Pastebėtina, kad šis laikas taip pat apmokamas viengubu to mėnesio darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas pasinaudoja minimu poilsio laiku.

- Gyvenimo sąlygos, prieiga prie interneto. - Kas atlieka stebėseną? Ar yra numatyta intervencijos procedūra?

Lietuvoje prieiga prie interneto yra labai gera dėl to, kad daugelyje viešų vietų – transporte, kavinėse, degalinėse, viešbučiuose ir t.t. veikia bevielės nemokamos internetas. Gyvenimo sąlygas gali patikrinti Vidaus reikalų ministerijos pareigūnai, bei nevyriausybinės organizacijos, intervencijos procedūra galima.

Rekomendacijos:

- Turi išlikti prievolė darbdaviams ir toliau teikti pranešimus apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius;

- Gerinti darbuotojų ir darbdavių informavimą apie komandiruojamų darbuotojų teises, kuriant informacinius centrus, laboratorijas, klausimų-atsakymų kanalą „karštoji linija“ ir pan.

- Plėtoti bendradarbiavimą su profesinėmis sąjungomis, NVO, asociacijomis ir pan. organizuojant darbuotojų informavimo-konsultavimo laboratorijas, dienas, apskritus stalus ir pan.

- Darbuotojų mirgantų darbo vietose atlikti profesinės rizikos vertinimą reguliariu periodiškumu. Atliekant darbuotojų - migrantų profesinės rizikos vertinimą turi būti skiriamas atskiras dėmesys psichosocialinių rizikos veiksnių įvertinimui tikslu užtikrinti darbuotojams geresnę sveikatos ir socialinę apsaugą.

- Ribojamos Lietuvos įdarbinimo įmonių galimybės įdarbinti užsieniečius Lietuvoje, jie mūsų šalyje yra įdarbinami užsienio įdarbinimo įmonių pagalba. Todėl siūloma šalinti įstatymų spragas ir keisti darbuotojų iš užsienio įdarbinimo tvarką.

- Europos Sąjungos valstybės narės turi skatinti kokybiškų darbo vietų kūrimą ir užtikrinti, kad darbo vietos socialinės priežiūros sektoriuje būtų patrauklios, tinkamai apmokamos ir vertinamos bei būtų suteikiamos geros karjeros perspektyvos.

National report LPS "Solidarity": recommendations and decisions

The provisions of Article 56 of the Law on Employment of the Republic of Lithuania provide that companies operating in the Republic of Lithuania, which have accepted third-country nationals sent from foreign companies for temporary work, are responsible for the legality of the work of those workers in Lithuania. The foreign company that sends workers shall notify the Lithuanian receiving company in writing of the start of work of the third-country national in the Republic of Lithuania no later than one working day before the start of work of the third-country national in the Republic of Lithuania, specifying the name of the third-country national and the date of commencement of work in the Republic of Lithuania. At the request of the Lithuanian recipient company, after receiving information from the worker - sending company about the start of work of a third-country national in the Republic of Lithuania, the foreign worker - sending company shall provide the worker-receiving Lithuanian company with all available documents regarding the legality of the workers' work. If the third-country national is posted (or sent to work as a temporary worker) from another European Union country, and has a residence permit or national visa issued by a European Union country, under an intercompany service contract:

- may be posted to work for up to 90 calendar days (Section 5 of Article 11 of the Law of the Republic of Lithuania on the Legal Status of Foreigners" (hereinafter – UTPI);
- no work permit is required if it has an A1 certificate (Article 58, item 6 UTPI);
- it is necessary for the sending company (Member States of the European Union) to inform the State Labour Inspectorate of Lithuania - VDI (if the sending period is longer than 30 days or if construction works are being carried out);
- the receiving company from Lithuania must report it (LDU FORM);
- necessary documents at the workplace of the posted worker - employment contract, service contract, A1 certificate, order or posting document, document confirming legal residence in Lithuania;
- if the posted work lasts longer than 90 calendar days - Lithuanian national visa, temporary residence permit in Lithuania is required.

In the event that the third-country national is posted from a third country, he/she must obtain a work permit (Article 57, paragraph 1, item 6 of the Labor Law.)

Nationals of the Member States of the European Union and their family members who intend to work in the Republic of Lithuania under an employment contract do not need a work permit. These persons may participate in competitions and be employed under the same conditions as nationals of the Republic of Lithuania. However, attention will be drawn to the fact that persons wishing to work in the civil service, law enforcement institutions and in other specific areas must have the citizenship of the Republic of Lithuania.

In most cases, employers are familiar with European and/or national rules on the posting of workers. Are healthcare professionals aware of the rules governing their referral? This is difficult to answer and would require special research.

In Lithuania, Articles 108 and 109 of the Labour Law relating to the application of Directive 2018/957/EU on posted workers, entered into force on 30 July 2020. Article 108 of the Labor Law: Posting of workers of a foreign employer to the territory of the Republic of Lithuania for the purpose of providing services and Article 109: Provision of working conditions of employees of a foreign employer.

2. The main problems of the care services sector in relation to the posting of workers (and in particular third-country nationals):

Illegal work. Try to estimate the extent of undeclared work. Do people accessing your online Resource Center have valid written contracts? If the authorities controlling undeclared work establish that a foreigner posted to a Lithuanian company is working illegally, the Lithuanian receiving company shall be fined from EUR 868 to EUR 2,896 for each third-country national who has worked illegally, except where the Lithuanian receiving company has requested in writing from the sending company to provide documents on the work of third-country nationals. In addition, if it is determined that the posted third-country national is working illegally, the company that received him/her bears subsidiary responsibility for the wages that will be paid to the illegally employed foreign national and the costs of his/her return to the domicile country. The employees who applied to our centre had the government's written employment contracts.

- Legal entry and stay of third-country nationals. What documents do posted workers use to enter and stay in the home of the person receiving a care service? Do they face legal problems regarding entry and stay in the host Member State? Upon arrival, third-country workers usually present personal documents in order to enter and stay at the home of a person in need of care.

- Training/quality. What specific skills should care providers have in order to do their job? Did they receive training before becoming care providers? Do they choose the tasks themselves and can they reject the task assigned to them? It is necessary for care providers to have special skills, so that they are trained in courses organized by specialized institutions. The employee can always reject the assigned task.

- Tasks/quality. Who and how monitors the standards of care services? Are the specific functions of care services separate from (other) household activities? Social service workers working in all municipalities of Lithuania and the State Labour Inspectorate can monitor the standards of providing care services.

- Control. What actions are taken by public institutions (labour inspection, police, judicial authorities...) if the rights of posted workers are violated? The State Labor Inspectorate of Lithuania conducts announced and extraordinary inspections. Always responds to complaints, even if they are anonymous. Public institutions may take the following actions for violation of the rights of posted workers: punish the employer with an administrative penalty, restrict activity and suspend work.

3. Posting of third-country nationals to work in the care services sector – main regulatory documents (brief description). If the posted worker is a third-country national, he/she must also have a valid work permit. The company receiving the posted worker must submit an application for a work permit to the Employment Office and attach all the necessary documentation. After that, the documents are reviewed and the issuance of the work permit is decided within seven (7) working days. The work permit shall be issued to the posted third-country national for the period provided for in the service or work contract, concluded between the enterprise in the Republic of Lithuania and the enterprise posting the worker, but for a maximum period of (1) year. During this period, the employee must have a valid employment contract with the posting company. A foreign national may be reposted for temporary work in the Republic of Lithuania if more than 3 months have passed since the expiry of the work permit. In addition to a valid work permit, the third-country national must have a valid national visa D for the duration of the posting. A posted third-country national may not work with another employer or perform services/jobs that are not listed on his work permit.

4. Posting of employees – a new version of the directive relevant to the context of posting employees to the care services sector (brief description).

On 28 June 2018, the European Parliament and the Council adopted Directive No. 2018/957 (hereinafter – the Directive), which amended Directive no. 96/71/EC on the posting of workers. The main objective of the Directive is to ensure the application of the principle of equal pay for the same work in the same workplace and to create a level playing field for posting and local companies in host countries, in accordance with the principle of free movement of services. The Directive envisages the obligation for member states by 30 July 2020 to adopt and start implementing legal acts that would implement the changes established by the Directive. For these reasons, on 7 May 2020, Parliament adopted amendments to Articles 108 and 109 of the Labour Law, which entered into force on 30 July 2020.

5. Case studies – best practices and areas for improvement. Issues discussed at previously held project meetings should be raised here.

In the organized information laboratory-debates, it has become clear that Member States must promote the creation of quality jobs and ensure that jobs in the social protection sector are attractive, well-paying and valued, and offer good career prospects. The population of Lithuania, as well as the whole of Europe, is rapidly aging, so the need for such care services will only grow. At one of the events, the president of the Association of Lithuanian Employment Companies proposed, together with trade unions, to change the procedure for hiring workers from abroad and to eliminate loopholes that allow employers to abuse.

The possibilities of Lithuanian employment companies to employ foreigners in Lithuania are limited, they are employed with the help of foreign employment companies. Therefore, according to her, workers from abroad suffer because they earn less than domestic workers, and businessmen and the Lithuanian budget have lower incomes.

The population of Lithuania, as well as the whole of Europe, is rapidly aging, so the need for the care services in question will only grow. Access to information is good and mainly uses information provided by state institutions: www.migris.lt. Employees who provide care services and their employers seek the advice of experts, turn to the state labour inspection, and in case of disputes to labor dispute commissions and trade unions.

Employees from third countries have the opportunity to get acquainted with the information in their mother tongue when concluding employment contracts, which are usually concluded in two languages, Lithuanian and their mother tongue. Other non-work-related information is available in the national language.

The salary of a foreign national may not be lower than the salary of a resident of the Republic of Lithuania who works for the same employer in the same position, and if there is no such employee, the salary of the foreign national may not be lower than the average monthly gross salary in the calendar year in the country in the sector of economic activity published by the Statistical Office of Lithuania (<https://www.stat.gov.lt/>). Employees posted to Lithuania must be paid for overtime, night work and work during public holidays. There is a practice that the employee's salary consists of a basic and variable part, and various bonuses can be paid.

- Who covers travel, accommodation and living expenses?

When it comes to the specific amount of compensation, the parties to the employment contract reach a common agreement (or the amount of compensation can be determined by a collective agreement). From 01.06.2023, the fee is abolished (Article 144 of Part 8 of the Labour Law shall be considered invalid). In accordance with the procedure established by the Labor Law, employees may be paid a higher salary than normal working conditions. The income earned by such employees is taxed as income from employment or relationships corresponding to their essence.

- In which Member State are personal income tax and social security contributions paid?

The employee income is taxed as income relating to employment relationships or relationships corresponding to their essence, and income tax is payable in Lithuania.

- Comments on working hours and free time.

The time of the employee's departure to the workplace designated by the employer and back is included in the time of sending the employee. If the trip is made after working hours, on a rest day or holiday, the employee is entitled to rest for the same duration on the first working day after the trip, or that rest time is added to the annual leave, and the employee receives a salary for that rest time. Basic rules of maximum working hours, which cannot be violated:

1. the average working time, including overtime, may not exceed forty-eight hours in any seven-day period;
2. the specifics of the working time regime for night workers, pregnant women, young mothers and nursing mothers, as well as persons under eighteen years of age, as prescribed by the Law on Occupational Safety and Health of the Republic of Lithuania (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>) must be respected;
3. the employee may not work more than six days in seven consecutive days;
4. in the case of cumulative calculation of working time, work schedules (shifts) must be made in such a way that the maximum time of fifty-two (52) hours in each seven-day period is not violated. The employer must ensure an even shift of employees in shifts. Persons raising a child up to three years of age and persons raising a child up to seven years of age, if such a possibility exists, have the right to choose a shift within two working days from the date of notification;
5. if at the end of the accounting period the employee did not meet the general rate of working hours for the entire accounting period due to the working time regime established for him/her, he/she shall be paid half of the salary due for payment;
6. if at the end of the billing period the employee worked more hours than the total rate of working time for the entire billing period, overtime work shall be paid to him/her or, at the request of the employee, overtime multiplied by 1.5 may be added to the time of annual leave.

Travel time is not considered overtime. Article 144 of the Labor Law does not apply to an employee who was on the road after working hours. 4 and 5, because the legal acts provide for different payment procedures and fees during travel to or from a business trip and during the performance of work functions. Thus, if the trip took place after working hours, the travel time of the employee is counted as working hours and is paid as the actual time worked.

The employee's salary is also calculated for rest on the first working day after the trip. In addition, the expert points out that the method of reimbursement provided for by the Labor Law, when the annual leave is added to the travel time to or from a business trip performed after working hours, on the day of the holiday or holidays should not be considered as an annual leave, and therefore should not be the subject of the Labor Law. Article 127, paragraph 5 provides for a three-year period limiting the possibility of using the employee's vacation time. It should be noted that this time is also included in the single salary for the month in which the employee uses the specified vacation time.

- Living conditions, Internet access. - Who supervises? Is there an intervention procedure?

Internet access in Lithuania is very good due to the fact that there are many public places - in city transport, gas stations, hotels, etc. where free wireless internet is available. Living conditions can be checked by officials of the Ministry of the Interior, as well as non-governmental organizations, and it is possible to intervene in case of observed irregularities.

Recommendations:

- The obligation of employers to continue reporting on foreign nationals working in Lithuania must remain;

- Improve informing employees and employers about the rights of posted workers by creating information centers, laboratories, Q&A channels, constantly available telephone services, etc.

- Develop cooperation with trade unions, non-governmental organizations, associations, etc. by organizing information and consulting laboratories of employees, open days, round tables, etc.

- Conduct a professional risk assessment at regular intervals at employees' workplaces. When assessing the occupational risk of migrant workers, special attention must be paid to the assessment of psychosocial risk factors in order to ensure better health and social protection of workers.

- The possibilities of Lithuanian employment companies to employ foreigners in Lithuania are limited, they are employed here with the help of foreign employment companies. Therefore, it is proposed to eliminate loopholes and change the procedure for hiring workers from abroad.

- Member States of the European Union must promote the creation of quality jobs and ensure that jobs in the social protection sector are attractive, well paid and valued and provide good career prospects.

Der nationale Bericht des LPS „Solidarität“: Empfehlungen und Entscheidungen

Gemäß den Bestimmungen von Artikel 56 des Gesetzes über die Beschäftigung der Republik Litauen ist vorgesehen, dass Unternehmen, die in der Republik Litauen tätig sind und Staatsbürger von Drittländern für vorübergehende Arbeit aufnehmen, die von ausländischen Unternehmen entsandt wurden, die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der Arbeit dieser Arbeitnehmer in Litauen tragen. Das ausländische Unternehmen, das die Arbeitnehmer entsendet, ist verpflichtet, das litauische Unternehmen, das diese Arbeitnehmer aufnimmt, in schriftlicher Form über den Arbeitsbeginn des Staatsbürgers des Drittlandes in der Republik Litauen spätestens einen Arbeitstag vor Beginn der Arbeit des Staatsbürgers des Drittlandes in der Republik Litauen zu informieren, unter Angabe des Namens des Staatsbürgers des Drittlandes und des Datums des Arbeitsbeginns in der Republik Litauen. Auf Anfrage des litauischen Unternehmens, das die Arbeitnehmer aufnimmt, nachdem es vom entsendenden Unternehmen Informationen über den Arbeitsbeginn des Staatsbürgers des Drittlandes in der Republik Litauen erhalten hat, ist das ausländische Unternehmen, das die Arbeitnehmer entsendet, verpflichtet, dem litauischen Unternehmen, das die Arbeitnehmer aufnimmt, alle verfügbaren Dokumente bezüglich der Rechtmäßigkeit der Arbeit des Arbeitnehmers zu übermitteln. Wenn ein Staatsbürger eines Drittlandes aus einem anderen Land der Europäischen Union entsandt wird und eine Aufenthaltsgenehmigung oder ein nationales Visum besitzt, das von einem Land der Europäischen Union ausgestellt wurde, gemäß dem Dienstleistungsvertrag zwischen den Unternehmen:

- kann er für bis zu 90 Kalendertage zur Arbeit entsandt werden (Abschnitt 5, Artikel 11 des Gesetzes der Republik Litauen über den rechtlichen Status von Ausländern - UTPI);
- ist keine Arbeitserlaubnis erforderlich, wenn ein A1-Zertifikat vorliegt (Artikel 58, Punkt 6, UTPI);
- ist es erforderlich, dass das entsendende Unternehmen (Mitgliedsstaat der Europäischen Union) das Staatliche Arbeitsinspektorat Litauens - VDI (wenn die Entsendung länger als 30 Tage dauert oder wenn Bauarbeiten durchgeführt werden) informiert;
- das litauische Gastunternehmen muss ihn anmelden (Formular LDU);
- notwendige Dokumente am Arbeitsplatz des entsandten Arbeitnehmers - Arbeitsvertrag, Dienstleistungsvertrag, A1-Zertifikat, Arbeitsanweisung oder Dokument über die Entsendung zur Arbeit, Dokument, das den legalen Aufenthalt in Litauen bestätigt;
- wenn die Entsendung länger als 90 Kalendertage dauert, ist ein litauisches nationales Visum erforderlich, sowie eine temporäre Aufenthaltsgenehmigung in Litauen.

Im Falle, dass ein Staatsbürger eines Drittlandes aus einem Drittland entsandt wird, muss eine Arbeitserlaubnis eingeholt werden (Artikel 57, Absatz 1, Punkt 6 des Arbeitsgesetzes).

Staatsangehörigen von Mitgliedstaaten der Europäischen Union und ihren Familienmitgliedern, die beabsichtigen, in der Republik Litauen auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages zu arbeiten, ist keine Arbeitserlaubnis erforderlich. Diese Personen können sich unter den gleichen Bedingungen wie Staatsangehörige der Republik Litauen bewerben und beschäftigt werden. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass Personen, die in der öffentlichen Verwaltung, in Institutionen, die das Gesetz durchsetzen, und in anderen bestimmten Bereichen arbeiten möchten, die Staatsangehörigkeit der Republik Litauen haben müssen.

In den meisten Fällen sind Arbeitgeber mit europäischen und/oder nationalen Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern vertraut. Ob Gesundheitspersonal mit den Regeln vertraut ist, die ihre Entsendung regeln? Diese Frage ist schwer zu beantworten und würde eine spezielle Untersuchung erfordern.

In Litauen traten die Artikel 108 und 109 des Arbeitsgesetzes, die sich auf die Anwendung der Richtlinie 2018/957/EU über entsandte Arbeitnehmer beziehen, am 30. Juli 2020 in Kraft. Artikel 108 des Arbeitsgesetzes: Die Entsendung von Arbeitnehmern eines ausländischen Arbeitgebers auf das Gebiet der Republik Litauen zur Erbringung von Dienstleistungen und Artikel 109: Die Sicherstellung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte bei einem ausländischen Arbeitgeber.

2. Die Hauptprobleme des Pflegesektors in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern (insbesondere von Staatsangehörigen von Drittländern):

- Schwarzarbeit. Versuchen Sie, das Ausmaß der nicht gemeldeten Arbeit einzuschätzen. Haben Personen, die sich an Ihr Online-Informationszentrum wenden, gültige schriftliche Arbeitsverträge? Wenn festgestellt wird, dass ein aus einem Drittland entsandter Ausländer in einem litauischen Unternehmen illegal arbeitet, wird das litauische aufnehmende Unternehmen mit einer Geldstrafe von 868 bis 2.896 Euro für jeden Staatsangehörigen eines Drittlandes, der illegal arbeitet, bestraft, es sei denn, das litauische aufnehmende Unternehmen hat das entsendende ausländische Unternehmen schriftlich aufgefordert, Unterlagen über die Beschäftigung von Staatsangehörigen von Drittländern vorzulegen. Darüber hinaus, wenn festgestellt wird, dass der entsandte Staatsangehörige eines Drittlandes illegal arbeitet, übernimmt das aufnehmende Unternehmen die subsidiäre Verantwortung für die an den illegal beschäftigten ausländischen Staatsangehörigen zu zahlenden Löhne und die Kosten für seine Rückkehr in das Heimatland. Beschäftigte, die sich in unserem Zentrum gemeldet haben, hatten gültige schriftliche Arbeitsverträge.

- Legalen Eintritt und Aufenthalt von Staatsangehörigen von Drittländern. Welche Dokumente verwenden entsandte Arbeitnehmer, um das Haus der Person zu betreten und dort zu bleiben, um die sie sich kümmern? Treffen sie auf rechtliche Probleme im Zusammenhang mit dem Eintritt und Aufenthalt im Gastmitgliedstaat? Bei der Ankunft legen Arbeitnehmer aus Drittländern normalerweise persönliche Dokumente vor, um das Haus der Person zu betreten und dort zu bleiben, um die sie sich kümmern.

- Ausbildung/Qualität. Welche speziellen Fähigkeiten müssen Pflegekräfte besitzen, um ihre Arbeit auszuführen? Haben sie eine Ausbildung absolviert, bevor sie zu Pflegekräften wurden? Können sie selbst Aufgaben wählen und einen zugewiesenen Auftrag ablehnen? Pflegekräfte müssen spezielle Fähigkeiten besitzen, daher werden sie in Kursen geschult, die

von spezialisierten Institutionen organisiert werden. Ein Arbeitnehmer kann immer einen zugewiesenen Auftrag ablehnen.

-Aufgaben/Qualität. Wer überwacht die Standards der Pflegedienste und wie? Sind spezifische Funktionen der Pflegedienste von (anderen) Haushaltsaktivitäten getrennt? Sozialarbeiter, die in allen Gemeinden Litauens tätig sind, und das Staatliche Arbeitsinspektorat können die Standards der Pflegeleistungen überwachen.

- Kontrolle. Welche Maßnahmen ergreifen öffentliche Institutionen (Arbeitsinspektion, Polizei, Justizbehörden ...) bei Verstößen gegen die Rechte entsandter Arbeitnehmer? Das Staatliche Arbeitsinspektorat Litauens führt angekündigte und unangekündigte Inspektionen durch. Es reagiert immer auf Beschwerden, selbst wenn diese anonym sind. Öffentliche Einrichtungen können folgende Maßnahmen wegen Verstößen gegen die Rechte entsandter Arbeitnehmer ergreifen: den Arbeitgeber mit einer Verwaltungsstrafe belegen, die Tätigkeit einschränken und die Arbeit aussetzen.

3. Entsendung von Staatsangehörigen aus Drittländern in den Pflegesektor – Hauptregelungsdokumente (kurze Beschreibung). Wenn der entsandte Arbeitnehmer ein Staatsangehöriger eines Drittlandes ist, muss er eine gültige Arbeitserlaubnis besitzen. Das Unternehmen, das den entsandten Arbeitnehmer aufnimmt, muss beim Arbeitsamt einen Antrag auf Ausstellung einer Arbeitserlaubnis stellen und alle erforderlichen Unterlagen beifügen. Danach werden die Dokumente überprüft und innerhalb von sieben (7) Arbeitstagen über die Ausstellung der Arbeitserlaubnis entschieden. Die Arbeitserlaubnis wird dem entsandten Staatsangehörigen des Drittlandes für den im Dienstleistungsvertrag oder Arbeitsvertrag, der zwischen dem Unternehmen in der Republik Litauen und dem entsendenden Unternehmen geschlossen wurde, vorgesehenen Zeitraum ausgestellt, jedoch höchstens für ein (1) Jahr. Während dieses Zeitraums muss der Arbeitnehmer einen gültigen Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen haben. Ein ausländischer Staatsangehöriger kann erneut für vorübergehende Arbeit in die Republik Litauen entsandt werden, wenn mehr als 3 Monate seit dem Ablauf der Arbeitserlaubnis vergangen sind. Zusätzlich zur gültigen Arbeitserlaubnis muss der Staatsangehörige eines Drittlandes während der Entsendungsdauer ein gültiges nationales Visum D besitzen. Der entsandte Staatsangehörige eines Drittlandes darf nicht bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten oder Dienstleistungen/Aufgaben ausführen, die nicht in seiner Arbeitserlaubnis angegeben sind.

4. Entsendung von Mitarbeitern – neue Version der Richtlinie, die für den Kontext der Entsendung von Mitarbeitern im Pflegesektor relevant ist (kurze Beschreibung).

Am 28. Juni 2018 haben das Europäische Parlament und der Rat die Richtlinie Nr. 2018/957 (im Folgenden – die Richtlinie) angenommen, die die Richtlinie Nr. 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern ändert. Das Hauptziel der Richtlinie ist es, die Anwendung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz sicherzustellen und gleiche Bedingungen für entsandte und lokale Unternehmen in den Gastländern zu schaffen, im Einklang mit dem Prinzip des freien Dienstleistungsverkehrs. Die Richtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 rechtliche Maßnahmen annehmen und zu implementieren beginnen, die die durch die Richtlinie festgelegten Änderungen umsetzen. Aus diesem Grund hat das Parlament am 7. Mai 2020 Änderungen an den Artikeln 108 und 109 des Arbeitsgesetzes angenommen, die am 30. Juli 2020 in Kraft getreten sind.

5. Fallstudien – Beste Praktiken und Bereiche, die Verbesserungen benötigen. Hier sollten die Themen angesprochen werden, die in den vorherigen Projekttreffen diskutiert wurden.

In einer organisierten Informationslabor-Debatte wurde deutlich, dass die Mitgliedstaaten die Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen fördern und sicherstellen müssen, dass Jobs im Bereich der sozialen Fürsorge attraktiv, gut bezahlt und wertgeschätzt sind und gute Karriereaussichten bieten. Die Bevölkerung Litauens, wie auch ganz Europas, altert schnell, daher wird die Nachfrage nach solchen Pflegediensten nur zunehmen. Bei einer Veranstaltung schlug der Präsident des Litauischen Verbandes der Arbeitsvermittlungsunternehmen vor, zusammen mit den Gewerkschaften das Verfahren zur Einstellung von Arbeitnehmern aus dem Ausland zu ändern und Gesetzeslücken zu schließen, die Arbeitgebern Missbräuche erlauben. Die Möglichkeiten litauischer Arbeitsvermittlungsunternehmen, Ausländer in Litauen zu beschäftigen, sind begrenzt; sie werden mit Hilfe ausländischer Arbeitsvermittlungsunternehmen eingestellt. Daher verdienen, nach ihren Worten, ausländische Arbeitnehmer weniger als inländische Arbeitnehmer, und Unternehmer sowie der litauische Haushalt haben geringere Einnahmen.

Die Bevölkerung Litauens, wie auch ganz Europas, altert schnell, daher wird die Nachfrage nach den besprochenen Pflegediensten nur zunehmen. Der Zugang zu Informationen ist gut und meist werden Informationen genutzt, die von staatlichen Institutionen bereitgestellt werden: www.migris.lt. Beschäftigte im Pflegebereich und ihre Arbeitgeber suchen Rat bei Experten, wenden sich an die staatliche Arbeitsinspektion, im Falle von Streitigkeiten an Kommissionen für Arbeitsstreitigkeiten und an Gewerkschaften.

Beschäftigte aus Drittländern haben die Möglichkeit, sich in ihrer Muttersprache über Arbeitsverträge zu informieren, die normalerweise in zwei Sprachen, Litauisch und der Muttersprache, abgeschlossen werden. Andere, nicht arbeitsbezogene Informationen sind in der Landessprache verfügbar.

Das Gehalt eines ausländischen Staatsangehörigen darf nicht niedriger sein als das eines in Litauen ansässigen Arbeitnehmers, der beim gleichen Arbeitgeber am gleichen Arbeitsplatz beschäftigt ist, und wenn kein solcher Arbeitnehmer vorhanden ist, darf das Gehalt des ausländischen Staatsangehörigen nicht niedriger sein als das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen des Kalenderjahres im Land im Wirtschaftssektor, veröffentlicht vom Litauischen Statistikamt (<https://www.stat.gov.lt/>). Entsandte Beschäftigte müssen für Überstunden, Nachtarbeit und Arbeit an staatlichen Feiertagen bezahlt werden. Es ist üblich, dass das Gehalt des Arbeitnehmers aus einem Grund- und einem variablen Teil besteht, und verschiedene Boni können ausgezahlt werden.

- Wer trägt die Kosten für Reisen, Unterkunft und Lebenshaltung?

Was die genaue Höhe der Entschädigung betrifft, so wird sie im Arbeitsvertrag von den Parteien gemeinsam vereinbart (oder der Betrag der Entschädigung kann durch einen Tarifvertrag festgelegt werden). Ab dem 01.06.2023 wird die Entschädigung abgeschafft (Artikel 144, Absatz 8 des Arbeitsgesetzes gilt als ungültig). Gemäß dem im Arbeitsgesetz festgelegten Verfahren kann Arbeitnehmern ein höheres Einkommen als unter normalen Arbeitsbedingungen gezahlt werden. Die Einkünfte solcher Beschäftigten werden als Einkommen aus Arbeitsverhältnissen oder als Verhältnisse besteuert, die ihrem Wesen nach entsprechen.

- In welchem Mitgliedstaat werden Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt?

Das Einkommen der Beschäftigten wird als Einkommen aus Arbeitsverhältnissen oder

Verhältnissen, die ihrem Wesen nach entsprechen, besteuert, und die Einkommenssteuer wird in Litauen gezahlt.

- Kommentare zu Arbeitszeit und Freizeit.

Während der Entsendung eines Arbeitnehmers wird die Zeit für die An- und Abreise zum Arbeitsplatz, der vom Arbeitgeber festgelegt wurde, berücksichtigt. Wenn die Reise nach der Arbeitszeit, an einem Ruhetag oder Feiertag erfolgt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine gleich lange Ruhezeit am ersten Arbeitstag nach der Reise, oder diese Ruhezeit wird zum Jahresurlaub hinzugefügt, wobei der Arbeitnehmer für diese Ruhezeit sein Gehalt erhält. Grundregeln der maximalen Arbeitszeit, die nicht überschritten werden dürfen:

1. Die durchschnittliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, darf vierundvierzig Stunden in jedem Siebentagezeitraum nicht überschreiten;
2. Die Besonderheiten der Arbeitszeitregelung für Nachtarbeit, schwangere Frauen, junge Mütter und stillende Mütter sowie Personen unter achtzehn Jahren müssen gemäß dem Gesetz über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Republik Litauen (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>) eingehalten werden;
3. Ein Arbeitnehmer darf nicht länger als sechs Tage in sieben aufeinanderfolgenden Tagen arbeiten;
4. Im Falle einer kumulativen Arbeitszeitberechnung müssen die Arbeitspläne (Schichten) so erstellt werden, dass die maximale Zeit von zweiundfünfzig (52) Stunden in jedem Siebentagezeitraum nicht überschritten wird. Der Arbeitgeber muss für einen gleichmäßigen Schichtwechsel der Arbeitnehmer sorgen. Personen, die ein Kind bis zu drei Jahren aufziehen und Personen, die ein Kind bis zu sieben Jahren aufziehen, haben das Recht, innerhalb von zwei Arbeitstagen nach der Benachrichtigung eine Schicht zu wählen, sofern dies möglich ist;
5. Wenn ein Arbeitnehmer am Ende des Abrechnungszeitraums die allgemeine Arbeitszeitrage für den gesamten Abrechnungszeitraum aufgrund des ihm zugewiesenen Arbeitszeitregimes nicht erfüllt hat, wird ihm die Hälfte des ihm zustehenden Gehalts ausgezahlt;
6. Wenn ein Arbeitnehmer am Ende des Abrechnungszeitraums mehr Stunden gearbeitet hat als die Gesamtarbeitszeitrage für den gesamten Abrechnungszeitraum, wird ihm für die Überstunden bezahlt, oder auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die überzählige Arbeitszeit, multipliziert mit 1,5, zum Jahresurlaub hinzugefügt werden.

Reisezeit gilt nicht als Überstundenarbeit. Artikel 144 des Arbeitsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die nach Arbeitsende unterwegs waren. 4. und 5., da unterschiedliche Zahlungs- und Entschädigungsverfahren für Reisezeiten auf Dienstreisen und für die Ausführung von Arbeitsaufgaben durch rechtliche Bestimmungen vorgesehen sind. Daher wird, wenn die Reise nach Arbeitsende stattgefunden hat, die Reisezeit des Arbeitnehmers als Arbeitszeit berechnet und als tatsächlich geleistete Zeit bezahlt.

Das Gehalt des Arbeitnehmers wird auch für den ersten Arbeitstag nach der Reise berechnet. Darüber hinaus betont der Experte, dass die im Arbeitsgesetz vorgesehene Entschädigungsmethode, bei der Reisezeiten auf oder von Dienstreisen, die nach Arbeitsende, an Ruhetagen oder Feiertagen stattgefunden haben, dem Jahresurlaub hinzugefügt werden, nicht als Jahresurlaub angesehen werden sollten und daher nicht Gegenstand des Arbeitsgesetzes sein sollten. Artikel 127 Absatz 5 sieht eine dreijährige

Frist vor, die die Möglichkeit der Nutzung von Freizeit des Arbeitnehmers einschränkt. Es ist anzumerken, dass auch diese Zeit in das einheitliche Monatsgehalt des Arbeitnehmers einbezogen wird, der die genannte Freizeit nutzt.

- Lebensbedingungen, Internetzugang - Wer überwacht? Gibt es ein Verfahren für Interventionen?

Der Internetzugang in Litauen ist aufgrund der Tatsache, dass es viele öffentliche Orte gibt - öffentliche Verkehrsmittel, Tankstellen, Hotels usw., an denen kostenloses WLAN verfügbar ist, sehr gut. Die Lebensbedingungen können von Beamten des Innenministeriums sowie von Nichtregierungsorganisationen überprüft werden, und es ist möglich, bei festgestellten Unregelmäßigkeiten zu intervenieren.

Empfehlungen:

- Die Verpflichtung der Arbeitgeber, weiterhin über ausländische Staatsangehörige, die in Litauen arbeiten, zu berichten, muss bestehen bleiben;

- Verbessern Sie die Information von Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Rechte entsandter Arbeitnehmer durch die Schaffung von Informationszentren, Laboren, Frage- und Antwortkanälen, ständig verfügbaren Telefondiensten usw.

- Entwickeln Sie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Verbänden usw. durch die Organisation von Informations- und Beratungslaboren für Arbeitnehmer, offenen Tagen, Runden Tischen usw.

- Führen Sie regelmäßig professionelle Risikobewertungen an Arbeitsplätzen von Beschäftigten durch. Bei der Bewertung des Berufsrisikos von Migrantearbeitnehmern muss besonderes Augenmerk auf die Bewertung psychosozialer Risikofaktoren gelegt werden, um einen besseren Gesundheits- und Sozialschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

- Die Möglichkeiten litauischer Arbeitsvermittlungsunternehmen, Ausländer in Litauen zu beschäftigen, sind begrenzt, sie werden mit Hilfe ausländischer Arbeitsvermittlungsunternehmen eingestellt. Daher wird vorgeschlagen, Gesetzeslücken zu schließen und das Verfahren zur Einstellung ausländischer Arbeitnehmer zu ändern.

- Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union müssen die Schaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen fördern und sicherstellen, dass Jobs im Bereich der sozialen Fürsorge attraktiv, gut bezahlt und wertgeschätzt sind und gute Karriereaussichten bieten.

Recommandations et solutions lituaniennes

Rapport national LPS « Solidarité » : recommandations et décisions

Les dispositions de l'article 56 de la loi sur l'emploi de la République de Lituanie stipule que les entreprises opérant en République de Lituanie qui ont embauché des ressortissants de pays tiers envoyés par des entreprises étrangères pour un travail temporaire sont responsables de la légalité du travail de ces travailleurs en Lituanie. L'entreprise étrangère qui envoie des travailleurs est tenue d'informer par écrit l'entreprise lituanienne qui accueille ces travailleurs du début du travail d'un ressortissant d'un pays tiers en République de Lituanie au plus tard un jour ouvrable avant le début du travail d'un ressortissant du pays tiers en République de Lituanie, en précisant le nom du ressortissant du pays tiers et la date de début de travail en République de Lituanie. À la demande de l'entreprise lituanienne d'accueil, après avoir reçu des informations de l'entreprise d'envoi de travailleurs sur le début du travail d'un ressortissant d'un pays tiers en République de Lituanie, l'entreprise d'envoi de travailleurs étrangers est tenue de soumettre à l'entreprise d'accueil lituanienne tous les documents disponibles relatifs à la légalité du travail du travailleur. Si un ressortissant d'un pays tiers est détaché (ou envoyé travailler en tant que travailleur temporaire) depuis un autre pays de l'UE et dispose d'un permis de séjour ou d'un visa national délivré par un pays de l'UE, conformément au contrat de service entre les entreprises :

- il peut être envoyé travailler jusqu'à 90 jours calendaires (section 5 de l'article 11 de la loi de la République de Lituanie sur le statut juridique des étrangers" (ci-après - UTPI) ;
- un permis de travail n'est pas requis s'il possède un certificat A1 (article 58, point 6, UTPI);
 - il est nécessaire que l'entreprise d'envoi (du pays membre de l'Union européenne) informe l'Inspection nationale du travail de Lituanie - VDI (si le délai d'envoi est supérieur à 30 jours ou si des travaux de construction sont en cours) ;
 - l'entreprise d'accueil lituanienne doit l'enregistrer (formulaire LDU) ;
 - les documents nécessaires sur le lieu de travail du travailleur détaché - contrat de travail, contrat de service, certificat A1, ordre ou document de référence pour un travail, document confirmant la résidence légale en Lituanie ;
 - si le travail en question dure plus de 90 jours civils - Visa national lituanien, un permis de séjour temporaire en Lituanie est requis.

Dans le cas où un ressortissant d'un pays tiers est envoyé d'un pays tiers, il doit obtenir un permis de travail (article 57, paragraphe 1, point 6 du Code du travail).

Les ressortissants des États membres de l'Union européenne et les membres de leur famille qui ont l'intention de travailler en République de Lituanie dans le cadre d'un contrat de travail

n'ont pas besoin de permis de travail. Ces personnes peuvent participer à des concours et être employées dans les mêmes conditions que les ressortissants de la République de Lituanie. Toutefois, l'attention est attirée sur le fait que les personnes souhaitant travailler dans la fonction publique, dans les institutions chargées de l'application des lois et dans d'autres domaines spécifiques doivent avoir la citoyenneté de la République de Lituanie.

Dans la plupart des cas, les employeurs connaissent les règles européennes et/ou nationales en matière de détachement de travailleurs. Les professionnels de santé connaissent-ils les règles régissant leur détachement ? Il est difficile de répondre à cette question et nécessiterait des recherches particulières.

En Lituanie, les articles 108 et 109 du Code du travail sont relatifs à la mise en œuvre de la directive 2018/957/UE relative aux travailleurs détachés, entrée en vigueur le 30 juillet 2020. Article 108 du Code du travail: Envoi de travailleurs d'un employeur étranger sur le territoire de la République de Lituanie dans le but de fournir des services et article 109 : Assurer les conditions de travail des salariés chez un employeur étranger.

2. Les principaux problèmes du secteur des services de soins en matière de détachement de travailleurs (et notamment de ressortissants de pays tiers) :

- Le travail au noir. Essayez d'estimer le volume du travail non déclaré. Les personnes qui accèdent à votre centre d'information en ligne ont-elles des contrats écrits valides ? Si les autorités chargées du contrôle du travail au noir déterminent qu'un étranger détaché à une entreprise lituanienne travaille de manière non déclarée, l'entreprise lituanienne d'accueil est condamnée à une amende de 868 à 2 896 euros pour chaque ressortissant de pays tiers ayant travaillé au noir, sauf dans le cas où l'entreprise lituanienne d'accueil a demandé par écrit de l'entreprise d'envoi de soumettre des documents sur le travail des ressortissants de pays tiers. En outre, s'il est établi que le ressortissant de pays tiers détaché travaille au noir, l'entreprise qui l'a accueilli supporte subsidiairement la responsabilité des salaires qui seront versés à l'étranger employé au noir et des frais de son retour dans le pays de domicile. Les employés qui ont postulé dans notre centre avaient des contrats de travail écrits valides.

- Entrée et séjour légaux des ressortissants de pays tiers. Quels documents les travailleurs détachés utilisent-ils pour entrer et séjourner au domicile de la personne dont ils s'occupent ? Font-ils face à des problèmes juridiques concernant l'entrée et le séjour dans l'État membre d'accueil ? À leur arrivée, les travailleurs en provenance de pays tiers présentent généralement des documents personnels afin d'entrer et de séjourner au domicile de la personne nécessitant des soins.

- Formation/qualité. De quelles compétences particulières les soignants ont-ils besoin pour faire leur travail ? Ont-ils reçu une formation avant de devenir prestataire de soins ? Choisissent-ils leurs propres tâches et peuvent-ils refuser la tâche qui leur est assignée ? Il est nécessaire que les prestataires de soins possèdent des compétences particulières, c'est pourquoi ils sont formés dans le cadre de cours organisés par des institutions spécialisées. Un employé peut toujours refuser une tâche assignée.

- Tâches/qualité. Qui contrôle les normes des services de soins et comment ? Les fonctions spécifiques des services de soins sont-elles séparées des (autres) activités domestiques ? Les travailleurs des services sociaux travaillant dans toutes les municipalités de Lituanie et l'Inspection nationale du travail peuvent contrôler les normes de fourniture des services de soins.

- Contrôle. Quelles actions sont entreprises par les institutions publiques (inspection du travail, police, autorités judiciaires...) en cas de violation des droits des travailleurs détachés ? L'Inspection nationale du travail de Lituanie effectue des inspections annoncées et extraordinaires. Répond toujours aux plaintes, même si elles sont anonymes. Les institutions publiques peuvent prendre les mesures suivantes en cas de violation des droits des travailleurs détachés : punir l'employeur d'une amende administrative, restreindre l'activité et suspendre le travail.

3. Détachement de ressortissants de pays tiers pour travailler dans le secteur des services de soins - principaux documents réglementaires (brève description). Si le travailleur détaché est ressortissant d'un pays tiers, il doit également disposer d'un permis de travail valide. L'entreprise qui accueille le travailleur détaché doit introduire une demande de délivrance d'autorisation de travail auprès de l'Agence pour l'emploi et joindre tous les documents nécessaires. Après cela, les documents sont examinés et une décision est prise sur la délivrance d'un permis de travail dans un délai de sept (7) jours ouvrables. Un permis de travail est délivré à un ressortissant d'un pays tiers détaché pour la durée stipulée dans le contrat de prestation de services ou d'exécution de travail conclu entre l'entreprise en République de Lituanie et l'entreprise qui envoie le travailleur, mais pas plus longtemps qu'un (1) an. Pendant cette période, le salarié doit disposer d'un contrat de travail valide avec l'entreprise d'envoi. Un ressortissant étranger peut être renvoyé pour un travail temporaire en République de Lituanie si plus de 3 mois se sont écoulés depuis l'expiration du permis de travail. En plus d'un permis de travail valide, le ressortissant de pays tiers doit être titulaire d'un visa national D valide pour la durée du détachement. Le ressortissant de pays tiers détaché ne peut pas travailler pour un autre employeur ni effectuer des services/emplois qui ne sont pas spécifiés dans son permis de travail.

4. Détachement de salariés - nouvelle version de la directive pertinente au contexte du détachement de salariés dans le secteur des services de soins (brève description).

Le 28 juin 2018, le Parlement européen et le Conseil ont adopté la directive n°. 2018/957 (ci-après - directive), qui a modifié la directive no. 96/71/CE relative au détachement des travailleurs. L'objectif principal de la directive est d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail dans un même lieu de travail et de créer des conditions égales pour le détachement et les entreprises locales dans les pays d'accueil, conformément au principe de libre circulation des services. La directive envisage l'obligation pour les États membres d'ici le 30 juillet 2020 d'adopter et de commencer à mettre en œuvre des actes juridiques qui mettraient en œuvre les changements établis par la directive. Pour les raisons ci-dessus, le 7 mai 2020, le Parlement a adopté des amendements aux articles 108 et 109 du Code du travail, entré en vigueur le 30 juillet 2020.

5. Études de cas – meilleures pratiques et domaines à améliorer. C'est ici qu'il convient de soulever les questions qui ont été discutées lors des réunions de projet tenues précédemment.

Lors du débat organisé en laboratoire d'information, il est devenu clair que les États membres doivent promouvoir la création d'emplois de qualité et veiller à ce que les emplois dans le secteur de la protection sociale soient attrayants, bien rémunérés et valorisés, et offrent de bonnes perspectives de carrière. La population de la Lituanie, comme celle de l'ensemble de l'Europe, vieillit rapidement, de sorte que le besoin de tels services de soins ne fera qu'augmenter. Lors d'un des événements, le président de l'Association des

entreprises lituaniennes pour l'emploi a proposé, avec les syndicats, de modifier la procédure d'embauche de travailleurs étrangers et d'éliminer les lacunes de la loi qui permettent aux employeurs d'en abuser. Les possibilités des agences d'emploi lituaniennes d'employer des étrangers en Lituanie sont limitées, ils sont employés ici avec l'aide d'agences d'emploi étrangères. Pour cette raison, selon elle, les travailleurs étrangers souffrent parce qu'ils gagnent un salaire inférieur à celui des travailleurs nationaux et que les hommes d'affaires et le budget lituanien ont moins de revenus.

La population de la Lituanie, comme celle de l'ensemble de l'Europe, vieillit rapidement, de sorte que le besoin en services de soins en question ne fera qu'augmenter. L'accès à l'information est bon et la plupart des informations fournies par les institutions publiques sont utilisées : www.migris.lt . Les salariés qui fournissent des services de soins et leurs employeurs sollicitent l'avis d'experts, s'adressent à l'inspection du travail de l'État et, en cas de litige, aux commissions des conflits du travail et aux syndicats.

Les salariés de pays tiers ont la possibilité de se familiariser avec les informations dans leur langue maternelle lors de la conclusion de contrats de travail, qui sont généralement conclus en deux langues, le lituanien et la langue maternelle. D'autres informations non liées à l'emploi sont disponibles dans la langue nationale.

Le salaire d'un ressortissant étranger ne peut pas être inférieur au salaire d'un résident de la République de Lituanie travaillant pour le même employeur sur le même lieu de travail, et s'il n'y a pas d'employé de ce type, le salaire d'un ressortissant étranger ne peut pas être inférieur à la moyenne. salaire brut mensuel au cours d'une année civile dans le pays dans le secteur d'activité économique publié par l'Office statistique de Lituanie (<https://www.stat.gov.lt/>). Les salariés détachés en Lituanie doivent être rémunérés pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail les jours fériés. Il existe une pratique selon laquelle le salaire d'un employé se compose d'une partie de base et d'une partie variable, et diverses primes peuvent être versées.

- Qui prend en charge les frais de déplacement, d'hébergement et de subsistance ?

En ce qui concerne le montant précis de l'indemnisation, les parties au contrat de travail parviennent à un accord mutuel (ou le montant de l'indemnisation peut être déterminé par une convention collective). À partir du 01.06.2023 la taxe est annulée (article 144, partie 8 du Code de travail est considérée comme invalide). Conformément à la procédure établie par le Code de travail, les salariés peuvent percevoir un salaire plus élevé que les conditions normales de travail. Les revenus gagnés par ces salariés sont imposés comme revenus provenant d'un emploi ou de relations correspondant à leur essence.

- Dans quel État membre l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations de sécurité sociale sont-ils payés ?

Les revenus des salariés sont imposés en tant que revenus liés aux relations de travail ou aux relations correspondant à leur essence, et l'impôt sur le revenu est payé en Lituanie.

- Commentaires sur les horaires de travail et le temps libre.

L'heure du départ et du retour du salarié vers le lieu de travail désigné par l'employeur est incluse dans le temps d'envoi du salarié. Si le déplacement est effectué après les heures de travail, un jour de repos ou un jour férié, le salarié a droit à un repos de la même durée le

premier jour ouvrable suivant le déplacement, ou ce temps de repos est ajouté au congé annuel, ce qui lui permet de bénéficier un salaire pour ce temps de repos. Règles de base sur la durée maximale de travail, qui ne peuvent être enfreintes :

1. la durée moyenne du travail, y compris les heures supplémentaires, ne peut excéder quarante-huit heures par période de sept jours ;
2. Les spécificités du régime du temps de travail doivent être respectées pour les salariés travaillant la nuit, les femmes enceintes, les jeunes mères et les mères allaitantes, ainsi que les personnes de moins de dix-huit ans, comme le prescrit la loi sur la sécurité et la santé au travail de la République de Lituanie (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>);
3. le salarié ne peut travailler plus de six jours répartis sur sept jours consécutifs ;
4. en cas de calcul cumulatif du temps de travail, les horaires de travail (postes) doivent être établis de telle manière que la durée maximale de cinquante-deux (52) heures dans chaque période de sept jours ne soit pas violée. L'employeur doit assurer un roulement uniforme des employés par équipes. Les personnes élevant un enfant jusqu'à trois ans et les personnes élevant un enfant jusqu'à sept ans, si une telle possibilité existe, ont le droit de choisir un poste dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la date de notification ;
5. si, à la fin de l'exercice comptable, le salarié n'a pas respecté le taux général d'horaire de travail pour toute l'exercice comptable en raison du régime d'horaire de travail qui lui a été établi, il perçoit la moitié du salaire dû ;
6. si à la fin de la période comptable le salarié a travaillé plus d'heures que le taux de temps de travail total pour toute la période comptable, les heures supplémentaires sont rémunérées pour les heures supplémentaires ou, à la demande du salarié, les heures supplémentaires multipliées par 1,5 peuvent être ajoutées à le temps de vacances annuel.

Le temps de déplacement n'est pas considéré comme des heures supplémentaires. L'article 144 du Code du travail ne s'applique pas à un salarié qui était en déplacement après les heures de travail. 4 et 5 parce que les actes juridiques prévoient différentes procédures de paiement et de compensation lors des voyages à destination ou en provenance d'un voyage officiel et pendant l'exercice des fonctions professionnelles. Ainsi, si le déplacement a eu lieu en dehors des heures de travail, le temps de déplacement du salarié est compté comme temps de travail et est rémunéré au titre du temps effectivement travaillé.

Le salaire du salarié est également pris en compte pour le repos le premier jour ouvrable après le voyage. Par ailleurs, l'expert souligne que le mode de compensation prévu par le Code du travail, lorsque le temps de déplacement vers ou depuis un voyage officiel effectué après les heures de travail, un jour de repos ou un jour férié s'ajoute au congé annuel, ne devrait pas être considéré comme un congé annuel et ne devrait donc pas être soumis au droit du travail. L'article 127, alinéa 5 prévoit un délai de trois ans pour limiter la possibilité d'utiliser les vacances du salarié. Il est à noter que ce temps est également inclus dans le salaire unique du mois au cours duquel le salarié utilise le temps de vacances prévu.

- Conditions de vie, accès internet. - Qui supervise ? Existe-t-il une procédure pour les interventions ?

L'accès à Internet en Lituanie est très bon car il existe de nombreux lieux publics - dans

les transports publics, les stations-service, les hôtels, etc. - dans lequel une connexion Internet sans fil gratuite est disponible. Les conditions de vie peuvent être vérifiées par des fonctionnaires du ministère de l'Intérieur ainsi que par des organisations non gouvernementales, et une intervention est possible en cas d'irrégularités constatées.

Recommandations :

- L'obligation des employeurs de continuer à déclarer les ressortissants étrangers travaillant en Lituanie doit être maintenue ;

- Améliorer l'information des salariés et des employeurs sur les droits des travailleurs détachés en créant des centres d'information, des laboratoires, des canaux de questions et réponses, des services téléphoniques constamment disponibles, etc.

- Développer la coopération avec les syndicats, les organisations non gouvernementales, les associations, etc. organiser des laboratoires d'information-conseil pour les salariés, des journées portes ouvertes, des tables rondes, etc.

- Effectuer une évaluation des risques professionnels à intervalles réguliers sur les lieux de travail des salariés. Lors de l'évaluation du risque professionnel des travailleurs migrants, une attention particulière doit être accordée à l'évaluation des facteurs de risque psychosociaux afin d'assurer une meilleure protection sanitaire et sociale des travailleurs.

- Les possibilités des entreprises d'emploi lituaniennes d'employer des étrangers en Lituanie sont limitées, ils sont employés ici avec l'aide d'entreprises d'emploi étrangères. C'est pourquoi il est proposé d'éliminer les lacunes de la loi et de modifier la procédure d'embauche de travailleurs étrangers.

- Les États membres de l'Union européenne doivent promouvoir la création d'emplois de qualité et veiller à ce que les emplois dans le secteur de la protection sociale soient attractifs, bien rémunérés et valorisés et offrent de bonnes perspectives de carrière.

NL

Het Nederlandse rapport: Aanbevelingen en oplossingen



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.

1.1. Juridisch kader voor de detachering van werknemers¹

De detachering van werknemers in de EU is geregeld via verschillende EU-richtlijnen. De term “gedetacheerde werknemers” verwijst naar werknemers die legaal in dienst zijn van een bedrijf dat in een EU-lidstaat (de thuislidstaat) is gevestigd en door dat bedrijf tijdelijk naar een andere lidstaat (de gastlidstaat) zijn gestuurd om daar werk te verrichten. Werknemers kunnen ook in dienst zijn van een bedrijf dat hen naar een dochteronderneming in een andere EU-lidstaat stuurt (Intra-concern detachering waarbij meerdere organisaties binnen één concern werknemers aan elkaar uitlenen). Ten slotte kunnen werknemers ook door - in de ene lidstaat gevestigde - uitzendbureaus worden verhuurd aan een inlenende onderneming in een andere lidstaat. Aangezien gedetacheerde werknemers in dienst blijven van hun werkgever in de EU lidstaat van herkomst en slechts tijdelijk naar het buitenland worden uitgezonden, valt hun situatie onder het vrije verkeer van diensten en niet onder het vrije verkeer van werknemers.²

De Detacheringsrichtlijn (en de herziening daarvan) en de Handhavingsrichtlijn zijn omgezet in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)³. De Nederlandse Arbeidsautoriteit (NLA) is verantwoordelijk voor het toezicht op en de handhaving van de WagwEU en het Nederlandse arbeidsrecht in het algemeen. De WagwEU legt bedrijven die werknemers naar Nederland detacheren vier administratieve verplichtingen op, waaronder een informatieplicht; een verplichting tot het aanwijzen van een contactpersoon en een administratie- en rapportageplicht. De informatieplicht houdt in dat de dienstverlener desgevraagd alle gegevens en informatie moet verstrekken, zodat kan worden vastgesteld of er sprake is van een daadwerkelijke detachering. De administratieplicht houdt in dat de werkgever het bewijs moet kunnen leveren van de gelijke behandeling van de gedetacheerde werknemers (minimumloon, werkuren), evenals alle relevante documenten voor de detachering (bijvoorbeeld een draagbaar A1-document).

Sinds 1 maart 2020 is de meldplicht ingevoerd, bestaande uit een meldings- en controleplicht bij detachering van werknemers in Nederland om het toezicht en de handhaving door de inspectie beter te kunnen faciliteren.⁴ De meldingsplicht rust op de werkgever die de werknemer detachereert, de verplichting tot verificatie geldt voor de ontvanger van de dienst.⁵

¹ Mede gebaseerd op het rapport: *Postcare Netherlands report, Posting of third country nationals in care services - the current state of play and scenarios for the future: The Netherlands Country report, 22 March 2022 Nederland*

² Hof van Justitie, arrest van 25 oktober 2001, zaak C-4/98, *Finalarte*, punten 22-23

³ *Laatste herzieningen van kracht op 30 juli 2020*

⁴ *Meldings- en verificatieplicht, artikel 8 WagwEU*

⁵ *De werkgever is verplicht te controleren of de betrokken werknemer correct is aangemeld via het online meldloket van de SVB op www.postedworkers.nl. Het buitenlandse detachingsbedrijf registreert deze dienst in het online meldloket (registratie). De ontvangende werkgever ontvangt een e-mail om de juistheid van de geregistreerde dienst te controleren. Dit is een verplichte stap (registratie weigeren of goedkeuren). Indien er wijzigingen zijn, dienen deze aangepast te worden waarna dezelfde procedure van afwijzing of goedkeuring zal plaatsvinden*

Momenteel geeft het registratiesysteem nog geen substantiële informatie. De registraties geven slechts een globaal beeld van de aard en omvang van de detachering in Nederland. De NLA heeft aangegeven dat zij niet over de capaciteit beschikt om alle registraties op te volgen, waardoor de voordelen van het registratiesysteem ernstig worden beperkt.

1.2. Bewustmaking van werkgevers over detachering

Het detacheren van werknemers in de zorgsector is nog vrij beperkt in Nederland (terwijl dit voor andere sectoren gebruikelijk is). Werkgevers zien de regeling nog niet als een oplossing om aan arbeidskrachten te komen, ondanks de enorme tekorten in de zorgsector. Redenen hiervoor zijn: de wetgeving wordt als complex beschouwd en er zijn zorgen over de mate waarin werknemers in aanmerking komen voor detachering (ze hebben bijvoorbeeld geen controle over wie de diensten aanbiedt) en de mogelijke risico's van uitbuiting en misbruik.⁶

1.3. Bewustwording van zorgverleners over posten

Mantelzorgers lijken vrij beperkt in Nederland te worden gedetacheerd (0,05%). De meeste derdelanders hebben beperkte kennis over het specifieke visaregime op basis waarvan zij in het land werken (en wie hun feitelijke werkgever is). Hierdoor ontbreekt het hen ook aan kennis over hun rechten (en plichten). Voor degenen die een direct visum (studenten- of au pair-visum) hebben verkregen, is hun juridische status vaak wel duidelijk, maar niet wat hun rechten zijn; ze weten vaak niet dat ze op grond van deze regelingen niet fulltime als (inwonende) zorgverleners mogen werken omdat ze dan de voorwaarden van deze visaregelingen overtreden. (zie sectie 3). Over het algemeen zijn ze ook niet op de hoogte van het 'detachingsconcept of de feitelijke wetgeving'.

2. Belangrijkste sectorspecifieke uitdagingen van de zorgverlening met betrekking tot de detachering, vooral van derdelanders:

2.1. De zwarte markt

Naar schatting 10% van de totale beroepsbevolking levert zwartwerk in Nederland⁷, wat laag is aangezien het gemiddelde EU-percentages 19% bedraagt. Over het algemeen is het percentage zwartwerk hoog in de sector huishoudelijke zorg/thuiszorg⁸, waar veel ongedocumenteerde werknemers werken. In totaal bestaat deze groep in Nederland uit circa 23.000-58.000 personen⁹. De meeste personen die contact met ons opnemen voor

⁶ Info labs

⁷ Onder niet-geregistreerde arbeid wordt verstaan 'werk dat niet wordt aangegeven bij de Belastingdienst, doorgaans contant betaald' – Definitie die de Belastingdienst hanteert voor niet-geregistreerde arbeid. Europese Commissie, Factsheet on Undeclared Work – Netherlands (2017) beschikbaar via: [https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18172&langId=en-Op EU-niveau wordt zwartwerk gedefinieerd als "elke betaalde activiteit die wat hun aard betreft wettig zijn, maar niet aan de overheid zijn meegedeeld, rekening houdend met de verschillen in de regelgevingssystemen van de lidstaten" https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en](https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18172&langId=en-Op EU-niveau wordt zwartwerk gedefinieerd als)

⁸ Europese Commissie (N 8), p. 1

⁹ De Universiteit Utrecht heeft in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC), het kenniscentrum op het werkgebied van het Ministerie van Justitie en Veiligheid, de nieuwste berekeningen over de jaren 2017-2018 gepubliceerd. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/12/16/bijlage-schattingen-onrechtmatig-in-nederland-verblijvende-vreemdelingen-2017-2018>

informatie, hebben contracten getekend, maar de mate waarin zij op de hoogte zijn van de inhoud van hun contract varieert. Sommigen hebben contracten ondertekend in het Nederlands of in de taal van hun EU-zendstaat, terwijl anderen een contract hebben ondertekend in (de taal van) hun land van herkomst, maar later bij aankomst in de EU nog een aanvullend contract in het Engels of een andere taal hebben moeten ondertekenen.

2.2. Legale binnenkomst en verblijf van onderdanen van derde landen¹⁰

In Nederland heeft de Raad van State de ‘Van der Elst-arresten’ van het Europese Hof van Justitie bekrachtigd. De Raad van State heeft de regering en het parlement duidelijk laten weten dat het niet is toegestaan om aanvullende regels op te leggen (bijvoorbeeld het eisen van een werkvergunning) op basis van het EU-recht.¹¹ Alleen aanvullende maatregelen kunnen worden genomen in verband met concrete misstanden die zich voordoen als gevolg van de detachering (bijvoorbeeld op het gebied van de gezondheidszorg, huisvesting, arbeidsomstandigheden, schijnconstructies van detachering, toezicht en handhaving).¹² Dit is door de overheid onderschreven.¹³ Als zodanig worden gedetacheerde onderdanen van derde landen tijdens hun detachering vrijgesteld van de vereiste werkvergunning en genieten zij ‘visumvrije mobiliteit’¹⁴ en verblijven zij dus legaal in Nederland op basis van hun legaal verblijf in een andere EU-lidstaat. Om via detachering in Nederland te kunnen werken, moeten zij een A1-verklaring kunnen overleggen, waarop staat in welk land de sociale premies worden betaald. Indien de werknemer bij controle niet over een dergelijk certificaat beschikt, kunnen zowel de werknemer als de werkgever een boete krijgen.¹⁵ De kans dat een werkgever of werknemer een boete krijgt is echter klein, omdat de arbeidsinspectie een beperkte bevoegdheid heeft om de arbeidssituaties in particuliere huishoudens te controleren (zie paragraaf 2.5).

¹⁰ *Fragments of Posting of third country nationals in care services - the current state of play and scenarios for the future:*

¹¹ *Informatie van de Afdeling Advisering van de Raad van State, van 18 november 2020, Kamerstukken II 2020/21, 35359, nr. 23, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35359-23.html>*

¹² *De Raad stelt: “Een verplichte werkvergunning en een verplichte periode van voorafgaande tewerkstelling waarin werknemers uit derde landen ter beschikking worden gesteld door een werkgever die in een andere lidstaat is gevestigd en die daar al een werkvergunning heeft geregeld, zijn niet toegestaan. Volgens het Hof van Justitie brengen dergelijke maatregelen formaliteiten en vertragingen met zich mee die het vrije verkeer van diensten zouden kunnen ontmoedigen. Volgens het Hof zijn dit geen geschikte middelen om de toegang van werknemers uit derde landen tot de arbeidsmarkt te controleren of sociale dumping te voorkomen.” Zie: Informatie van de Raad van State van 18 november 2020, Kamerstukken II 2020/21, 35359, nr. 23.*

¹³ *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamerbrief regulering arbeidsmigratie en detachering derdelanders, 22 November 2021, p. 5.*

¹⁴ *Over het algemeen mag een buitenlandse bezoeker of toerist (TCN) maximaal 90 dagen per 6 maanden in Nederland (en het hele Schengengebied) verblijven. Gedurende deze periode kan de TCN in het Schengengebied reizen.*

¹⁵ <https://business.gov.nl/regulation/a1-certificate-coverage/>

2.3. Opleiding/Kwaliteit

Zorgpersoneel (zowel in de geïnstitutionaliseerde zorg als in de thuiszorg) is verplicht een BIG-kwalificatie te hebben om gespecialiseerde medische interventies (bijvoorbeeld sondevoeding, stomazorg) te mogen verlenen. Deze kwalificatie vormt een enorme barrière voor ‘derdelanders’ om in Nederland in de zorgsector te werken.¹⁶ Anders dan in Duitsland, waar migranten – op basis van hun praktische vaardigheden, kennis en expertise – een certificaat kunnen bemachtigen, moeten ze in Nederland deze kwalificaties tonen voordat ze in de zorg aan de slag kunnen. Dit verklaart voor een groot deel het verschil tussen het aantal burgers uit ‘derde landen’ werkzaam in de (langdurige) zorg in Nederland en in andere Europese landen.¹⁷ Omdat controles in particuliere huishoudens veelal ontbreken, kan het werken zonder verplichte registratie gemakkelijk onopgemerkt blijven (tenzij de familie expliciet om inzage van de registratie vraagt).

Het initiatief van het Nederlandse wervingsbureau Yomema (Your Medical Matchmaker BV)¹⁸ om Indonesische verpleegkundigen in het kader van een studieprogramma naar Nederland te halen (die uiteindelijk gewoon fulltime in de ouderenzorg werken, zie voor meer details hoofdstuk 3) vereist Indonesiërs die zich aanmelden om te starten met een taal cursus van 6 weken in Indonesië om basis Nederlands te leren tot niveau A1 (online starterscursus). Het behalen van de taal cursus is verplicht. Pas na voltooiing kunnen de Indonesische verpleegkundigen doorgaan met een mentorprogramma dat zowel verpleegkundige elementen als interculturele aspecten omvat.¹⁹ Voor derdelanders die via de au pair regeling naar Nederland komen, is geen voorafgaande training of kwalificatie vereist. Om misbruik van deze regeling te voorkomen heeft de Nederlandse overheid extra voorwaarden gesteld (waaronder arbeidstijdbeperkingen, leeftijdsgrenzen en ook mag een persoon geen familie zijn van het gastgezin of eerder voor het gastgezin hebben gewerkt). Ook mag de au pair geen thuiszorg-diensten verlenen.²⁰

2.4. Taken/Kwaliteit

De controle op de kwaliteit van de dienstverlening van inwonende zorgverleners is tamelijk beperkt. Het enige controlemechanisme dat formeel bestaat, heeft betrekking op specifieke medische interventies. Wat betreft hun registratie voor gekwalificeerde medische handelingen is het CIBG de instantie die namens het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de BIG-registraties afhandelt. Wanneer iemand zich laat registreren als

¹⁶ ACVZ, *Van Asielzoeker naar zorgverlener. Arbeidsdeelname van asielmigranten in de zorgsector (11 mei 2021)* <https://www.adviescommissievoorvreemdelingenzaken.nl/publicaties/publicaties/2021/05/11/van-asielzoeker-naar-zorgverlener>

¹⁷ Interview Frijling (*Zorg voor Professionals*) 17 februari 2022, Interview De Lange (*Academisch expert EU-migratie*) 17 februari 2022; Interview De Groot (*Pharos*) 11 maart 2022;; Focusgroeps gesprek 16 maart 2022.

¹⁸ <https://yomema.nl/>

¹⁹ <https://yomema.nl/daftar-sekarang/>

²⁰ *Alleen voor lichte huishoudelijke taken voor het gastgezin, voor maximaal 8 uur per dag en maximaal 30 uur per week; 2 vrije dagen per week en geen taken voor mensen die meer gespecialiseerde zorg nodig hebben, waarvoor een specifieke vaardigheid, zoals verpleging, vereist is. Zie <https://ind.nl/en/residence-permits/au-pair-and-exchange/residence-permit-au-pair#requirements>*

zorgaanbieder, controleert het CIBG wel of de werknemers over de juiste kwalificaties beschikken, maar niet of er al eerder sprake is geweest van misstanden in het buitenland. Dat gebeurt pas als er sprake is van een melding en pas dan kan een BIG-registratie worden ingetrokken. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd houdt toezicht op de veiligheid en kwaliteit van de dienstverlening in de Gezondheidszorg en Jeugdzorg in Nederland. Toch is hun rol momenteel beperkt tot de geïnstitutionaliseerde zorg en controleren ze niet de 'inwonende zorgverlening'.²¹

2.5. Controle

Zoals gemeld in paragraaf 1 legt de WagwEU vier administratieve verplichtingen op aan bedrijven die werknemers naar Nederland detacheren. Bij overtreding van deze verplichtingen kan de Nederlandse Arbeidsautoriteit (NLA) bestuurlijke boetes opleggen. Per overtreding bedraagt de boete 12.000 euro en kan bij een opzettelijke overtreding van de regels met 50% worden verhoogd. Bij herhaaldelijke overtredingen kan deze zelfs met 100 of zelfs 200% worden verhoogd. Hoewel de NLA dus een belangrijke rol speelt bij het toezicht op de naleving van de detacheringsregels en de arbeidsomstandigheden van gedetacheerde werknemers, conform EU wetgeving, heeft de regering aangegeven dat de complexiteit en het tijdrovende karakter van de handhaving van deze regels gevolgen heeft voor de wenselijkheid van de detachering van derdelanders. Door hun achtergrond en taalbarrières zijn zij zich vaak niet bewust van hun rechten en plichten, waardoor zij extra kwetsbaar zijn voor misbruik.²²

Conform het Nederlandse arbeidsrecht moet de Arbeidsinspectie controleren of de terbeschikkingstelling werkelijk tijdelijk is, overeenkomt met het werk waarvoor de werkvergunning in het uitzendende land wordt afgegeven en of de werk- en verblijfsvergunningen in het gastland legaal zijn. Als aan één van die voorwaarden niet wordt voldaan, kan de werksituatie niet als detachering worden aangemerkt en zijn de Nederlandse migratieregels van toepassing, waaronder de eis van een werkvisum. In geval van gemelde overtredingen heeft de NLA het mandaat om actie te ondernemen, naast het proactief uitvoeren van controles op onregelmatig werk in risicosectoren. Zoals gezegd is de NLA-controle in particuliere huishoudens zeldzaam en afhankelijk van meldingen van wangedrag, evenals van de bereidheid van de eigenaar van het huishouden om mee te werken. Bij (opzettelijk) misbruik is de kans dat arbeidsinspecties meewerking krijgen klein. Wanneer de arbeidsinspectie op basis van ernstige verdenking toch een huishouden binnendringt, zijn de overtredingen meestal ernstig. Niettemin zien we dat, vanwege moeilijkheden om voldoende bewijsmateriaal te verzamelen met betrekking tot de uitbuiting, succesvolle onderzoeken en vervolgingen zeldzaam zijn en vaak achterwege blijven.

3. Detachering van onderdanen van derde landen in de zorgsector

Voor onderdanen van derde landen die rechtstreeks een werk- (en verblijfs-)vergunning in Nederland aanvragen om inwonende zorgdiensten aan te bieden, zijn de mogelijkheden tamelijk beperkt. Als zodanig is detachering een aantrekkelijk alternatief, waarbij toekomstvoorspellingen een grotere vraag en een algemeen tekort aan arbeidskrachten

²¹ <https://english.igj.nl/>

²² Kamerbrief regulering arbeidsmigratie en detachering van derdelanders, pagina 8.

laten zien.²³ Nog steeds is het in de zorgsector geen veelgebruikte legale route; visa voor studenten, au-pairs en toerisme worden daarentegen wel vaak gebruikt door arbeidsmigranten om particuliere huishoudelijke diensten aan te bieden.

In Nederland is de tewerkstelling van niet – EU burgers geregeld in de Wet Arbeid Vreemdelingen, aangenomen in het kader van de Vreemdelingenwet uit 2000. Het Nederlandse migratiebeleid wordt vrijwel uitsluitend ‘vraag’-gestuurd op initiatief van werkgevers en is erg beschermd.²⁴ Het werven van onderdanen van derde landen is bedoeld als laatste redmiddel; een tewerkstellingsvergunning wordt geweigerd als er voldoende arbeidsaanbod op de arbeidsmarkt voor de sector aanwezig is. Vanwege de prioriteitstoets voor de arbeidsmarkt (arbeidsmarkttoets) en de minimuminkomensvereisten biedt de wet Arbeid Vreemdelingen geen verblijfs- en werkvergunningen voor derdelanders om ‘inwonende zorgdiensten’ aan te bieden.

Zorginstellingen hebben gezocht naar alternatieve manieren om derdelanders in de zorgsector aan te trekken, zoals het eerder genoemde initiatief van bureau Yomema, die niet zonder risico’s zijn. Maatschappelijke organisaties (NGOs), waaronder onze organisaties meldden dat zij veel meldingen hebben ontvangen van schendingen van de studentenvisumregeling, waarbij Indonesische verpleegsters fulltime moeten werken tegen weinig loon, ook bij onze organisaties.²⁵

Het Nederlandse au pair-beleid wordt vaak misbruikt om derdelanders te werven en in dienst te nemen.²⁶ Dit visum – in principe geldig voor één jaar – beperkt zich niet alleen tot de zorg voor minderjarigen, maar kan ook worden gebruikt voor de zorg voor ouderen. De enige vereiste is immers dat het gezin uit twee of meer personen bestaat. De au pair regeling wordt echter vooral gebruikt voor de opvang van kinderen, vaak in combinatie met veel huishoudelijke taken.²⁷ Het doel van het visumregime is echter eerder culturele uitwisseling dan werk en als zodanig mag een au pair maximaal 8 uur per dag en maximaal 30 uur per week werken.

Hoewel het juridisch gezien niet geschikt is, wordt het au pair beleid in werkelijkheid misbruikt om derdelanders te laten werken als inwonende zorgverleners/huishoudelijk personeel.²⁸ Veel ‘au pairs’ werken veel meer uren dan is toegestaan – vaak in ruil voor een

²³ Sociaal Economische Raad (SER), Advies 2014/9: Arbeidsmigratie, <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2014/arbeidsmigratie.pdf>

²⁴ J. Cremers, *Mapping the rules on posting and short-term migration of third country nationals (TCNs): the legal framework and practice in the Netherlands (2021)*, p. 1.

²⁵ <https://nltimes.nl/2023/07/21/indonesian-nurses-lured-netherlands-false-pretenses-fill-healthcare-gaps>; <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/ind-maakte-illegale-schijnconstructie-met-indonesische-verplegers-toch-mogelijk-na-lobbywerk-door-rita-verdonk-en-fred-teeven/> ; <https://www.nu.nl/binnenland/6272816/indonesische-verpleegkundigen-worden-hier-uitgeknepen-ik-voel-me-opgelicht.html>; <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/torenhoge-boeteclausules-en-beloofde-vergoedingen-niet-uitgekeerd-dit-ging-er-mis-met-indonesische-verpleegkundigen-in-nederland/>

²⁶ <https://ind.nl/uitwisseling/Paginas/Au-pair.aspx>

²⁷ <https://ind.nl/uitwisseling/Paginas/Au-pair.aspx>

²⁸ <https://ind.nl/uitwisseling/Paginas/Au-pair.aspx>

extra vergoeding, maar niet altijd – en er zijn veel meldingen van overtredingen.²⁹

Veel derdelanders die geen papieren hebben en in de inwonende zorg werken, zijn met een toeristenvisum naar Nederland gereisd en zijn vervolgens te lang gebleven, zodat hun visa niet meer geldig is. Recentelijk gebruiken derdelanders vaak toeristenvisa uit aangrenzende EU-landen (bijvoorbeeld Duitsland, Frankrijk), omdat dit als gemakkelijker wordt beschouwd.³⁰ Andere redenen om in Nederland ongedocumenteerd te raken zijn situaties van afgewezen asielaanvragen en niet teruggekeerde ‘Dublin-claimanten’, die de EU via een ander EU-land zijn binnengekomen en alleen daar asiel kunnen aanvragen, en/of door andere verloren statussen.

4. Detachering van werknemers - Herschikking van de richtlijn in de praktijk in de context van de detachering van werknemers in de zorgsector

Enkel uit de registratieplicht kunnen we concluderen dat detachering in de gehele zorgsector een beperkte rol speelt (slechts 0,05% oftewel 582 personen blijken te zijn gedetacheerd in een periode van bijna twee jaar). Van deze 582 personen waren er 512 EU-onderdanen, terwijl er slechts 70 onderdanen van derde landen waren. Dit betreft de hele zorgsector, waarvan ‘inwonende zorgverlening’ slechts een klein onderdeel is, zo blijkt uit de laatste informatie die wij ter onze beschikking hadden. Omdat we geen directe toegang hebben tot deze groep, weten we niet wat de impact van de gewijzigde richtlijn is op deze groep.

5. Casestudies en ruimte voor verbetering

In het volgende gedeelte worden positieve voorbeelden en mogelijkheden tot verbetering beschreven, zoals ook besproken tijdens onze bijeenkomsten in het kader van het Project.

5.1. Toegang tot informatie

Buitenlandse werknemers in Nederland, waaronder derdelanders, krijgen hun informatie over hun rechten waarschijnlijk voornamelijk via sociale media en van andere werknemers. Ze bezoeken misschien (overheids- en andere) informatieportals³¹, maar daar is geen betrouwbare informatie over beschikbaar. Gebrek aan informatie in de nationale taal van de arbeidsmigrant kan een knelpunt zijn voor de toegang tot informatie (dit geldt ook voor de informatie van onze online informatieportal). De website ‘Gedetacheerde Werknemers van de Nederlandse overheid’ is alleen beschikbaar in het Engels, Nederlands en Duits. Er wordt ook verwezen naar de Nederlandse ambassade op de Poolse site om informatie over detachering in Nederland in het Pools te verkrijgen (wat logisch is aangezien 37% van de geregistreerde gedetacheerde werknemers in Nederland de Poolse nationaliteit heeft). Dit zijn de enige beschikbare talen bij detachering en zijn dus niet toegankelijk voor derdelanders die niet deze talen spreken.

Bepaalde groepen derdelanders hebben in Nederland een hechte gemeenschap en/of mogelijkheden om snel informatie met anderen uit te wisselen. Wat betreft de zorgsector,

²⁹ FairWork, *Who Cares about Au Pairs? A Study on the Work and Social Protection Experiences of Filipina Au Pairs in the Netherlands (2021)*

³⁰ Focusgroepgesprek 16 maart 2022.

³¹ <https://www.postedworkers.nl/> en <https://www.workinnl.nl/default.aspx>

zijn dit onder meer Filippino's en Indonesiërs. Informatie op websites of aangeboden hulp door ondersteunende organisaties, waaronder FairWork, CoMensha en nu ook La Strada International zorgen ervoor dat meer mensen contact opnemen. Daarom werkt FairWork samen met culturele bemiddelaars, die zelf uit deze gemeenschappen komen en als ogen en oren kunnen dienen en vertrouwen kunnen opbouwen. Mensen kunnen bang zijn om contact te zoeken, vanwege hun eigen rechtspositie, of omdat ze uit landen komen, waar ze de autoriteiten niet vertrouwen en daardoor achterdochtig zijn.

Werkgevers die op de hoogte zijn van het detachingsregime weten doorgaans dat zij via de formele overheidswebsite informatie over detachering kunnen verkrijgen.³² Knelpunten en mogelijkheden tot verbetering zijn verbonden met taalbarrières, gebrek aan kennis van werknemers over hun status en hun rechten, gebrek aan informatie of een overkill of desinformatie en moeilijkheden om adequate informatie te verkrijgen.

Aanbevelingen:

- Bied informatie in meer talen aan en zorg dat informatie via gemeenschapsnetwerken en sociale media worden gedeeld.

- Zorg ervoor dat gedetacheerde werknemers, zodra zij naar Nederland komen om te werken, adequate informatie krijgen (zoek een moment uit dat deze werknemers in contact komen met de overheid, of creëer deze, om hen de juiste informatie te bieden, eventueel door het invoeren van een verplichte controle/of persoonlijke inlevering van het A1-document bij de Arbeidsautoriteit).

- Creëer een app of EU niveau die werknemers en werkgevers in alle EU talen informeert over detachering, die in elke lidstaat kan worden gebruikt, en die alle informatie biedt die relevant is voor elk (ontvangende) EU staat.

5.2 Arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers:

De vragen die wij ontvangen, hebben betrekking op de arbeidsomstandigheden van derdelanders, maar zijn niet specifiek gericht op de detachingsomstandigheden. Over het algemeen zien we dat er voor reis-, verblijf- en levensonderhoud wordt gezorgd, en dat dit in mindering wordt gebracht op het loon van de werknemer. Maar dit is niet specifiek voor detachering; dit geldt in het algemeen voor de arbeidsomstandigheden van derdelanders. Ontvangen meldingen van inwonende zorgverleners, bevatten veelal indicaties van uitbuiting. Het gaat daarbij vooral om langere werktijden, gebrek aan vrije tijd, gebrek aan privacy en de verwachting om 24/7 stand-by te staan. Dit levert een vertekend beeld op omdat derdelanders, in situaties waarin alles goed gaat mogelijk geen contact opnemen, maar toch vragen kunnen hebben over hun wettelijke status, rechten en plichten.

Op basis van de ontvangen informatieverzoeken kunnen we overigens niets zeggen over waar de inkomensbelasting en sociale premies worden betaald. Werknemers zelf weten het doorgaans ook nit. Zelfs als ze een A1-document hebben en het bedrijf dat ze detacheert

³² *De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), onderdeel van het Ministerie van . Business. gov.nl is een samenwerkingsverband van de Kamer van Koophandel, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), de Immigratie- en Naturalisatiedienst, de Belastingdienst en de Rijksoverheid. <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/posting-and-outsourcing/>*

aangeeft hun sociale zekerheidsbijdragen in de uitzendende lidstaat te betalen, is het voor werknemers moeilijk om er daadwerkelijk achter te komen of dit inderdaad het geval is.

Ze zouden dus in de veronderstelling kunnen zijn dat alles goed geregeld is, om er pas veel later achter te komen dat dit niet het geval is. De controle op huisvesting en levensomstandigheden valt over het algemeen onder de lokale overheid en is dus afhankelijk van waar de werknemers zijn gehuisvest. De Arbeidsinspectie doet alleen onderzoek naar de werkomgeving, maar heeft in het algemeen geen toegang tot particuliere woningen zoals eerder vermeld, tenzij er meldingen zijn van misbruik/uitbuiting.

Ruimte voor verbetering:

- Gedetacheerde werknemers zijn afhankelijk van hun werkgevers. Gedetacheerde werknemers uit niet EU landen, hebben vaak een meerlagige kwetsbaarheid; hun juridische positie is afhankelijk van de wetgeving in verschillende landen, met een grote afhankelijkheid van hun rekruteurs, werkgevers enz. Als ze klagen, kunnen ze gemakkelijk worden vervangen, waardoor ze zonder inkomen of erger nog, met een schuld en/of zonder papieren op straat leven.

- De complexiteit van de wetgeving en het tijdelijke karakter van de detachering maken de handhaving van de regelgeving complex.

- Handhaving ontbreekt en betere handhaving is nodig.

Aanbevelingen:

- Zorg ervoor dat werknemers informatie hebben over wat er voor hen betaald wordt en in welk land.

- Maak het verplicht om werknemers in hun contracten te informeren wie hun werkgever is en op basis van welke visumregeling/regeling zij het recht hebben om in het ontvangende land te werken.

- Wanneer van een privéwoning een werkplek wordt gemaakt (bijvoorbeeld door het inhuren van een inwonende zorgverlener) zou de Arbeidsinspectie meer bevoegdheden moeten hebben om ook proactief te controleren en te inspecteren en niet afhankelijk te zijn van meldingen van ernstig misbruik.

- Voor de inwonende zorgverlening moet er een expliciete bevoegdheid komen voor de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd om de kwaliteit van de dienstverlening en de veiligheid te monitoren en te controleren. Momenteel is de rol van deze instantie beperkt tot de geïnstitutionaliseerde zorg (waaronder ook wijkverpleegkundigen).

Netherlands Recommendations and Solutions

1. Legal Framework of the posting of workers

1.1 Legal framework on the posting of workers¹

The posting of workers in the EU is regulated in several EU Directives. The term “Posted workers” refers to workers who are legally employed by a company established in one EU Member State (the home MS) and sent temporarily by that company to another Member State (the host MS) in order to carry out work. Workers may also be employed by a company who sends them to work in a subsidiary, in another EU Member State (e.g. “intra-group posting”). Finally, workers may be hired out by temporary work agencies established in one Member State to a user company in another Member State. Since posted workers remain employed by their employer in the home Member State and are sent abroad only temporarily, their situation is covered by the free movement of services, not the free movement of workers.²

The Posted Workers Directive (and its revision) and the Enforcement Directive have been transposed in the Act on the Working Conditions of Posted Workers in the European Union (*Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*, WagwEU).³ The Netherlands Labour Authority (NLA) is responsible for the supervision and enforcement of the WagwEU and Dutch labour laws in general. The WagwEU imposes four administrative obligations on companies that post workers to the Netherlands, including an obligation to inform; to assign a contact person and an administration and reporting obligation. The obligation to inform means that the service provider must provide, when requested, all data and information, so that it can be established whether there is a genuine posting. The administration obligation means that the employer needs to be able to provide proof for equal treatment of the posted workers (minimum wage, working hours) as well as all the relevant documents for the posting (e.g. A1 portable document).

Since 1 March 2020 the reporting obligation is introduced, comprising an obligation to notify and verify in case workers are posted in the Netherlands to better facilitate the supervision and enforcement by the inspectorate.⁴ The obligation to notify rests on the employer who

¹ Partly based on *Postcare I Netherlands report (Posting of third country nationals in care services - the current state of play and scenarios for the future: The Netherlands Country report, 22 March 2022*

² *Court of Justice, Judgement of 25 October 2001, case C-4/98, Finalarte, paras 22-23*

³ *Latest revisions enforced on 30 July 2020*

⁴ *Duty to report and verify (Meldings -en verificatieplicht), article 8 WagwEU*

posts the worker, the obligation to verify rest on the receiver of the service.⁵ Currently the registration system does not yet give substantial information. The registrations only offer a rough picture of the nature and extent of posting in the Netherlands. The NLA has indicated that it does not have the capacity to follow up on all registrations, which seriously limits the benefits of the registration system.

1.2 Awareness of employers about posting

Posting of workers in the care sector is fairly limited in the country (while in other sectors it is common practice). Employers do not consider it yet as a solution to obtain workers, regardless the huge shortages in the care sector. Reasons for this are: the legislation is considered complex and there are concerns about the degree of eligibility of the posted employees (e.g. do not have control over who is offering the services) and risks of exploitation and abuse.⁶

1.3 Awareness of caregivers about posting

Caregivers seem fairly limited posted (0,05%) in the Netherlands.⁷ Most TCNs have limited knowledge about the specific regime on the basis of which they are working in the country (and who their actual employer is). As such, they also lack knowledge about their rights (and obligations). For those who have acquired a direct (student or au pair) visa their legal status is clear, but the extent of their rights is more ambiguous for them; they often don't know that on the basis of these schemes they are not allowed to work full time in the (live in) care sector and that they violate the conditions of these schemes if they do. (see section 3). Generally they are not aware of the 'posting concept or legislation'.

2. Key sector-specific challenges of the care services in relation to posting, especially of third-country nationals (TCNs):

2.1 Black market

An estimated 10% of the total workers provide undeclared work⁸ in the Netherlands, which

⁵ *The employer is obliged to check whether the involved worker is correctly registered through the online 'meldloket' of SVB at www.postedworkers.nl. The foreign posting company registers this service in the online 'meldloket' (registration). The receiving employer will receive an email to check the accuracy of the registered service. This is a mandatory step (deny or approve registration). If there are changes, these need to be adjusted after which the same procedure of denial or approval will take place*

⁶ *Info labs*

⁷ *Posting of third country nationals in care services - the current state of play and scenarios for the future: The Netherlands Country report , 22 March 2022, p. 1.*

⁸ *Unregistered work is understood to mean 'work that is not reported to the tax authority, usually paid in cash' – Definition of the Dutch tax authority uses for unregistered work. European Commission, Factsheet on Undeclared Work – Netherlands (2017) available via: <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=18172&langId=en> - At EU level, undeclared work is defined as "any paid activities that are lawful as regards their nature, but not declared to public authorities, taking into account differences in the regulatory systems of the Member States" <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>*

is low as the average EU percentage is 19%.⁹ Generally, the percentage of undeclared work is high in the domestic care sector¹⁰, in which many undocumented workers work. In the Netherlands in total this group comprises around 23.000-58.000 people.¹¹ Most people who contacted us with requests have signed contracts¹², but the extent to which they know the content of their contract varies. Some have signed contracts in Dutch, or in the language of their EU sending State, while others have signed a contract in their country of origin, but later had to sign an additional contract in either English or another language upon arrival in the EU.

2.2 Legal entry and residence of TCNs¹³

In the Netherlands the Council of State has confirmed the Van der Elst Judgements of the European Court of Justice. The Council of State clearly informed the government and Parliament that it is not permitted to impose additional rules (e.g. demanding a work permit) based on EU law.¹⁴ Only additional measures can be taken related to concrete abuses that occur as a consequence of the posting (e.g. in relation to health, housing, labour conditions, sham constructions of posting, monitoring and enforcement).¹⁵ This has been endorsed by the government.¹⁶ As such posted TCNs have their work permit requirement waived during their posting and enjoy visa free mobility¹⁷ and thus legally reside in the Netherlands based on their legal residence in another EU Member State. For them to be able to work in the Netherlands via posting, they need to show an A1 certificate, stating in which country the social insurance premiums are paid. If the employee does not have such a certificate when

⁹ *European Commission, Factsheet on Undeclared Work – Netherlands (2017)* | *European Commission, Study on the effectiveness of policies to tackle undeclared work (VT/2021/0380) Final Report (2023)*, p. 52.

¹⁰ *European Commission (N 8)*, p. 1

¹¹ *The University of Utrecht by order of the Research and Documentation Center (WODC), the knowledge center in the field of the Dutch Ministry of Justice and Security, published the latest calculations over the years 2017-2018.* <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/12/16/bijlageschattingen-onrechtmatig-in-nederland-verblijvende-vreemdelingen-2017-2018>

¹² *These are information requests received both by FairWork (to whom the posting contact form links) and CoMensha.*

¹³ *Fragments of Posting of third country nationals in care services - the current state of play and scenarios for the future: The Netherlands Country report, 22 March 2022*

¹⁴ *Information of the Department 'Advisering van de Raad van State', van 18 november 2020, Kamerstukken II 2020/21, 35359, nr. 23, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35359-23.html>*

¹⁵ *D23. The Council states: "A mandatory work permit and a mandatory period of prior employment during which workers from third countries are made available by an employer established in another Member State and who has already arranged a work permit there are not permitted. According to the Court of Justice, such measures entail formalities and delays that could discourage the free movement of services. According to the Court, they are not appropriate means to control the access of third-country workers to the labor market or to prevent social dumping." See: Information from the Council of State of November 18, 2020, Parliamentary Papers II 2020/21, 35359, no. 23.*

¹⁶ *Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamerbrief regulering arbeidsmigratie en detachering derdelanders, 22 November 2021, p. 5.*

¹⁷ *In general, A foreign visitor or tourist (TCN) can remain in the Netherlands (and the whole Schengen area) for a maximum of 90 days per 6 months. During this period the TCN can travel in the Schengen area.*

controlled both the employee and the employer can be fined.¹⁸ The chance that an employer or employee is being fined seems however rare in this as the labour inspectorate has limited competence to control working situations in private households (see section 2.5).

2.3 Training/Quality

Care personnel (whether in institutionalised care or live in care) are obliged to acquire a BIG qualification for providing specialised medical interventions (e.g. tube feeding, stoma care). This qualification is a huge barrier for TCNs to work in the care sector in the Netherlands.¹⁹ Unlike Germany, where migrants – based on their practical skills, knowledge and expertise – can be awarded a certification, in the Netherlands they must show these qualifications before they can start working in care. This explains for the most part the difference between the number of TCNs working in (long-term) care in the Netherlands and other European countries.²⁰ As controls in private households are lacking, working without a required registration might easily go unnoticed (unless the family explicitly request to see the registration).

The initiative by the Dutch recruitment agency Yomema (Your Medical Matchmaker BV)²¹ to get Indonesian nurses to the Netherlands as part of a study program (who in the end just are working full time in the elderly care, see for more details section 3) requires Indonesians who apply to start with a 6 week language course in Indonesia to learn basic Dutch up to level A1 (online pre-learning course). Passing the language course is obligatory, only after completing it, the Indonesian nurses can continue with a mentorship program which includes both nursing elements as well as intercultural aspects.²² For TCNs that come via an au pair visa, no prior training or qualification is required. To avoid abuse of this visa regime, the Dutch government has set conditions (e.g. working time limitations, age limits and a person cannot be related to the host family or have worked for the host family before). Also the au pair is not allowed to provide live in care nursing services.²³

2.4 Tasks/Quality

The control on the standards of service delivery by live-in care givers is fairly limited. The only control mechanism formally in place is related to specific medical interventions. As far as their registration for qualified medical interventions is concerned, The CIBG is the body that handles BIG registrations on behalf of the Ministry of Health, Wellbeing and Sports. When

¹⁸ <https://business.gov.nl/regulation/a1-certificate-coverage/>

¹⁹ ACVZ, *Van Asielzoeker naar zorgverlener. Arbeidsdeelname van asielmigranten in de zorgsector (11 May 2021)* <https://www.adviescommissievoorvreemdelingenzaken.nl/publicaties/publicaties/2021/05/11/van-asielzoeker-naar-zorgverlener>

²⁰ Interview Frijling (Healthcare for Professionals) 17 February 2022, Interview De Lange (Academic expert on EU migration) 17 February 2022; Interview De Groot (Pharos) 11 March 2022;; Focus Group discussion 16 March 2022.

²¹ <https://yomema.nl/>

²² <https://yomema.nl/daftar-sekarang/>

²³ Only for light housekeeping tasks for the host family, for not more than 8 hours a day and for a maximum of 30 hours a week; 2 days off each week and no tasks for people who need more specialised care, for which a specific skill, such as nursing is required. See <https://ind.nl/en/residence-permits/au-pair-and-exchange/residence-permit-au-pair#requirements>

someone applies to be registered as a healthcare provider, the CIBG does check whether the workers have the right qualifications, but not whether there has been misconduct abroad before. That only happens when such misconduct has been reported and only then a BIG registration can be withdrawn. The Health and Youth Inspectorate monitors the safety and quality of the services provided in Health and Youth care in the Netherlands. Yet their role is currently limited to institutionalised care and not to live-in house care services.²⁴

2.5 Control

As mentioned under section 1, the WagwEU imposes four administrative obligations on companies that post workers to the Netherlands. When these obligations are violated, the Netherlands Labour Authority (NLA) can impose administrative fines. Per violation the fine is 12.000 euros and can be increased with 50% in case of deliberate violation of the rules. In case of recidivism, it can even be increased with 100 or even 200%. While the NLA thus plays an important role in monitoring the observance of the rules of posting and working conditions of posted workers according to the European Union Act, the Government has indicated that the complexity and the time-consuming nature of the enforcement of these rules impacts the desirability of the posting of TCNs. Because of their background and language barriers, they are often unaware of their rights and obligations, making them extra vulnerable to abuse.²⁵

In accordance with Dutch labour law, the Labour Inspectorate must check whether the posting is truly temporary, corresponds to the work for which the work permit in the sending country is issued and whether the work and residence permits in the hosting country are legal. If one of the conditions is not met, then the work situation cannot be classified as posting and Dutch migration rules are applicable, including the requirement of a work visa. In case of reported violations, the NLA is mandated to undertake action, next to proactively conducting controls on irregular work in risk sectors. As mentioned, the NLA control in private households is rare and dependent on reports of misconduct, as well as the willingness of the household owner to cooperate. In cases of (deliberate) abuse, the chance that labour inspectorates will be allowed entry is small. When the labour inspectorate does enter a household on the basis of serious suspicion, the violations are most often severe. Nevertheless we see that due to difficulties to collect sufficient evidence of the exploitation, successful investigations and prosecutions remain rare.

3. Posting of third-country nationals in care sector

For third country nationals to directly apply for a work (and residence) permit in the Netherlands to offer live-in care services the options are rather limited. As such posting is an attractive alternative with future predications showing a higher demand and an overall labour shortage.²⁶ Still in the care sector, it is not a common used legal route; student visa, au pair visa and tourist visa are more frequently used for migrant workers to offer private household services.

²⁴ <https://english.igj.nl/>

²⁵ *Kamerbrief regulering arbeidsmigratie en detachering van derdelanders, pagina 8.*

²⁶ *Sociaal Economische Raad (SER), Advies 2014/9: Arbeidsmigratie, <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2014/arbeidsmigratie.pdf>*

In the Netherlands the employment of third country nationals is legislated in the **Aliens Employment Act** (Wet Arbeid Vreemdelingen), adopted in the framework of the 2000 Aliens Act. The Dutch Migration policy is almost exclusively at the initiative of employers (demand-driven) and quite restricted.²⁷ Recruitment of TCNs is meant as a last resort; a work permit will be refused if there is sufficient labour supply present on the labour market. Due to the labour market priority test and minimum income requirements, the Alien Employment Act does not offer residence and work permits for third country nationals to offer live in care services.

Care institutions have sought alternative ways to attract TCNs in the care sector, like the earlier mentioned initiative by the Yomema agency, which are not without risks. Civil society organisations reported to receive many reports of violations of the student visa, by Indonesian nurses having to work full time with little pay, including to our organisations.²⁸

The Dutch Au Pair policy is often misused to recruit and employ TCNs.²⁹ This visa – in principle for one year – is not limited to care for minors but can also be used for care for elderly people, as the only requirement is that the family consists of two or more people. However the au pair regulation is mainly used for the care of children, often in combination with a lot of household duties.³⁰ However the purpose of the visa regime is cultural exchange rather than work and as such an au pair may only work for a maximum of 8 hours per day and a maximum of 30 hours per week.

While legally not suitable, in reality the au – pair policy is misused for TCNs to work as a live-in care givers/domestic workers³¹ Many ‘au pairs’ work much more hours than permitted – often in exchange for additional remuneration but not always – and there are many reports of violations.³²

Many TCNs that are undocumented and work in live-in care, have travelled to the Netherlands on a **Tourist Visa** and then over-stayed. Recently, TCNs use tourist visa from neighbouring EU countries (e.g. Germany, France), since it is considered easier.³³ Other options to become or remain undocumented in the Netherlands include situations of rejected asylum requests and Dublin claimants who entered another EU country first and can only apply for asylum there, and or other lost statuses.

²⁷ J. Cremers, *Mapping the rules on posting and short-term migration of third country nationals (TCNs): the legal framework and practice in the Netherlands (2021)*, p. 1.

²⁸ <https://nl1times.nl/2023/07/21/indonesian-nurses-lured-netherlands-false-pretenses-fill-healthcare-gaps>; <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/ind-maakte-illegale-schijnconstructie-met-indonesische-verplegers-toch-mogelijk-na-lobbywerk-door-rita-verdonk-en-fred-teeven/> ; <https://www.nu.nl/binnenland/6272816/indonesische-verpleegkundigen-woorden-hier-uitgeknepen-ik-voel-me-opgelicht.html>; <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/torenhoge-boeteclausules-en-beloofde-vergoedingen-niet-uitgekeerd-dit-ging-er-mis-met-indonesische-verpleegkundigen-in-nederland/>

²⁹ <https://ind.nl/uitwisseling/Paginas/Au-pair.aspx>

³⁰ Focus group discussion 16 March 2022.

³¹ WODC, “Au pairs in Nederland: culturele uitwisseling of arbeidsmigratie” (2014)

³² FairWork, *Who Cares about Au Pairs? A Study on the Work and Social Protection Experiences of Filipina Au Pairs in the Netherlands (2021)*

³³ Focus group discussion 16 March 2022.

4. Posting of workers - Recast directive in practice in the context of posting of workers in care sector (short description);

Only from the registration obligation we can conclude that posting plays a minor role in the whole care sector (only 0,05% or 582 persons in a period of nearly two years). Of these 582 persons, 512 were EU nationals, while only 70 were TCNs. This concerns the whole of the care sector, of which live in care only is a small subsector, according to the latest information we had available. As we have no direct access to this group, we are unaware of the impact of the recast directive on this group.

5. Case studies – best practices and space for improvement

The following section describes best practices and spaces for improvement, as also discussed during our meetings held within the Project's framework.

5.1 Access to information

Foreign workers, including TCNs in the Netherlands gain information about their rights likely mainly from social media and from other workers. They might visit (governmental and other) information portals³⁴, but there is no reliable information about this. Lack of information in the national language of the migrant worker, might be a barrier to access information (and also a barrier to access the information of our OIC). The Posted Workers website of the Dutch government is only available in English, Dutch and German. There is also reference to the Dutch embassy in Poland's site to acquire information about posting in the Netherlands in Polish (which makes sense as 37% of the registered posted workers in the Netherlands are Polish). These are the only available languages on posting and might not be accessible for TCNs that do not speak English, even while 60,3% of the posted workers in the Netherlands in general are TCNs. As mentioned for the care sector this percentage is much lower.

Certain groups of TCNs have a close community in the Netherlands and/or ways to exchange information fast among each other. These include, in relation to care, Filipinos and Indonesians. Past experience with information on websites or assistance offered by support organisations, including FairWork, La Strada International and CoMensha, results in more people reaching out. This is why FairWork works with cultural mediators, who are from the communities themselves and can serve as eyes and ears and built trust. People might have fears due to their own legal position, or might come from countries where they do not trust authorities and as a result are suspicious.

Employers who are aware of the posting regime generally know that they can acquire information from the formal government website about posting.³⁵

Bottlenecks/spaces for improvement do relate to language barriers, lack of workers' knowledge on their status and rights, lacking information or overkill or misinformation and difficulties to obtain adequate information.

³⁴ <https://www.postedworkers.nl/> and <https://www.workinnl.nl/default.aspx>

³⁵ *The Netherlands Enterprise Agency (RVO) which is part of the Ministry of . Business.gov.nl is a collaboration of the Chamber of Commerce, The Netherlands Enterprise Agency (RVO), The Immigration and Naturalisation Service, The Tax and Customs Administration and the Government of the Netherlands.* <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/posting-and-outsourcing/>

Recommendations:

- Offer information in more languages, focus more on getting the information through community networks and social media.

- Ensure that posted workers once they enter the Netherlands for work receive adequate information (find a moment that these workers come in contact with the government, or create one, in order to offer them the right information, possibly by introducing an obligatory check/or personal handing in of the A1 document to the Dutch Labour Authority).

- Create a Posting in EU App , that can be used in any Member State, with many languages available, and offering the information relevant for each receiving State.

5.2 Conditions of employment of posted workers:

The questions that we have received, related to working conditions, but not to posting circumstances specifically. Generally we see that travel, accomodation and substance are provided, and that this is deducted from the worker's remuneration. But this is not specific to posting, this is generic to working conditions of TCNs. Due to our line of work, the reports that we have received from live-in care related cases involve signs of abuse. These involved longer working hours, lack of leisure time, lack of privacy, having to be on standby 24/7. This offers a tainted picture because TCNs in situations where all goes well might not reach out, but might still have questions about their legal status, rights and obligations.

Further, based on the information requests received, it is not possible for us to say anything about where the personal income tax and social security contributions are paid. Workers themselves do generally not know either. Even if they have an A1 document, and the company that is posting them claims to pay their social security contributions in the sending Member State, it is difficult for employees to actually find out whether this is indeed the case. So they might be under the presumption that all is arranged, only to found out a much later stage, that this is not the case. The control on housing and living conditions falls generally under the local government so depends on where the workers are housed. Labour inspectorate only investigate the work environment, but have no access generally to private housing as stated before, unless there are reports of abuse/exploitation.

Spaces for improvement:

- Posted workers are dependent on their employers. TCN posted workers have a multilayered vulnerability; their legal position depends on legislation in different countries, with much dependency on their recruiters, employers etc. When they complain, they can be easily replaced ending up without income or worse, with a debt, and or undocumented living on the streets.³⁶

- The complexity of the legislation and the temporary nature of the assignment make enforcement of the regulation complex.

³⁶ D. Kramer, I. Van Gardingen, K. Boonstra, 'De Europese Detachering van Derdelanders' *Nederlands Juristenblad* 2022

- Enforcement is lacking

Recommendations:

- Ensure employees have information on what is paid for them were.
- Make it a duty to inform employees including in their contracts who their employer is and on the basis of which visa regulation/scheme they are entitled to work in the receiving country.
- When a private home is made into a work place (e.g. by hiring a live in care provider) the Labour Inspectorate should have more competence to control and inspect also pro-actively and should not be dependent on reports of severe abuse.
- For in-house care services there should be explicit competence for the Health and Youth Inspectorate to monitor and control the quality of the services provided and the safety. Currently their role is limited to institutionalised care (but also including district nurses).

PL

Polski raport: Zalecenia i rozwiązania



Co-funded by the
European Union

Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Unia Europejska oraz organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.

1. Ramy prawne delegowania pracowników

1.1. Ramy prawne dotyczące delegowania pracowników

Jean-Jacques Rousseau stwierdził kiedyś, że podróżując z Paryża do Marsylii, trzeba zmieniać przepisy bardziej niż konie. Celem rynku wewnętrznego Unii Europejskiej (jednolitego rynku) jest właśnie wyeliminowanie przeszkód utrudniających swobodny przepływ, w tym w ramach swobody świadczenia usług¹. Delegowanie pracowników, jedna z jego form, jest hybrydowym rodzajem wewnątrzunijnej mobilności pracowników opartej na swobodnym przepływie usług, która w ciągu ostatnich piętnastu lat doświadczyła silnej ewolucji w górę, jako część szerszego pojęcia mobilności wewnątrzunijnej². Na podstawie art. 56 i nast. TFUE, należy ją odróżnić od innej ważnej formy mobilności pracowników: migracji do innego państwa członkowskiego UE w ramach swobodnego przepływu pracowników (art. 45 i nast. TFUE), ponieważ pracownicy delegowani to osoby wysyłane przez pracodawcę w celu tymczasowego świadczenia usług w innym państwie członkowskim UE. Pracownicy delegowani, w tym również obywatele państw trzecich (zwani dalej również **obywatelami państw trzecich**), są wysyłani (lub delegują się) w ramach usługi transgranicznej świadczonej przez ich pracodawcę (lub przez nich samych) zgodnie z art. 56 i nast. 56 i nast.³. W związku z tym pracownicy delegowani zasadniczo pozostają związani ze swoim krajem pochodzenia (zwykle - wysyłającym państwem członkowskim), biorąc pod uwagę ich umowę o pracę (umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną) i zasadniczo pozostają objęci systemem zabezpieczenia społecznego swojego kraju pochodzenia, podczas gdy podlegają niektórym obszarom prawa pracy i zatrudnienia kraju przyjmującego⁴.

Delegowanie pracowników wiąże się jednak nie tylko ze złożonymi ramami prawnymi, ale także z wpływem, jaki wywiera na inne obszary życia, gospodarki i polityki. Dane pokazują, że różnice w kosztach pracy i zabezpieczenia społecznego, choć ważne, nie są jedynymi czynnikami, które należy wziąć pod uwagę w dyskusji⁵. Znaczna część (nawet do 35% wszystkich delegowań) ma miejsce w łańcuchach o wysokiej wartości i dotyczy wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. W takich przypadkach różnice w standardach pracy nie

¹ 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, s. 1.

² Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt, J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2019*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, p. 9. See also E. Friers-Tersch, M. Jones & L. Siöland (2021), *2020 Annual Report on intra-Eu Labour Mobility, Network Statistics FMSSFE*. European Commission; S. Sciarra, *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Roma-Bari 2013.

³ G. Davies & D. Kramer, *The Posting of Workers* [in:] R. Schütze, T. Tridimas (eds.), *Oxford Principles of European Union Law Vol. 2: The Internal Market*, Oxford (manuscript submitted for publication, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3939196), s. 5

⁴ See D. Lens, N. Mussche, I. Marx, *The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers*, *European Journal of Industrial Relations* 2021, p. 2-3. Cf. also M. Kiełbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services (carried out within the POSTCARE 1.0 Grant Project)*.

⁵ Cf. generally - M. Kiełbasa, *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobód rynku wewnętrznego*, Warszawa 2017. Zobacz również: F. Costamagna, *Regulatory Competition in the Social Domain and the Revision of the Posted Workers Directive* [w:] *Labour Mobility and Transnational Solidarity in the European Union*, a cura di S. Borelli, A. Guazzarotti, Napoli 2019, s. 82.

stanowią problemu, a na pewno nie są powodem, dla którego przedsiębiorstwa delegują swoich pracowników do innego państwa członkowskiego⁶.

Polska od dawna należy do głównych „wysyłających” państw członkowskich. Właściwie do 2019 r. to właśnie w naszym kraju wydawano najwięcej zaświadczeń A1 rocznie. Dopiero później pod względem liczby wydanych zaświadczeń A1 prześcignęły nas Niemcy⁷. W tym kraju w 2015 r. około 2,86 mln osób korzystało z pomocy i opieki innej osoby⁸ i szacuje się, że liczba ta wzrosła. 52% z 3,4 miliona osób wymagających opieki długoterminowej nadal polega na nieformalnej opiece⁹ w domu¹⁰. W tym środowisku, *Pflegegeld*¹¹, w dużej mierze nieregulowany zasiłek gotówkowy na opiekę jest coraz bardziej przydatny. Szacuje się, że w około co dwunastym gospodarstwie domowym z zarejestrowanym odbiorcą opieki, praca ta jest wykonywana przez - głównie kobiety - mieszkające w Europie Środkowej i Wschodniej¹². Ponieważ zdecydowana większość z nich pracuje w systemie dwu- lub trzymiesięcznej rotacji, może to odpowiadać około 414 000 pracowników opieki (lub 450 000, jeśli wziąć pod uwagę austriackie statystyki i metodologię)¹³.

1.2. Świadomość pracodawców na temat delegowania pracowników

Delegowanie pracowników w sektorze usług opiekuńczych to coraz powszechniejsze zjawisko. Najnowsze badania wyraźnie pokazują, że głównym krajem przyjmującym są Niemcy¹⁴. Nie ulega wątpliwości, że większość delegowań z Polski w tym sektorze odbywa

⁶ Zobacz np. C. Barnard, *Posting Matters, Arbeidsrett 2014*, vol. II, nr I; D. Kukovec, *Law and the Periphery, Europejski Dziennik Urzędowy 2015*, Vol. 21, No. 3; N. Rennuy, *Shopping for Social Security Law in the EU, CMLRev 2021*, 58; M. Bottero, *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition, Kluwer 2021*.

⁷ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2020, HIVA-KU Leuven, November 2021*, s. 10-11.

⁸ Por. Statista research, 2017.

⁹ Por. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!? Legal framing and legality narratives in live-in care in Austria, Germany and Switzerland [w]: N. Katona, A. Melegh, Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe. Budapest 2020*, s. 72-73

¹⁰ Liczby te odpowiadają osobom, które otrzymują jedynie zasiłek z tytułu opieki długoterminowej zgodnie z § 37 niemieckiego SGB XI. W ten sposób statystyki ukrywają, czy praca ta jest rzeczywiście świadczona przez krewnych, czy zlecona osobom trzecim, takim jak migranci mieszkający na stałe - patrz J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?, op. cit. s. 73*; M. Kiełbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals, op. cit.*

¹¹ *Pflegegeld* – zasiłek opiekuńczy (pielęgniacyjny) wypłacany dzięki opłaczonym składkom na *Pflegeversicherung* (ubezpieczenie pielęgnacyjne), wprowadzony w 1995 roku. Warunkiem otrzymania zasiłku jest zapewnienie opieki domowej odbiorcy opieki. Poziomy opieki wahają się od 2 (co odpowiada 316 EUR miesięcznie) do 5 (901 EUR miesięcznie).

¹² J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?, op. cit. s. 73*. See also V. Hielscher, S. Kirchen-Petres, L. Nock, (2017). *Pflege in den eigenen vier Wänden. Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft, 2017*.

¹³ Por. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?, op. cit. p. 73*. Cf. also M. Kiełbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals, op. cit.*

¹⁴ Por. F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2021, HIVA-KU Leuven, October 2022*, p. 18 et seq. Interestingly, Poland and Germany together issued 46 % of all PDs A1 in 2021. For more see also *International Migration Outlook 2023, październik 2023*

się właśnie do Niemiec. Od 2011 r., wraz z pełnym otwarciem niemieckiego rynku pracy po przystąpieniu do UE w 2004 r., na znaczeniu zyskały dwie formy legalnego zatrudnienia polskich pracowników¹⁵. Pierwsza z nich, wątpliwa z prawnego punktu widzenia¹⁶ polega na prowadzeniu jednoosobowej działalności gospodarczej (solentrepeneur) i oferowaniu swoich usług gospodarstwom domowym w Niemczech (tzw. metodą Gewerbe). Drugim, znacznie bardziej popularnym i (przy prawidłowym przeprowadzeniu) zgodnym z prawem jest delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług. Model ten, mimo dotychczasowych doświadczeń we współpracy, nie jest wolny od wyzwań. Z naszych badań wynika, że przedsiębiorcy delegujący opiekunki do Niemiec są ich świadomi. Rynek tworzą głównie małe, rodzinne firmy, zatrudniające i wysyłające z Polski około 50-100 pracowników miesięcznie. Wraz z pojawianiem się nowych barier administracyjno-prawnych doświadczają one jednak kolejnych trudności w utrzymaniu się na rynku. Nie bez znaczenia są zmiany w prawodawstwie europejskim, a zwłaszcza obciążenia po stronie pracodawców wynikające z nowych przepisów o delegowaniu pracowników oraz przepisów krajowych.

Istotnym obszarem problemowym jest również brak równości w relacjach pomiędzy polskimi i niemieckimi firmami opiekuńczymi. Polscy przedsiębiorcy podnoszą problem podziału odpowiedzialności i zysków ze świadczonych usług. Odpowiedzialność za klienta, za jakość i ciągłość usługi, za opiekuna, jego warunki pracy i zakwaterowania oraz za legalność usługi transgranicznej, a także ryzyko i obowiązki logistyczne spoczywają w całości na polskich przedsiębiorcach, podczas gdy niemieccy pośrednicy odpowiadają głównie za samo znalezienie klienta. Jednocześnie, według nich, co najmniej połowa marży przypada niemieckim pośrednikom, co nie odzwierciedla proporcjonalnego nakładu pracy. Rosnące oczekiwania niemieckich partnerów w zakresie organizacji usług opiekuńczych stają się wyzwaniem dla polskich firm zajmujących się opieką stacjonarną. Wyzwaniem dla wielu firm w Polsce będzie również stworzenie nowej infrastruktury i zbudowanie własnej marki na konkurencyjnym rynku w Niemczech. Co ważne, z badania wynika, że również podmioty zlokalizowane w Niemczech wdrażają rozwiązania mające na celu zmniejszenie znaczenia współpracy z polskimi firmami.

Firmy opiekuńcze, borykają się również z pozyskaniem i utrzymaniem u siebie pracowników, a także w ogóle ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Zwracają więc większą uwagę na nowe wyzwania związane z rekrutacją i komunikacją z kandydatami i pracownikami. Załatwianie formalności związanych z zatrudnieniem przez Internet stało się w ostatnich latach normą. Istotnym obszarem wymagającym poprawy i modernizacji są również procedury rekrutacyjne.

Ostatnim, ale nie mniej istotnym, problemem dla przedsiębiorców delegujących pracowników w opiece domowej (i nie tylko) do Niemiec (największy rynek przyjmujący pracowników delegowanych (w tym opiekunów)). Interpretacja prawa niemieckiego jako wymagającego od pracowników delegowanych, będących obywatelami państw trzecich o legalnej sytuacji w państwie wysyłającym, uzyskania wizej przed wjazdem do Niemiec oraz jako przewidującego automatyczne wydalenie w przypadku wjazdu bez wizej, stanowi naruszenie obowiązków

¹⁵ Por. M. Nowicka, S. Bartig et al., *COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany*, "Journal of Aging and Social Policy" 2021.

¹⁶ Punkt słusznie podniesiony przez E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna w modelu tzw. opieki całodobowej (wyrok niemieckiego federalnego sądu pracy [BAG] z 25 czerwca 2021 r., 5 AZR 505/20)*, PZIS 2022, nr 8, s. 43-44

wynikających z art. 56 TFUE. Co więcej, niemieckie orzecznictwo narusza zasadę autonomii pojęć w prawie UE, która wymaga, aby pojęcia używane w prawie UE i w prawie krajowym były interpretowane niezależnie, przyjmując, że pojęcie "działalność zarobkowa" użyte w rozporządzeniu (UE) 2018/1806 obejmuje pracowników delegowanych, podczas gdy nie wynika to z żadnego istniejącego rozporządzenia UE ani orzecznictwa¹⁷.

1.3. Świadomość opiekunów na temat delegowania pracowników

Opiekunowie pozostają kluczowym zasobem na rynku usług opiekuńczych. Z jednej strony ich liczba maleje i podlegają oni procesom starzenia się. Z drugiej strony, stają się coraz bardziej świadomi swoich praw; nie są już biernym podmiotem, akceptującym wszystkie oferowane im warunki pracy lub życia. Zmiana ta dotyczy zarówno polskiego personelu wyjeżdżającego do Niemiec lub innych krajów, jak i, do pewnego stopnia, Ukrainek w Polsce.

Badania w ramach naszych Projektów Grantowych pokazały fundamentalną zmianę, jaka zaszła w ostatniej dekadzie. Wskazuje się na dwie zmiany - większą efektywność pracy, ale też rosnący poziom roszczeń opiekunek domowych. Dużą rolę odgrywa w tym dostęp do Internetu i rosnąca świadomość przysługujących im praw. Jeszcze kilka lat temu duża część opiekunów godziła się na niekorzystne dla siebie warunki. Często zmuszała ich do tego trudna sytuacja finansowa i brak alternatyw na rynku pracy.

Zmiana w dużej mierze polega na tym, że obecnie opiekunowie dużo ze sobą rozmawiają. Mają grupy internetowe, grupy na Facebooku lub inne media społecznościowe. Szczególnie te ostatnie odgrywają ważną rolę w zakresie warunków zatrudnienia. Opiekunowie z Polski pozostają szczególnie aktywni pod tym względem, zwłaszcza gdy szukają rozwiązania problemu lub informują się nawzajem o możliwościach lub warunkach zatrudnienia. Tak jak firmy tworzą tzw. czarne listy opiekunów (niegodnych współpracy), tak i opiekunowie tworzą tzw. czarne listy podmiotów, z którymi nie należy podejmować współpracy. Negatywne opinie o firmie mogą mieć znaczący wpływ na jej reputację, a tym samym na trudności w rekrutacji pracowników.

Stopień informatyzacji wśród opiekunów z krajów trzecich, w tym z Ukrainy, pozostaje niższy, choć stosunkowo szybko nadrabiają oni zaległości w tym zakresie.

2. Kluczowe wyzwania sektorowe związane z usługami opiekuńczymi w odniesieniu do delegowania, zwłaszcza obywateli państw trzecich:

2.1. Czarny rynek

Po pierwsze, biorę tu pod uwagę pojęcie pracy nierejestrowanej¹⁸ na poziomie UE, rozumianej jako „wszelka działalność zarobkowa, która jest zgodna z prawem pod względem jej charakteru, ale nie jest zgłaszana organom publicznym, z uwzględnieniem różnic w systemach regulacyjnych państw członkowskich”¹⁹. Jeśli chodzi o definicję stosowaną

¹⁷ Na temat tzw. „Vander Elst visa – por. S. Schwarz, M. Kiełbasa, M. Benio, P. Polaczuk, *Cases of deportation of Ukrainian citizens duly posted to Germany Legal analysis, 2021*, retrievable at: <https://labourinstitute.eu/en/knowledge/opinions-and-positions/>

¹⁸ Dalej nazywana też pracą nielegalną.

¹⁹ Por. Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów- Zaostreżenie walki z pracą niezgłoszoną/*

w Polsce, to w naszym kraju nie ma jednej i oficjalnej definicji samego pojęcia. Istnieją jednak dwie powszechnie stosowane definicje pracy nierejestrowanej. **Pierwszą z nich jest „nielegalne zatrudnienie”** określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁰. Sama ustawa w art. 2 pkt 13 definiuje „nielegalne zatrudnienie lub inną nielegalną pracę zarobkową” jako:

- a) zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków,
- b) niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- c) podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy,
- d) nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca - oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy²¹.

Ta formalna definicja jest powszechnie stosowana przez organizacje zainteresowane zwalczaniem pracy nierejestrowanej (np. Państwową Inspekcję Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych itp.).

Druga definicja została opracowana przez Główny Urząd Statystyczny [GUS] dla celów statystycznych w podejściu metodologicznym do pomiaru tego zjawiska²². Do opisu pracy niedeklarowanej GUS używa pojęcia „zatrudnienie nierejestrowane”, które poza wymogiem umowy o pracę rozszerza definicję o każdy stosunek pracy (także w gospodarstwach domowych i rolnych), brak składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy oraz podatków dochodowych, a także uwzględnia samozatrudnienie nierejestrowane²³.

Jeśli chodzi o skalę zjawiska w całej UE, najnowsze dostępne dane pokazują, że w 2019 r. średnie ważone wskazują, że 9,7% całkowitego nakładu pracy w sektorze prywatnym w UE jest niezgłoszone (10,2% w 2013 r.), a praca niezgłoszona stanowi 14,6% wartości dodanej brutto w sektorze prywatnym (14,9% w 2013 r.). W związku z tym w latach 2013-2019 odnotowano spadek pracy nierejestrowanej na poziomie UE oraz spadek w 19 z 26 państw członkowskich²⁴.

Analiza skali pracy nierejestrowanej została przeprowadzona przez GUS na podstawie specjalnego modułu do badania BAEL (jednego z najnowszych opracowanych w 2014 r.). Przeprowadzone w 2014 r. badanie zatrudnienia nierejestrowanego wskazało, że

COM/2007/0628 końcowy */. Zobacz również, Europejski Urząd ds. Pracy, *Extent of undeclared work in the European Union, February 2023*, s. 5.

²⁰ Zobacz Dziennik Urzędowy, 2021.1100 ze zmianami.

²¹ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017*, s. 131.

²² Por. *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008.

²³ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017*, s. 131.

²⁴ *Europejski Urząd ds. Pracy, Extent of undeclared work, op. cit.*, s. 1.

skala zjawiska jest nadal znacząca, pomimo nieznacznego spadku. W okresie od stycznia do września 2014 r. pracę nierejestrowaną wykonywało 711 tys. osób, tj. 4,5% ogółu pracujących. Z kolei Państwowa Inspekcja Pracy na podstawie przeprowadzonych kontroli szacuje liczbę nielegalnie zatrudnionych w 2015 r. na 600 tys. pracowników²⁵.

Skala pracy nierejestrowanej jako udział w PKB jest trudna do oszacowania. Z ostatnich dostępnych danych GUS oszacował szarą strefę na 13,7% PKB w 2013 r. (13,2% w 2012 r.; 11,4% w 2011 r.; 11,9% w 2010 r.)²⁶.

2.2. Legalny wjazd i pobyt obywateli państw trzecich w Polsce

Ze względu na ograniczoną ilość miejsca, poniżej przedstawiam najważniejsze informacje²⁷. Legalny pobyt (zamieszkanie) w Polsce oznacza zamieszkanie obywatela państwa trzeciego w okresie ważności jego tytułu pobytowego, uprawniającego go do wjazdu i pobytu w Polsce. Do listy tytułów pobytowych w Polsce należą m.in. następujące tytuły: wiza, zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Uzupełniająco, obywatele niektórych państw trzecich, którzy są zwolnieni z obowiązku wizowego, mogą wjeżdżać i przebywać w Polsce w ramach ruchu bezwizowego. Dotyczy to m.in. Ukrainy (od 11 czerwca 2017 r.), ale także Mołdawii (od 28 kwietnia 2014 r.) i Gruzji (od marca 2017 r.). Co więcej, jeśli ktoś złoży wniosek o legalizację pobytu w Polsce w trakcie obowiązywania któregośkolwiek z wyżej wymienionych tytułów pobytowych, a formularz wniosku nie będzie zawierał błędów formalnych, jego pobyt w Polsce będzie legalny do czasu wydania ostatecznej decyzji.

Wreszcie, niezależnie od tytułu pobytowego, warunkiem legalnego pobytu cudzoziemca jest posiadanie ważnego dokumentu podróży (np. paszportu).

2.3. Szkolenie/jakość

Przede wszystkim należy ogólnie zauważyć, że usługi opieki w domu, które są przedmiotem niniejszego dokumentu, są świadczone przez tak zwanych "nieformalnych" opiekunów, czasami określanych niemieckim terminem ogólnym²⁸ „Betreuung”. Termin ten (wraz z osobami nim objętymi) jest zestawiany z usługami objętymi z kolei niemieckim terminem parasolowym „Pflege”, świadczonymi przez profesjonalnych opiekunów (których jest zbyt mało w stosunku do rosnących potrzeb w Niemczech²⁹), którzy muszą posiadać kwalifikacje zawodowe (ogólnie rzecz biorąc) zarejestrowanej pielęgniarce, co również wpływa na wysoki i rosnący poziom ich wynagrodzeń³⁰. Zakłada się, że tylko 2% populacji "65+" otrzymuje

²⁵ Por. Skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudniania w szarej strefie, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa, 2016; European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017, s. 133.

²⁶ Rachunki narodowe według sektorów i podsektorów instytucjonalnych 2010-2013, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

²⁷ Na podstawie: M. Kielbasa, Postcare. Posting of third-country nationals, op. cit.

²⁸ Posługują się przykładem Niemiec, ponieważ to państwa członkowskie UE przyciągają najwięcej pracowników delegowanych, a opieka domowa nie jest pod tym względem wyjątkiem.

²⁹ Por. A. Schwinger, J. Klauber, Ch. Tsiasioti, Pflegepersonal heute und morgen. [in:] K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, & A. Schwinger (Eds.), Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege — aber woher? Berlin 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_1, s. 5 i nast.

³⁰ Por. E. Lach, Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna nieformalnego opiekuna, op. cit., p. 41.

formalną opiekę długoterminową³¹.

Po drugie, Polska odgrywa podwójną rolę w przepływach mobilności opiekuńczej - jest głównym krajem wysyłającym, jeśli chodzi o opiekunów delegowanych w ramach opieki stacjonarnej, przy czym zdecydowana większość opiekunów jest delegowana do Niemiec. Tradycyjnie społeczeństwo i politycy przypisywali odpowiedzialność za opiekę nad osobami starszymi ich rodzinom, zwłaszcza kobietom³². ednak rosnąca aktywność zawodowa kobiet i ciągłe redefiniowanie ich roli w polskim społeczeństwie podważyły powyższe. Rezultat? Powstała tak zwana „luka opiekuńcza”³³ na którą odpowiedź przyszła głównie w osobie imigrantek z Ukrainy³⁴, tak powstał łańcuch opieki.

Delegowanie opiekunek, mające charakter tymczasowy, cyrkulacyjny (opiekunki pracują zwykle jednorazowo przez 6-8 tygodni), oznacza utratę niewykorzystanego potencjału pracowniczego, ograniczając przede wszystkim podaż opiekunek w ich lokalnych społecznościach. Szacunki wahają się od 300 000 do 500 000 osób zaangażowanych w tego typu mobilność pracowników, szczególnie w Polsce. Co więcej, pomimo doświadczenia zdobytego za granicą, Polki rzadko chcą pracować jako opiekunki w Polsce, głównie ze względu na niskie zarobki³⁵.

Taki niedobór pracowników opieki domowej, popyt na siłę roboczą z krajów trzecich (zwłaszcza z Ukrainy) gwałtownie wzrósł³⁶. Rozwiązaniem okazała się imigracja obywateli państw trzecich, głównie z Ukrainy. Przeprowadzone badania pokazują, że spośród Ukrainek przybywających do Polski, początkowo pracowały w prywatnym gospodarstwie domowym, a tylko co trzecia opiekunka pracowała nielegalnie, co może zaskakiwać³⁷. Ukrainkom (podobnie jak Polkom pracującym jako opiekunki w Niemczech) brakuje odpowiedniego przeszkolenia i przygotowania.

2.4. Zadania/jakość

Sektor opieki jest jednym z mniej uregulowanych sektorów, w którym kontrola nad warunkami zatrudnienia pracowników praktycznie nie istnieje³⁸. Dotyczy to zarówno opiekunów delegowanych z Polski do Niemiec, jak i osób migrujących z krajów trzecich

³¹ Por. Bartha i inn. 2014.

³² See e.g. M. Duszczyk, M. Lesińska & K. Matuszczyk, *Upolitycznienie problemu starzenia się społeczeństwa w Polsce. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego 2019.

³³ Por. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem? Political discourse in Poland on live-in care migration, [w:] TOWARDS A SCARCITY OF CARE? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, redakcja N. Katona i A. Melegh, s. 54.

³⁴ Termin zapożyczony od Lutz i Palenga-Möllenbeck, 2011, K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?* s. 54.

³⁵ Por. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?*, op. cit., s. 55-56.

³⁶ Por. M. Kindler, A. Kordasiewicz i M. Szulecka, *Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland*. Geneva: International Labour Office 2016.

³⁷ Por. A. Górny i E. Jaźwińska, *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badan. CMR Working Papers 2019*, s. 115–173.

³⁸ Por. B. Anderson, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, Londyn i Nowy Jork 2000.

(zwłaszcza z Ukrainy) do Polski. W wielu krajach, niezależnie od prób wypracowania instrumentów legalizujących zatrudnienie pracowników, dominującą praktyką jest praca w szarej strefie, głównie bez pisemnego kontaktu i opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (Matuszczyk 2021). Podejmowanie pracy w tym sektorze jest często świadomą strategią nowo przybyłych migrantów, dla których praca z zamieszkaniem, gdzie próg wejścia jest stosunkowo niski (brak formalnych kwalifikacji lub wymagań językowych, ale także niskie płace), jest czasem punktem wejścia na krajowy rynek pracy³⁹.

Kontrola standardów świadczenia usług przez opiekunów mieszkających w domu, zwłaszcza jeśli chodzi o kontrole w prywatnych gospodarstwach domowych, prawie nie istnieje, więc praca bez wymaganej rejestracji może łatwo pozostać niezauważona.

Nasze badania w ramach tego Projektu Grantowego wykazały, że decydenci polityczni (niestety nie wyłączając Niemiec) nie są zainteresowani regulowaniem lepszych rozwiązań w zakresie opieki nad osobami starszymi, ale preferują samoregulujące się mechanizmy rynkowe, a jednocześnie w większości powierzają zadania opiekuńcze rodzinom, które albo same opiekują się starszymi członkami rodziny (głównie kobietami), albo zatrudniają płatnych pracowników opieki. Decydenci są raczej zainteresowani utrzymaniem *status quo*⁴⁰.

2.5. **Kontrola**

Jak wspomniano wcześniej, kontrole w prywatnych gospodarstwach domowych prawie nie istnieją. Dlatego praca bez odpowiednich dokumentów może łatwo pozostać niezauważona. Polska Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest instytucją powołaną do zwalczania nadużyć lub reagowania na przypadki nielegalnych działań związanych z delegowaniem pracowników. Przeprowadza ona kontrole delegowania pracowników na terytorium Polski. W praktyce pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski będzie reprezentowany podczas kontroli przez osobę przez niego upoważnioną. Inspektor pracy może zażądać od osoby odpowiedzialnej za kontakty pomiędzy PIP a pracodawcą delegującym pracownika podania danych osoby upoważnionej.

Kontrole PIP są przeprowadzane w celu sprawdzenia, czy pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski:

- dopełni następujących obowiązków:
- złożył oświadczenie o delegowaniu pracownika na terytorium Polski;
- zawiadomił Państwową Inspekcję Pracy o zmianach danych zawartych w oświadczeniu;
- wyznaczył osobę odpowiedzialną za kontakty między Państwową Inspekcją Pracy a pracodawcą delegującym pracownika;
- przechowuje dokumenty związane z zatrudnieniem delegowanego pracownika w Polsce;

³⁹ K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura delegowania pracowników: przykład transgranicznego sektora opieki domowej*, *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, Online First, DOI: 10.4467/25444972SMPP.22.019.16126 s. 9-10.

⁴⁰ Por. TOWARDS A SCARCITY OF CARE? *Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, edited by N. Katona and A. Melegh, s. 20.

- zapewnić odpowiednie warunki zatrudnienia pracownikowi delegowanemu na terytorium Polski.

Tradycyjnie inspektoraty pracy (w tym NLI w Polsce, a także władze niemieckie) mają bardzo ograniczone kompetencje do kontrolowania sytuacji pracy w prywatnych gospodarstwach domowych. Mogą składać wizyty, ale nie mają prawa wstępu, jeśli właściciele domu odmówią.

3. Delegowanie obywateli państw trzecich w sektorze opieki

Możliwości obywateli państw trzecich do pracy i pobytu w Polsce w celu wykonywania pracy w sektorze usług opiekuńczych są regulowane przez szereg aktów prawnych, przede wszystkim przez ustawę o cudzoziemcach z 2013 r.⁴¹, wspomnianą wyżej ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴², ustawę o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z 2012 r.⁴³ (a także przepisy wykonawcze do niej).

Ogólnie rzecz biorąc, ramy regulacyjne dotyczące imigracji zarobkowej do Polski rozróżniają trzy kategorie osób: Obywatele UE/EOG i Szwajcarii, specjalne kategorie obywateli państw trzecich oraz pozostali obywatele państw trzecich (plus bardzo niedawne dodatki określone w tzw. specjalnej ustawie o pomocy dla Ukrainy⁴⁴). Zgodnie z prawem UE, obywatele UE/EOG i Szwajcarii mają swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, podczas gdy pozostałe dwie kategorie muszą uzyskać oficjalne zezwolenie (w różnych formach) na dostęp do niego na różnych warunkach.

Co więcej, wprowadzono specjalny reżim dotyczący zatrudniania pracowników z państw trzecich, który obejmuje obywateli pięciu krajów byłego ZSRR - Ukrainy, Białorusi, Armenii, Gruzji i Mołdawii. Ma on formę tzw. **oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy**⁴⁵.

Wreszcie, jak wspomniano wcześniej, pełny obraz sytuacji dopełniają przepisy "Ustawy specjalnej o pomocy dla Ukrainy", która przewidziała nową, specjalną procedurę zatrudniania obywateli Ukrainy (i ich małżonków) - tzw. procedurę notyfikacyjną - pod warunkiem dokonania notyfikacji (ściśle) online zgodnie z jej art. 22 ust. 2.

Na powyższym tle, co do zasady, obywatele państw trzecich mogą wykonywać pracę w Polsce, jeżeli uzyskali tytuł zatrudnienia - zezwolenie na pracę, w tym zezwolenie typu "S" (zezwolenie na pracę sezonową) lub tzw. zezwolenie jednorazowe, chyba że przepisy szczególne dopuszczają odstępstwa od tego obowiązku lub wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia. Najważniejszym ze zwolnień są wspomniane wyżej oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

Co więcej, w polskim systemie zasadniczo rozróżnia się tradycyjne umowy o pracę z jednej

⁴¹ Dziennik Urzędowy 2021.2354 ze zmianami.

⁴² Dziennik Urzędowy 2021.1100 ze zmianami.

⁴³ Dziennik Urzędowy 2012.769 ze zmianami

⁴⁴ Podpisana przez Prezydenta 12 marca 2022 r. jako Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na jej terytorium (Dz.U. 2022 poz. 583).

⁴⁵ "DOEWs" - umożliwiają pracę przez okres do 24 miesięcy.

strony i umowy cywilnoprawne⁴⁶ z drugiej - także jako podstawę zatrudniania obywateli państw trzecich (część z nich prowadzi także działalność gospodarczą). Z jednej strony, pracownicy są chronieni przez prawo pracy i przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego. Jeśli chodzi o drugą podstawę prawną - umowy cywilnoprawne - są one dość powszechne w Polsce; czasami są to w rzeczywistości ukryte stosunki pracy. Polski kodeks cywilny⁴⁷ ustanawia ramy prawne dla umów cywilnoprawnych. Najbardziej rozpowszechnionym rodzajem umów cywilnoprawnych są umowy zlecenia⁴⁸. Opiekunowie domowi (w tym opiekunowie społeczni) zatrudnieni na podstawie takiej umowy korzystają z sytuacji prawnej, która przypomina sytuację freelancerów, ponieważ zasadniczo nie są związani ograniczeniami czasu pracy i zasadniczo i formalnie mogą świadczyć usługi w dowolny sposób i w wybranym przez siebie czasie.

W związku z tym tacy opiekunowie mogą podlegać ubezpieczeniom społecznym w Polsce (co można potwierdzić za pomocą zaświadczenia A1 i nie ma potrzeby opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w Niemczech, jeśli tacy pracownicy są tam delegowani. Biorąc pod uwagę ich szczególny status w polskim prawie pracy i prawie cywilnym (w szczególności brak podporządkowania pracowniczego), ograniczenia czasu pracy, które dotyczą zwykłych pracowników w Niemczech, nie mają bezpośredniego zastosowania. Dlatego też, jeśli chodzi o najbardziej powszechny model (zatrudnienia opiekunek) - jest nim niewątpliwie delegowanie do Niemiec na podstawie umowy zlecenia.⁴⁹ Również zatrudnienie opiekunów jako obywateli państw trzecich w Polsce opiera się w dużej mierze na umowach cywilnoprawnych.

Rok 2021 (dane za rok 2022 nie były jeszcze dostępne w momencie zamykania niniejszego raportu) był wręcz rekordowy pod względem wpływu obywateli innych państw na polski rynek pracy. Do rejestru wpisano 1 979 866 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy (z czego 1 635 104 zarejestrowano dla Ukraińców), a także 504 172 zezwolenia na pracę i 113 435 zezwoleń na pracę sezonową, które wydano obywatelom państw trzecich⁵⁰. Natomiast oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy zarejestrowanych w ramach PKD Q „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” w 2021 r. było zaledwie 17 716 (z czego 16 246 wydano Ukraińcom). Jeśli chodzi o zezwolenia na pracę wydane w tym zakresie w tym samym roku, liczby te były jeszcze mniejsze - zaledwie 4 509 (z czego 4 140 wydano obywatelom Ukrainy). Liczby te wydają się potwierdzać szacunki mówiące o około 20 000 Ukraińców pracujących w sektorze rocznie, jednak eksperci szacują, że rzeczywista liczba pracowników może przekraczać około 100 000 pracowników opieki w Polsce⁵¹.

⁴⁶ Więcej na ten temat zob. poniżej, a także: M. Kielbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala, M. Benio, *Posting of Workers from and to Poland*, op. cit.; L. Mitrus, *Social security in Poland in times of corona* [w:] S. Devetzi, E. Stergiou [red.], *Social security in times of corona. A legal comparison of selected European countries*, Athens – Thessaloniki 2021, s. 110 i nast.

⁴⁷ Por. ustawa z dnia 26 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 1145. Wersja angielska zob.: M. Kielbasa, T. Bil, A. Broniek, A. Cincio, *Kodeks cywilny. Civil Code*, Warszawa 2011.

⁴⁸ *Nienazwane umowy cywilnoprawne, do których stosuje się przepisy o umowie zleceniu.*

⁴⁹ Por. T. Ebbing, A. Petermann, *POSTCARE. Posting of third country nationals in care services – the current state of play and scenarios for the future. Country Report Germany [POSTCARE 1.0]*.

⁵⁰ Biorąc pod uwagę mnogość ograniczeń (w tym różne i nakładające się tytuły zatrudnienia, a także tytuły zamieszkania) oraz brak scentralizowanych baz danych, trudno jest ustalić dokładne dane liczbowe.

⁵¹ M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals in care services*, op. cit. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?*, op. cit., s. 56. See also A. Rogalewski, K. Florek, *The future of*

Na koniec września 2023 r. w polskim Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zarejestrowanych było 1 112 000 cudzoziemców, co stanowi wzrost o 6,4% w porównaniu z końcem września 2022 roku. Z tej liczby 59,4\$ było pracownikami, 36,6% wykonywało pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej, a pozostali byli objęci innymi formami zatrudnienia. Dla porównania, na dzień 31 stycznia 2022 r. takich osób było 871 559 (w tym 620 771 obywateli Ukrainy).

Liczba obywateli państw trzecich delegowanych do Polski w 2022 r. była (i była wcześniej) bardzo niewielka⁵². Nie istnieją oficjalne, godne pochwały statystyki dotyczące przyjeżdżających obywateli państw trzecich w ramach opieki.

4. Delegowanie pracowników - dyrektywa przekształcona w praktyce w kontekście delegowania pracowników w sektorze opieki

Biorąc pod uwagę charakter delegowania (głównie wyjazdowy), można było przewidzieć, że stosowanie dyrektywy zrewidowanej 2018/957 będzie miało jedynie ograniczony wpływ na delegowanie do i z Polski. Potwierdzają to badania przeprowadzone w ramach niniejszego projektu grantowego.

Innym potencjalnym (niewielkim) skutkiem stosowania dyrektywy rewizyjnej może być spadek średniego czasu trwania (w dniach) wszystkich zaświadczeń A1 wydanych na podstawie art. 12 rozporządzenia podstawowego (z 290 dni na dzień). 12 rozporządzenia podstawowego (z 290 dni w 2019 r. do 273 dni w 2021 r.).

5. Studia przypadków - najlepsze praktyki i obszary wymagające poprawy

W tej sekcji, oprócz badań przeprowadzonych w ramach projektu grantowego, podsumowano również spotkania, które odbyły się w jego ramach.

5.1. Dostęp do informacji

Nasze badania wykazały, że pojedyncze krajowe strony internetowe przyjmujących państw członkowskich (a w szczególności - Niemiec) niekoniecznie są głównym źródłem informacji na temat delegowania dla opiekunów delegowanych (a także opiekunów jako obywateli państw trzecich pracujących w Polsce). Nie korzystają oni również w dużym stopniu z porad udzielanych przez profesjonalistów, organizacje pozarządowe, związki zawodowe lub komercyjnych prawników. Jak opisano powyżej, opiekunowie delegowani skutecznie docierają do informacji o swoich prawach (zwłaszcza jeśli chodzi o stawki wynagrodzenia oferowane obecnie na rynku), korzystając ze źródeł internetowych (np. forów internetowych), w tym portali społecznościowych, a także od innych opiekunów (wszystkie te źródła informacji są dla nich korzystne, ponieważ dostarczają głównie informacji w danym języku obywatela kraju trzeciego). To ostatnie nie zawsze ma miejsce w przypadku oficjalnych stron internetowych - np. niemiecka oficjalna strona krajowa nie jest dostępna w języku polskim ani ukraińskim, a polska nie jest dostępna w języku ukraińskim.

Jeśli chodzi o pracodawców, najnowsze europejskie badania wykazały, że w praktyce firmy *live-in care work in Europe*, op. cit.

⁵² Por. M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted workers from and to Poland. Facts and figures, Leuven 2022: POSTING.STAT projekt VS/2020/0499*, dostępny na: <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>

delegujące uzyskują informacje za pośrednictwem różnych kanałów i podmiotów. Podczas mapowania zidentyfikowano łącznie 182 kanały informacyjne rozmieszczone w pięciu zaangażowanych państwach członkowskich (należy pamiętać, że jest to tylko pięć państw członkowskich (!))⁵³. Ćwiczenie mapowania pokazuje silne rozdrobnienie różnych publicznych i prywatnych dostawców informacji; pokazuje ponadto, że dostępnych jest wiele kanałów informacyjnych innych niż pojedyncze oficjalne krajowe strony internetowe. Jednak 44% firm delegujących, które wypełniły ankietę, nie wiedziało o jednej oficjalnej krajowej stronie internetowej (nawet więcej – wśród małych firm delegujących – 49%. 43% firm delegujących, które wypełniły ankietę, ma trudności ze znalezieniem informacji na temat delegowania. Ponadto około siedem na dziesięć firm delegujących, które wypełniły ankietę, wolałoby być informowanych za pośrednictwem instytucjonalnej strony internetowej na poziomie krajowym (np. za pośrednictwem jednej oficjalnej krajowej strony internetowej) lub na poziomie europejskim, tj. jednej ogólnoeuropejskiej oficjalnej strony internetowej⁵⁴.

Jednym z głównych wyzwań są bariery językowe. Dotyczy to zwłaszcza mniejszych przedsiębiorstw.

Dlatego korzystne byłoby, gdyby informacje mogły być dostarczane w większej liczbie języków, zwłaszcza w tych, które zostały zidentyfikowane jako języki głównych kohort pracowników delegowanych do danego państwa członkowskiego. Możliwość zapoznania się z tymi informacjami może w znacznym stopniu przyczynić się do poznania swoich uprawnień. Odpowiednie informacje można było przekazać w odpowiednim momencie, poprzedzającym wjazd delegowanego opiekuna do przyjmującego państwa członkowskiego lub po jego przybyciu. W tym celu środki cyfryzacji przewidziane w komunikacie Komisji mogą być użyteczną inspiracją dla skutecznych rozwiązań⁵⁵.

5.2 Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych

Pytania zadane naszemu Centrum Informacji Online nie dotyczyły konkretnie elementów składających się na wynagrodzenie opiekunów (obecne stawki rynkowe wydawały się być znane aż za dobrze na całym rynku). Podobnie jest w przypadku środków na podróż, zakwaterowanie i utrzymanie, dlatego można wnioskować, że są one zapewnione, dobrze znane i że opiekunowie mieszkający w domu nie doświadczyli problemów w tym zakresie. Być może szybka wymiana informacji za pośrednictwem domen internetowych i mediów społecznościowych, jak opisano powyżej, stanowi remedium.

Jednakże, jak pokazują najnowsze badania⁵⁶, dostarczanie informacji pozostaje ogólną

⁵³ Por. S. Danaj, E.N. Kayran, N. Prinz, *Information channels mapping tool cross-national dataset. Technical report*, Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research 2023.

⁵⁴ Por. 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*, s. 1.

⁵⁵ Por. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego i Rady *Sprawozdanie dotyczące prognozy strategicznej z 2023 r. Zrównoważony rozwój i dobrostan ludzi jako kluczowy element otwartej strategicznej autonomii Europy COM/2023/376 final*. Zobacz też M. Kiełbasa, *Digitalisation and reliefs to the rescue (of entrepreneurs)? On recent EC's proposals which could boost competitiveness and resilience of SMEs in the EU [w:]Právo-Obchod Ekonomika XII. Law-Commerce-Economy XII., Kosice 2023*, s. 174-188.

⁵⁶ F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information*, op. cit, s. 1.

słabością. Problemem związanym z warunkami zatrudnienia (domena prawa pracy) pozostaje powiązana kwestia składek na ubezpieczenie społeczne i istnienie ogromnego czarnego rynku w tym zakresie (w rezultacie delegowani opiekunowie mogą myśleć, że podlegają ubezpieczeniu społecznemu, podczas gdy w rzeczywistości tak nie jest lub jego podstawa jest znacznie niższa niż przewidziana w obowiązujących przepisach prawa).

Pozostałe kwestie zostały wymienione poniżej.

Główne wyzwania

- Biorąc pod uwagę zwiększoną podatność na zagrożenia opiekunów delegowanych z państw trzecich, dostęp do informacji (zwłaszcza na temat składek na ubezpieczenie społeczne) pozostaje problemem. To samo dotyczy złożoności przepisów.
- Brak woli politycznej i przymykanie oczu na czarny rynek opieki na żywo (widoczne również w podejściu państwa niemieckiego, kluczowym kierunku delegowania z Polski)⁵⁷.
- Wspomniana wyżej kwestia tzw. wizy Vander Elst.

Zalecenia [niektóre zalecenia dotyczą pracodawców, niektóre sytuacji pracowników, niektóre dla władz i państw członkowskich]:

- Aby zmniejszyć prawdopodobieństwo, że istniejące przepisy dotyczące delegowania nie są stosowane przez usługodawców z powodu trudności w dostępie do informacji, ale także braku świadomości obowiązujących przepisów, wysyłające państwo członkowskie i przedsiębiorca delegujący mogliby być bardziej zaangażowani w dostarczanie informacji. Mogłoby to być również pomocne, ponieważ informacje będą najczęściej wyszukiwane w języku ojczystym, a nie w języku angielskim⁵⁸. Nawiasem mówiąc, niedawna nowelizacja polskiego Kodeksu pracy, wynikająca z konieczności transpozycji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, przewiduje zwiększenie obowiązków informacyjnych pracodawców (w tym również tych, którzy powierzają pracę na podstawie umów cywilnoprawnych⁵⁹). Oczywiście również możliwość szybkiej wymiany informacji, o której mowa powyżej, przyczynia się do lepszej ochrony delegowanych opiekunów.

- Należy podjąć prace legislacyjne nad zmianą modelu finansowania opieki domowej (zwłaszcza w Niemczech), biorąc pod uwagę wsparcie finansowe państwa (lub landów) dla tych, którzy korzystają z usług usługodawców zapewniających zgodność z prawem⁶⁰. Pozwoli to w znacznym stopniu ograniczyć czarny rynek w opiece domowej.

- Pracodawcy delegujący powinni dopilnować, aby zapewnić opiekunowi mieszkającemu w domu za granicą wsparcie językowe i merytoryczne. Może to obejmować na przykład specjalistyczne kursy dotyczące opieki nad seniorami lub kursy językowe lub

⁵⁷ Por. M. Kiełbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals* s. 22.

⁵⁸ Por. F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information*, op. cit., s. 6.

⁵⁹ Por. art. 29 §5 i 29 ust. 1 § znowelizowanego polskiego kodeksu pracy.

⁶⁰ Por. np. E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna*, op. cit., s. 43. Zob. też Seifert 2022, *Mindestlohn für nach Deutschland entsandte Beschäftigte in der häuslichen Pflege, Gesundheit und Pflege*, s. 74.

pomoc specjalistów zajmujących się zapewnianiem wysokiej jakości opieki⁶¹. Może to pomóc w zapewnieniu lepszej ochrony i opieki osobom objętym opieką.

- Rozsądnym pomysłem byłoby zapewnienie delegowanym opiekunom możliwości kontaktu (zwłaszcza telefonicznego) z tak zwanymi "koordynatorami" - osobami zatrudnionymi przez delegujących pracodawców, z którymi można by się skontaktować w nagłych przypadkach lub w razie wątpliwości. Mogłoby to w znacznym stopniu przyczynić się do zapewnienia delegowanym opiekunom lepszej ochrony, zwłaszcza przed narzucaniem im (przez osobę, którą się opiekują lub jej rodzinę) pewnych obowiązków domowych, które nie wchodzą w zakres pracy opiekunów.

- Na koniec można stwierdzić, że pojawienie się kwestii sytuacji opiekunów w dyskursie publicznym może pomóc w odwróceniu tej kwestii i przywróceniu jej do agendy politycznej.

⁶¹ Por. K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura*, op. cit., s. 18.

1. Legal framework of the posting of workers

1.1. Legal framework on the posting of workers

Jean-Jacques Rousseau once stated that when travelling from Paris to Marseille, you had to change legislation more than you have to change horses. The aim of the European Union's internal market (Single Market) is precisely to eliminate obstacles hindering this freedom of movement, including within the framework of freedom to provide services¹. Posting of workers, one of the forms hereof, is a hybrid type of intra-EU labour mobility based on the free movement of services, which has experienced a strong upward evolution during the last fifteen years, as a part of the larger notion of intra-EU mobility². Based on Art. 56 et seq of the TFEU, it is to be differentiated from another important form of labour mobility: migration to another EU Member State under the free movement of workers (Art. 45 et seq. TFEU), as posted workers are persons who are sent by their employer to carry out a service in another EU Member State on a temporary basis. Posted workers, including also third-country nationals (hereinafter also as 'TCNs'), are sent (or 'post themselves') as part of a cross-border service provided by their employer (or by themselves) pursuant to Art. 56 et seq. TFEU³. Therefore, posted workers, by and large, remain connected with their home country (usually – sending Member State), given that their agreement concerning employment (contract of employment or a civil-type contract) and they generally remain affiliated to the social security system of their home country, while they become subject to certain areas of the labour and employment legislation of the host country⁴.

However, posting of workers is not only about complex legal framework, but also about the impact which it exerts in other areas of life, economy and politics. Data demonstrate that

¹ 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.

² Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt, J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2019*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, p. 9. See also E. Fries-Tersch, M. Jones & L. Siöland (2021), *2020 Annual Report on intra-Eu Labour Mobility, Network Statistics FMSSFE*. European Commission; S. Sciarra, *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Roma-Bari 2013.

³ G. Davies & D. Kramer, *The Posting of Workers* [in:] R. Schütze, T. Tridimas (eds.), *Oxford Principles of European Union Law Vol. 2: The Internal Market*, Oxford (manuscript submitted for publication, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3939196), p. 5

⁴ See D. Lens, N. Mussche, I. Marx, *The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers*, *European Journal of Industrial Relations* 2021, p. 2-3. Cf. also M. Kiełbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services (carried out within the POSTCARE 1.0 Grant Project)*.

labour and social security cost differentials, although important, are not the only drivers to be taken into account in the very discussion⁵. A substantive amount (even up to 35% of all postings) occurs in high-value chains and concerns a highly skilled workforce. In these cases, labour standards' differentials are not an issue and certainly not the reason why undertakings post their workers in another Member State⁶.

Poland has long been among the main 'sending' Member States. Actually, until 2019 it was our country where the most PDs A1 had been issued every year; only then was it surpassed in a number of PDs A1 issued by Germany⁷. In that country, about 2.86 million people relied on the assistance and care of another person in 2015⁸ and it is estimated that the number is set to rise. 52 per cent of the 3.4 million people in need of long-term care still rely on informal care⁹ at home¹⁰. In this environment, *Pflegegeld*¹¹, largely unregulated cash-for-care allowance, has been increasingly of use. It is estimated that in roughly every twelfth household with a registered care recipient, this work is carried out by – mostly female – central and eastern European live-ins¹². Because the vast majority of them work on two- or three-month rotation, this could correspond to about 414,000 care workers (or 450,000 if the Austrian statistics and methodology are to be taken account of)¹³.

⁵ Cf. generally - M. Kielbasa, *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobod rynku wewnetrznego*, Warszawa 2017. See also: F. Costamagna, *Regulatory Competition in the Social Domain and the Revision of the Posted Workers Directive [in:] Labour Mobility and Transnational Solidarity in the European Union*, a cura di S. Borelli, A. Guazzarotti, Napoli 2019, p. 82.

⁶ See e.g. C. Barnard, *Posting Matters*, *Arbeidsrett 2014*, vol. II, nr I; D. Kukovec, *Law and the Periphery*, *European Law Journal* 2015, Vol. 21, No. 3; N. Rennuy, *Shopping for Social Security Law in the EU*, *CMLRev* 2021, 58; M. Bottero, *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer 2021.

⁷ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2020*, HIVA-KU Leuven, November 2021, p. 10-11.

⁸ Cf. Statista research, 2017.

⁹ Cf. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!? Legal framing and legality narratives in live-in care in Austria, Germany and Switzerland [in:] N. Katona, A. Meleggh, Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe*. Budapest 2020, p. 72-73.

¹⁰ These figures correspond to those who receive only long-term care allowance under Sec. 37 of the German SGB XI. Thus, the statistic disguises whether this work is really provided by the relatives or outsourced to a third party, such as migrant live-ins – see J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73; M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals*, op. cit.

¹¹ *Pflegegeld* – the (nursing) care allowance paid thanks to the *Pflegeversicherung* (nursing care insurance) contributions paid, introduced in 1995. The prerequisite for receiving the allowance is that home care is provided to care recipient. Care levels range from 2 (tantamount to 316 EUR per month) to 5 (901 EUR per month).

¹² J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73. See also V. Hielscher, S. Kirchen-Petres, L. Nock, (2017). *Pflege in den eigenen vier Wänden. Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft*, 2017.

¹³ Cf. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73. Cf. also M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals*, op. cit.

1.2. Employers' awareness about posting of workers

Posting of workers in the live-in care sector is a growing phenomenon. The latest research clearly demonstrates that the major receiving country on the whole is Germany¹⁴. There can be no doubt that the majority of postings from Poland in the very sector actually take place to Germany, too. Since 2011, with the full opening of the German labour market after the 2004 accession to the EU, two forms of legal employment for Polish workers have gained importance¹⁵. The first of them, dubious from the legal point of view¹⁶ consists in becoming a sole trader (solentrepeneur) and offering its services to households in Germany (using the so-called Gewerbe-method). The second, much more popular and (when carried out properly) compliant with the law is the posting of workers in the framework of the freedom to provide service. This model, despite existing experience in cooperation, is not free of challenges. It stems from our research that entrepreneurs posting caregivers to Germany are well aware of them. The market is mainly made up of small, family-run businesses, employing and sending around 50-100 employees per month from Poland. However, with the emergence of new administrative and legal barriers, they are experiencing further difficulties in staying in the market. Changes in European legislation, especially the burdens on the employers' side as a result of the new ones on the posting of workers and national legislation, are not without significance.

A significant problem area is also the lack of equality in the relationship between Polish and German care companies. Polish entrepreneurs raise the problem of sharing responsibility and profit from services provided. The responsibility for the client, for the quality and continuity of the service, for the caregiver, their working and accommodation conditions and for the legality of the cross-border service, as well as the risks and logistical responsibilities lie entirely with Polish operators, while German intermediaries are mainly responsible for just finding the client. At the same time, according to them, at least half of the margin accrues to German intermediaries, which does not reflect the proportional workload. The increasing expectations of German partners with regard to the organisation of the care service are becoming a challenge for Polish live-in care companies. It will also be a challenge for many companies in Poland to create new infrastructure and build their own brand in the competitive market in Germany. Importantly, the research reveals that also entities located in Germany are implementing solutions to reduce the importance of cooperation with Polish companies.

Care companies, are also struggling with attracting and keeping staff with them as well as finding suitable candidates at all. They are therefore paying more attention to the new challenges concerning recruiting and communicating with candidates and employees. Online completion of employment formalities has become the norm in recent years. A significant area for improvement and modernisation is also that of recruitment procedures.

¹⁴ Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, HIVA-KU Leuven, October 2022, p. 18 et seq. Interestingly, Poland and Germany together issued 46 % of all PDs A1 in 2021. For more see also *International Migration Outlook 2023*, October 2023.

¹⁵ Cf. M. Nowicka, S. Bartig et al., *COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany*, "Journal of Aging and Social Policy" 2021.

¹⁶ Point rightly made by E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna w modelu tzw. opieki całodobowej (wyrok niemieckiego federalnego sądu pracy [BAG] z 25 czerwca 2021 r., 5 AZR 505/20)*, PZIS 2022, no. 8, p. 43-44.

Last, but not least, a very significant problem for entrepreneurs posting workers in live-in care (and not only) to Germany (largest market receiving posted workers (including caregivers)). Interpreting German law as requiring posted workers, who are TCNs with lawful situation in the sending MS, to obtain a visa before entering Germany and as providing for automatic expulsion in the event of entry without a visa, is in breach of the obligations under Article 56 TFEU. What is more, German case law violates the principle of autonomy of concepts in EU law, which requires that concepts used in EU law and in national law should be interpreted independently, by assuming that the notion "paid activity" used in the Regulation (EU) 2018/1806 includes posted workers, while this does not arise from any existing EU regulation or case law¹⁷.

1.3. Caregivers' awareness of caregivers about posting of workers

Caregivers remain a key resource in the live-in care market. On the one hand, their numbers are decreasing and they are subject to ageing processes. On the other hand, they are becoming increasingly aware of their rights; they are no longer a passive actor, accepting all working or living conditions offered to them. This change applies both to Polish personnel travelling to Germany or other countries and, to a certain extent, also to Ukrainian women in Poland.

Research within our Grant Projects demonstrated the fundamental change that took place in the last decade. Two changes are pointed out - greater efficiency of work, but also an increasing level of numbers of claims of live-in caregivers. Internet access and a growing awareness of their rights play a major role in this. Until a few years ago, a large proportion of caregivers agreed to unfavourable conditions for themselves. They were often forced to do so by their difficult financial situation and the lack of alternatives on the labour market.

The change largely consists in that nowadays caregivers talk to each other a lot. They have internet or Facebook groups or other social media. Especially the latter also play an important role in terms of employment conditions. Caregivers from Poland remain particularly active in this regard, especially when looking for a solution to a problem or informing each other about employment opportunities or conditions. Just as companies create so-called "black lists" of caregivers (unworthy of cooperation), caregivers also create so-called black lists of entities with which cooperation should not be undertaken. Negative opinions about a company can have a significant impact on the company's reputation and thus on the difficulty of recruiting staff.

The degree of computerisation among carers from third countries, including Ukraine, remains lower, although they are catching up relatively quickly in this respect.

2. Key sector-specific challenges of the care services in relation to posting, especially of third-country nationals (TCNs):

2.1. Black market

Firstly, I am taking into account here the concept of undeclared work¹⁸ at the EU level, construed as *"any paid activities that are lawful as regards their nature, but are not declared*

¹⁷ *About the so-called 'Vander Elst visa' – cf. S. Schwarz, M. Kielbasa, M. Benio, P. Polaczuk, Cases of deportation of Ukrainian citizens duly posted to Germany Legal analysis, 2021, retrievable at: <https://labourinstitute.eu/en/knowledge/opinions-and-positions/>*

¹⁸ *Hereinafter also under the acronym of "UDW".*

to the public authorities, taking into account the differences in the regulatory systems of the Member States”¹⁹. When it comes to the definition used in Poland, there is no single and official definition of the very concept in our country. However, there exist two definitions of undeclared work that are widely used. **The first one is the ‘illegal employment’** set out in the Act of 20 April 2004 on Employment Promotion and Labour Market Institutions²⁰. The very Act in art. 2(13) defines ‘illegal employment or other illegal gainful employment’ as:

- a) *the employment of a person by an employer without confirmation in writing within the required period of time of the type of contract concluded and its terms and conditions,*
- b) *failure to register a person employed or engaged in other gainful employment in social security,*
- c) *taking up employment, other gainful employment or activity by an unemployed person without notifying the competent district labour office,*
- d) *‘illegal performance of work by a foreigner - means the performance of work by a foreigner who is not authorised to perform work within the meaning of Article 87(1) or who does not possess the relevant work permit, not being exempted under specific provisions from the obligation to possess a work permit, or whose basis of residence does not entitle them to perform work’²¹.*

This formal definition is widely used by organisations interested in tackling undeclared work (e.g. National Labour Inspectorate [PIP], Polish Social Security Institution [ZUS], etc.).

The **second definition** has been elaborated by the Central Statistical Office [GUS] for statistical purposes in their methodological approach to the measurement of this phenomenon²². For the description of UDW, the CSO uses the term ‘unregistered employment’, which, apart from the contract requirement, broadens the definition to any relationship (also in private households and in private farms), lack of social insurance and Labour Fund contributions and income taxes, as well as including unregistered self-employment²³.

When it comes to the scale of the phenomenon across the EU, the latest available data show that in 2019, the weighted averages are that 9.7 % of total labour input in the private sector in the EU is undeclared (10.2 % in 2013), and undeclared work constitutes 14.6 % of GVA in the private sector (14.9 % in 2013). Therefore, between 2013 and 2019, there has been a decline in undeclared work at the EU level and a decline in 19 of the 26 Member States²⁴.

Analysis of the scale of undeclared work has been performed by the Polish CSO on the basis of the special module to LFS survey (one of the latest developed in 2014). The survey on

¹⁹ Cf. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Stepping up the fight against undeclared work* /* COM/2007/0628 final */. See also, *European Labour Authority, Extent of undeclared work in the European Union, February 2023*, p. 5.

²⁰ See *Polish Journal of Laws, 2021.1100, as amended*.

²¹ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017*, p. 131.

²² Cf. *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Central Statistical Office, Warszawa 2008.

²³ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017*, p. 131.

²⁴ *European Labour Authority, Extent of undeclared work, op. cit., p. 1*.

unregistered employment carried out in 2014 indicated that the scale of the phenomenon was still significant, despite a slight decrease. In the period between January and September of 2014, unregistered work was performed by 711 000 people, i.e. 4.5 % of the total number of the employed. In turn, the Polish National Labour Inspectorate on the basis of conducted controls estimates the number of illegally employed in 2015 at 600 000 workers²⁵.

The scale of UDW as a share of GDP is difficult to estimate. Of the latest available data, the CSO estimated the shadow economy at 13.7 % of GDP in 2013 (13.2 % in 2012; 11.4 % in 2011; 11.9 % in 2010)²⁶.

2.2. Legal entry and residence of TCNs in Poland

Given the space constraints, I provide below the very essence of the information²⁷. Legal stay (residence) in Poland means residence of a national of a third country during the validity of their residence title, entitling them to enter and stay in Poland. The following titles belong, among others, to the list of residence titles in Poland: visa, temporary residence permit, permanent residence permit, residence permit for a long-term resident of the EU. To supplement it, citizens of certain third countries who are exempt from the visa requirement are allowed to enter and reside in Poland as part of visa-free travel. This is the case of e.g. Ukraine (since 11 June 2017) but also of Moldova (since 28 April 2014) and Georgia (since March 2017). What is more, if one applies for legalisation of stay in Poland during the validity of any of the above-mentioned residence titles, and the application form is free from formal errors, they stay in Poland will be legal until the final decision is issued.

Finally, regardless of their residence title, a pre-condition for a TCN's legal residence – they must hold a valid travel document (e.g. a passport).

Training/Quality

First of all, one should note in general that live-in care services which are subject hereof are provided by the so-called “informal” caregivers, sometimes described by a German²⁸ umbrella term of “Betreueung”. This term (along persons covered thereby) is being juxtaposed to services covered in turn by a German umbrella term of “Pflege”, provided by professional caregivers (who are too scarce for the growing needs in Germany²⁹), who need to have professional qualifications of (generally speaking) registered nurse, which also impinges on the high and increasing level of their salaries³⁰. It is assumed that solely 2% of the “65+” population receive formal long-term care³¹.

²⁵ Cf. *Skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudniania w szarej strefie*, National Labour Inspectorate, Warszawa, 2016; *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017*, p. 133.

²⁶ *National accounts by institutional sectors and sub-sectors 2010-2013*, Central Statistical Office, Warsaw 2015.

²⁷ Based on: M. Kiełbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals*, op. cit.

²⁸ I am using the example of Germany, as it is the EU Member States attracting most posted workers, and live-in care is not an exception in this regard.

²⁹ Cf. A. Schwinger, J. Klauber, Ch. Tsiasioti, *Pflegepersonal heute und morgen*. [in:] K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, & A. Schwinger (Eds.), *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege — aber woher?* Berlin 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_1, p. 5 et seq.

³⁰ Cf. E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna nieformalnego opiekuna*, op. cit., p. 41.

³¹ Hereinafter also, where appropriate, as “LTC”, cf. Bartha et al, 2014.

Secondly, Poland has a dual role in care mobility flows – it is a major sending country when it comes to caregivers posted within the framework of live-in care, with an overwhelming majority of caregivers being posted to Germany. Traditionally, society and politicians used to allocate care responsibility for the elderly to their families, especially women³². However, increasing economic activity among women and the ongoing redefinition of their role in Polish society, have undermined the above. Result? A so-called “care gap” has been created³³ and the answers came mainly in the person of immigrant women from Ukraine - the chain of care³⁴ has been set up.

Posting of caregivers having a temporary, circular character (caregivers usually work for 6–8 weeks at a time), it means the loss of employees’ unused potential, mainly limiting the supply of caregivers in their local communities. Estimations range from 300,000 to 500,000 persons involved in this type of labour mobility, especially in Poland. Moreover, despite the experience gained abroad, Polish women rarely want to work as caregivers in Poland, mainly because of the low earnings³⁵.

Such shortage of domestic workers, the demand for third-country (especially Ukrainian) labour intensified rapidly³⁶. The solution was the immigration of third-country nationals, mainly from Ukraine. Research carried out demonstrates that of the Ukrainian women arriving to Poland, initially worked in a private household, while only one in three caregivers worked illegally, which might come as a surprise³⁷. Ukrainian women (just as Polish women working in live-in care in Germany) lack proper training and preparation.

2.3. Tasks/Quality

The care sector is one of the less regulated sectors, where control over the conditions of employment of workers is virtually non-existent³⁸. This concerns both live-in caregivers posted from Poland to Germany, as well as persons migrating from third countries (especially Ukraine) to Poland. In many countries, regardless of attempts to develop instruments to legalise the employment of workers, the predominant practice is that of work in the shadow economy, mainly without written contact and payment of social security contributions (Matuszczyk 2021). Taking up work in this sector is often a conscious strategy of newly arrived migrants, for whom work with residence, where the entry threshold is relatively low

³² See e.g. M. Duszczek, M. Lesińska & K. Matuszczyk, *Upolitycznienie problemu starzenia się społeczeństwa w Polsce. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego 2019.

³³ Cf. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem? Political discourse in Poland on live-in care migration*, [in:] *TOWARDS A SCARCITY OF CARE? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, edited by N. Katona and A. Melegh, p. 54.

³⁴ A term borrowed from Lutz & Palenga-Möllnbeck, 2011, K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?* p. 54.

³⁵ Cf. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?*, op. cit., p. 55-56.

³⁶ Cf. M. Kindler, A. Kordasiewicz & M. Szulecka, *Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland*. Geneva: International Labour Office 2016.

³⁷ Cf. A. Górny & E. Jaźwińska, *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badań*. CMR Working Papers 2019, pp. 115–173.

³⁸ Cf. B. Anderson, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London and New York 2000.

(no formal qualification or language requirements, but also low wages), is sometimes the entry point to the country's labour market³⁹.

The control on the standards of service delivery by live-in caregivers, especially when it comes to controls in private households are almost non-existent, so working without a required registration might easily go unnoticed.

Our research within this Grant Project has demonstrated that policymakers (and unfortunately the German ones are not excluded) have no interest in regulating better live-in care arrangements but prefer self-regulated market mechanisms and at the same time mostly assign care tasks to families, who either care for their elderly family members themselves (mainly female family members) or hire paid care workers. Policymaking is rather interested in the *status quo*⁴⁰.

2.4. Control

As mentioned before, controls in private households are almost non-existent. Therefore, working without proper paperwork might easily go unnoticed. The Polish National Labour Inspectorate (NLI [PIP]) an institution set up to combat abuse or respond to cases of illegal activities relating to the posting of workers. It conducts checks on the posting of workers to the territory of Poland. In practice, an employer posting a worker to the territory of Poland will be represented during a check by a person authorised by such an employer. A labour inspector may request that the person responsible for contacts between the NLI and the employer posting the worker provides the authorised person's details.

Checks by the NLI are conducted to verify whether an employer posting a worker to the territory of Poland:

- has fulfilled the following obligations:
- has submitted a declaration on the posting of a worker to the territory of Poland
- has notified the National Labour Inspectorate of changes in data in the declaration
- has appointed a person responsible for contacts between the National Labour Inspectorate and the employer posting the worker
- keeps documents relating to the employment of the posted worker in Poland
- has provided appropriate conditions of employment to the worker posted to the territory of Poland.

Traditionally, the labour inspectorates (including the NLI in Poland as well as the German authorities) have very limited competence to control the working situation in private households. They might visit, but they are not allowed access if the house owners refuse it.

³⁹ K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura delegowania pracowników: przykład transgranicznego sektora opieki domowej*, *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, Online First, DOI: 10.4467/25444972SMPP.22.019.16126p. 9-10.

⁴⁰ Cf. *TOWARDS A SCARCITY OF CARE? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, edited by N. Katona and A. Melegh, p. 20.

3. Posting of third-country nationals in care sector

Options of third-country nationals to work and reside in Poland for the purposes of carrying out work in live-in care sector are governed by a score of legal acts, most importantly by the 2013 Act on Foreigners⁴¹, the above-mentioned Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions⁴², the 2012 Act on consequences of entrusting work to foreigners residing on the territory of the Republic of Poland in violation of the regulations⁴³ (as well as provisions implementing thereof).

By and large, the regulatory framework concerning labour immigration to Poland distinguishes between three categories of persons: EU/EEA and Swiss nationals, special categories of third-country nationals, and the rest of TCNs (plus very recent additions set out in the so-called 'Special Law on assistance to Ukraine'⁴⁴). Pursuant to the EU law, EU/EEA and Swiss nationals have free access to the Polish labour market, whereas the other two categories must obtain an official permit (in various forms) to access it under diverse conditions.

What is more, a special regime concerning employment of TCN workers which includes nationals of five former USSR countries - Ukraine, Belarus, Armenia, Georgia and Moldova has been put in place. It comes in the form of the so-called **declarations on entrusting work**⁴⁵.

Finally, as mentioned before, adding to the full picture are the provisions of the 'Special Law on assistance to Ukraine' which provided for a new, special procedure of employing Ukrainian citizens (and their spouses) – the so-called 'notification procedure' - provided that the (strictly) online notification pursuant to its Art. 22(2) is performed.

Against the above-mentioned background, generally speaking, third-country nationals are allowed to work in Poland if they have obtained an employment title – being a work permit, including an 'S-type permit' (seasonal work permit) or the so-called 'single permit', unless specific provisions of law allow for exemptions therefrom or for carrying out work without the need to hold a permit. The most important of exemptions have been the above-mentioned declarations on entrusting work.

Moreover, the Polish system generally distinguishes between 'traditional' employment contracts on the one hand and civil law contracts⁴⁶ on the other - also as bases for employing TCNs; some of them are also self-employed). On the one hand, employees are protected by labour law and social security provisions. When it comes to the latter legal basis - civil law contracts – they are quite common in Poland; sometimes these are actually disguised

⁴¹ *Journal of Laws 2021.2354, as amended.*

⁴² *Journal of Laws 2021.1100, as amended.*

⁴³ *Journal of Laws 2012.769, as amended.*

⁴⁴ *Signed into law by the President on 12 March 2022 as 'the Law on assistance to citizens of Ukraine in connection with the armed conflict on its territory' (Journal of Laws 2022, item 583.*

⁴⁵ "DOEWs" - enable work for up to 24 months.

⁴⁶ *For more in this regard see below, as well as: M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala, M. Benio, Posting of Workers from and to Poland, op. cit.; L. Mitrus, Social security in Poland in times of corona [in:] S. Devetzi, E. Stergiou [Eds.], Social security in times of corona. A legal comparison of selected European countries, Athens – Thessaloniki 2021, p. 110 et seq.*

employment relationships. The Polish Civil Code⁴⁷ establishes a legal framework for civil law contracts. The most widespread type of civil law contract are mandate contracts (contracts of mandate – ‘*umowa zlecenie*’)⁴⁸. Live-in caregivers (including TCNs) employed via such a contract enjoy a legal position which resembles that of freelancers, in that by and large they are not bound by working time restrictions and generally and formally are free to render services in any way and at times of their choosing.

Therefore, such caregivers may be in subject to social security in Poland (that may be confirmed with a Portable Document A1 – PD A1) and no need to pay social security contributions in Germany arises if such workers are posted there. Given their particular status in Polish labour and civil law (in particular – the lack of subordination of the employee), the worktime restrictions that affect to regular employees in Germany are not directly applicable. Therefore, when it comes to the most common model (of live-in caregivers’ employment) – it is undoubtedly posting to Germany pursuant to the contract of mandate⁴⁹. Also the employment of TCN caregivers in Poland are largely based on civil law contracts.

2021 (2022 data were still not available at the moment of conclusion of this report) was actually a record year in terms of the impact of non-Polish citizens on the Polish labour market. 1,979,866 declarations on entrusting work were entered into the register (of which 1,635,104 were registered for Ukrainians), along with 504,172 work permits and 113,435 seasonal work permits that were issued to TCNs⁵⁰. However, there were only 17,716 declarations on entrusting work registered within the PKD (Polish NACE equivalent) Code Q ‘Healthcare and social assistance’ [*Opieka zdrowotna i pomoc społeczna*] in 2021 (of which 16,246 were issued to Ukrainians). When it comes to work permits issued in that regard that year, the figures were even smaller – solely 4,509 (of which 4,140 were issued to Ukrainian citizens). Such figures seem to corroborate the estimates of around 20,000 Ukrainians working in the sector yearly, however experts estimate that the actual number of employees may exceed around 100,000 care workers in Poland⁵¹.

As at the end of September 2023, there were 1 112 000 foreigners registered with the Polish Social Insurance Institution, an increase of 6.4 per cent compared to the end of September 2022. Of this number, 59.4 per cent were employees, 36.6 per cent performed work on the basis of a contract of mandate or agency agreement and the remainder were covered by other forms of employment. For the sake of comparison, as at 31 January 2022 there were 871,559 such persons (including 620,771 Ukrainian citizens).

The numbers of third-country nationals posted to Poland in 2022 were (and had been so

⁴⁷ Cf. the Law of 26 April 1964 Civil Code, consolidated text: *Journal of Laws 2019, item 1145*. For the English version thereof, see: M. Kielbasa, T. Bil, A. Broniek, A. Cincio, *Kodeks cywilny. Civil Code*, Warszawa 2011.

⁴⁸ Unnamed civil law contracts to which the provisions on mandate shall apply.

⁴⁹ Cf. T. Ebbing, A. Petermann, *POSTCARE. Posting of third country nationals in care services – the current state of play and scenarios for the future. Country Report Germany [POSTCARE 1.0]*.

⁵⁰ Given the plethora of limitations (including various and overlapping employment titles as well as residence titles) and the lack of centralized databases there are difficulties in establishing exact figures.

⁵¹ M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals in care services*, op. cit. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?*, op. cit., p. 56. See also A. Rogalewski, K. Florek, *The future of live-in care work in Europe*, op. cit.

before) very small⁵². There exist no official commendable statistics regarding incoming TCNs in live-in care.

4. Posting of workers - Recast directive in practice in the context of posting of workers in care sector

Given the nature of posting (predominantly outgoing) the application of the Revision Directive 2018/957 could have been envisaged to exert only a limited impact on posting to and from Poland. The research within this Grant Project corroborates it.

Another potential (minor) effect of the application of the Revision Directive could be the drop in the average number of duration (in days) of all PDs A1 issued under Art. 12 of the Basic Regulation (from 290 days in 2019 to 273 day in 2021).

5. Case studies – best practices and spaces for improvement

This section, apart from the research undertaken within the Grant Project, also takes stock of the meetings held within its scope.

5.1. Access to information

Our research showed that single national websites of the receiving Member States (and in particular – of Germany) are not necessarily the main source of information on posting for posted caregivers (as well as TCN caregivers, working in Poland). Nor they do use much of advice provided by professionals, NGOs, trade unions or commercial legal professionals. As described above, posted caregivers are effective in reaching information about their rights (especially when it comes to remuneration rates currently offered on the market) using Internet sources (e.g. internet fora), including social media websites as well as from other caregivers (all those information sources are advantageous for them, as they mainly provide information in a given language of a third-country national). The latter is not always the case for official website – e.g. the German official national website is not available in Polish, nor in Ukrainian, nor is the Polish one available in Ukrainian.

When it comes to the employers, the very recent European research demonstrated that in practice posting companies find information through diverse channels and actors. A total of 182 information channels distributed across the five Member States involved were identified in the mapping exercise (please note there five Member States only (!))⁵³. The mapping exercise shows a strong fragmentation across different public and private information providers; it demonstrates, moreover, that many information channels other than the single official national websites are available. However, 44% of the posting companies that completed the survey were unaware of the single official national website (even more - among small posting companies - at 49%. 43% of the posting companies that completed the survey appear to have difficulties finding information on posting. Furthermore, about seven out of ten posting companies that completed the survey would prefer to be informed via an

⁵² Cf. M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted workers from and to Poland. Facts and figures, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499*, retrievable at: <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>

⁵³ Cf. S. Danaj, E.N. Kayran, N. Prinz, *Information channels mapping tool cross-national dataset. Technical report, Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research 2023.*

institutional website at the national level (e.g., via the single official national website) or at the European level, i.e., a pan-European single official website⁵⁴.

One of the main challenges are language barriers. This is especially the case for smaller enterprises.

Therefore, it would be beneficial if the information could be provided in more languages, especially in those which had been identified as languages of major cohorts of workers posted into a given Member State. Being able to acquaint yourself with the information could go a long way towards knowledge of one's entitlements. The appropriate information could be provided at an appropriate moment, preceding the entry of a posted caregiver into a receiving Member State or upon their arrival. To that end, digitalisation measures provided by the Commission's Communication could be a useful inspiration for efficient solutions⁵⁵.

5.2 Conditions of employment of posted workers:

The questions raised with our Online Information Centre did not specifically concern the elements making up the caregivers' remuneration (the current market rates seemed to have been known all too well across the market). This is also the case when it comes to travel, accommodation and subsistence means, therefore one may conclude that these are provided, well-known and that live-in caregivers did not experience problems in this regard. Perhaps, swift exchange of information, via Internet domains and social media as described above, provides the remedy.

However, as the very recent research shows⁵⁶, the provision of information remains an overall weakness. What remains a problem related to the conditions of employment (a labour law domain) is an interconnected issue of social security contributions and the existence of huge black market in this regard (as a result posted caregivers may think that they are subject to social security, when in fact they are not or the basis thereof is much lower than provided in the existing legal provisions).

The other issues are mentioned below.

Major challenges:

- Given the enhanced vulnerability of third-country national posted caregivers, access to information (especially on social security contributions) remains an issue. The same goes for the complexity of the legislation;
- Lack of political will and turning a blind eye to black market of live-in care (seen also

⁵⁴ Cf. 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. 1.

⁵⁵ Cf. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on digitalisation in social security coordination: facilitating free movement in the Single Market, COM(2023) 501 final*. See also M. Kiełbasa, *Digitalisation and reliefs to the rescue (of entrepreneurs)? On recent EC's proposals which could boost competitiveness and resilience of SMEs in the EU* [in:] *Právo-Obchod Ekonomika XII. Law-Commerce-Economy XII., Kosice 2023*, pp. 174-188.

⁵⁶ F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information, op. cit.*, p. 1.

in the approach of the German State, crucial direction for posting from Poland)⁵⁷;

- The above-mentioned issue of the so-called 'Vander Elst visa'

Recommendations [*some recommendations concern employers, some workers' situations, some to authorities and Member States*]:

- To reduce the likelihood that existing rules on posting are not applied by service providers because of difficulties in accessing information but also of a lack of awareness of the applicable rules, sending Member State and posting entrepreneur could be more involved in providing information. It could also be helpful as information will mostly be looked up in the mother tongue, and not in English⁵⁸. Incidentally, the recent amendment of the Polish Labour Code, resulting from necessity to transpose *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union* into Polish law, provides for enhanced information obligations on employers (including also those, who entrust work on the basis of civil law contracts⁵⁹). Naturally, also the ability to quickly exchange information, as described hereinabove, plays into better protection of posted caregivers.

- Legislative work to revamp the funding model for live-in care (especially in Germany) should be undertaken, taking into account the financial backing of the State (or *Länder*) to those who make use of service providers who ensure compliance with the law⁶⁰. It will go a long way towards limiting black market in live-in care.

- Posting employers should see to it to ensure to their live-in caregiver they post abroad language and substantive support. This can include, for example, specialised courses concerning live-in senior care or language courses or the assistance of specialists dedicated to providing quality care⁶¹. It could help to ensure the better protection and care to persons taken care of.

- It would be a wise idea to ensure that posted caregivers may reach out (especially via telephone) to so-called 'coordinators' – persons employed by the posting employers, who could be contacted for emergencies or when in doubt. This could go a long way towards ensuring better protection to posted caregivers, especially against imposing (by the person taken care of or their family) on them certain domestic chores which do not fall into the scope of caregivers' work.

- One could finally conclude that the emergence of the issue of the situation of caregivers in the public discourse may help to turn the issue around and get it back on the political agenda.

⁵⁷ Cf. M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals* p. 22.

⁵⁸ Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information*, op. cit., p. 6.

⁵⁹ Cf. Art. 29 §5 and 29(1) § 6 of the amended Polish Labour Code.

⁶⁰ Cf. e.g. E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna*, op. cit., p. 43. See also Seifert 2022, *Mindestlohn für nach Deutschland entsandte Beschäftigte in der häuslichen Pflege, Gesundheit und Pflege*, p. 74.

⁶¹ Cf. K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura*, op. cit., p. 18.

1. Rechtlicher Rahmen für die Entsendung von Arbeitnehmern

1.1. Rechtlicher Rahmen für die Entsendung von Arbeitnehmern

Jean-Jacques Rousseau sagte einmal, wenn man von Paris nach Marseille reise, müsse man mehr die Gesetze als die Pferde wechseln. Das Ziel des Binnenmarktes der Europäischen Union (Binnenmarkt) besteht gerade darin, die Hindernisse zu beseitigen, die dieser Freizügigkeit entgegenstehen, auch im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs. Die Entsendung von Arbeitnehmern, eine der Formen dieser Freizügigkeit, ist eine Mischform der EU-internen Arbeitsmobilität auf der Grundlage des freien Dienstleistungsverkehrs¹, die in den letzten fünfzehn Jahren eine starke Aufwärtsentwicklung erfahren hat und Teil des umfassenderen Konzepts der EU-internen Mobilität² ist. Auf der Grundlage von Art. 56 ff. AEUV ist sie von einer anderen wichtigen Form der Arbeitskräftemobilität abzugrenzen: der Migration in einen anderen EU-Mitgliedstaat im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 ff. AEUV), da es sich bei entsandten Arbeitnehmern um Personen handelt, die von ihrem Arbeitgeber zur vorübergehenden Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden. Entsandte Arbeitnehmer, darunter auch Drittstaatsangehörige (im Folgenden auch "TCNs" genannt), werden im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung, die von ihrem Arbeitgeber (oder von ihnen selbst) erbracht wird, gemäß Artikel 56 ff. TFEU³ entsandt (oder "entsenden sich selbst"). Daher bleiben entsandte Arbeitnehmer im Großen und Ganzen mit ihrem Heimatland (in der Regel dem Entsendestaat) verbunden, da ihr Arbeitsvertrag (Arbeitsvertrag oder zivilrechtlicher Vertrag) und sie im Allgemeinen dem Sozialversicherungssystem ihres Heimatlandes angeschlossen bleiben, während sie in bestimmten Bereichen dem Arbeits- und Beschäftigungsrecht des Gastlandes⁴ unterliegen.

¹ 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.

² Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt, J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2019*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, p. 9. See also E. Fries-Tersch, M. Jones & L. Siöland (2021), *2020 Annual Report on intra-Eu Labour Mobility, Network Statistics FMSSFE*. European Commission; S. Sciarra, *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Roma-Bari 2013.

³ G. Davies & D. Kramer, *The Posting of Workers [in:] R. Schütze, T. Tridimas (eds.), Oxford Principles of European Union Law Vol. 2: The Internal Market*, Oxford (manuscript submitted for publication, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3939196), p. 5

⁴ See D. Lens, N. Mussche, I. Marx, *The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers*, *European Journal of Industrial Relations* 2021, p. 2-3. Cf. also M. Kiełbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services (carried out within the POSTCARE 1.0 Grant Project)*.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern geht es, jedoch, nicht nur um komplexe rechtliche Rahmenbedingungen, sondern auch um die Auswirkungen, die sie auf andere Lebensbereiche, die Wirtschaft und die Politik ausübt. Die Daten zeigen, dass die Unterschiede bei den Arbeits- und Sozialversicherungskosten zwar wichtig, aber nicht die einzigen Faktoren sind, die bei der Diskussion⁵ berücksichtigt werden müssen. Ein erheblicher Teil (sogar bis zu 35 % aller Entsendungen) erfolgt in hochwertigen Ketten und betrifft hochqualifizierte Arbeitskräfte. In diesen Fällen sind die Unterschiede bei den Arbeitsnormen kein Thema und schon gar nicht der Grund, warum Unternehmen ihre Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsenden⁶.

Polen gehört seit langem zu den wichtigsten "Entsendestaaten". Tatsächlich war es bis 2019 unser Land, in dem jedes Jahr die meisten PDs A1 ausgestellt wurden; erst dann wurde es bei der Anzahl der ausgestellten PDs A1 von Deutschland⁷ übertroffen. In diesem Land waren im Jahr 2015⁸ etwa 2,86 Millionen Menschen auf die Hilfe und Pflege einer anderen Person angewiesen, und es wird geschätzt, dass diese Zahl noch steigen wird. 52 Prozent der 3,4 Millionen Pflegebedürftigen sind nach wie vor auf die informelle Pflege⁹ zu Hause¹⁰ angewiesen. In diesem Umfeld hat das *Pflegegeld*¹¹, eine weitgehend unregelmäßige Geldleistung für die Pflege, zunehmend an Bedeutung gewonnen. Man schätzt, dass in etwa jedem zwölften Haushalt mit einem registrierten Pflegebedürftigen diese Arbeit von - meist weiblichen - mittel- und osteuropäischen Mitbewohnern¹² verrichtet wird. Da die überwiegende Mehrheit von ihnen im Zwei- oder Dreimonatsrhythmus arbeitet, könnte dies etwa 414.000 Pflegekräften entsprechen (bzw. 450.000, wenn die österreichische Statistik

⁵ Cf. generally - M. Kiełbasa, *Prawa socjalne w Unii Europejskiej a granice swobod rynku wewnętrznego*, Warszawa 2017. See also: F. Costamagna, *Regulatory Competition in the Social Domain and the Revision of the Posted Workers Directive [in:] Labour Mobility and Transnational Solidarity in the European Union*, a cura di S. Borelli, A. Guazzarotti, Napoli 2019, p. 82.

⁶ See e.g. C. Barnard, *Posting Matters*, *Arbeidsrett 2014*, vol. II, nr I; D. Kukovec, *Law and the Periphery*, *European Law Journal* 2015, Vol. 21, No. 3; N. Rennuy, *Shopping for Social Security Law in the EU*, *CMLRev* 2021, 58; M. Bottero, *Posting of Workers in EU Law: Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer 2021.

⁷ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2020*, HIVA-KU Leuven, November 2021, p. 10-11.

⁸ Cf. Statista research, 2017.

⁹ Cf. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!? Legal framing and legality narratives in live-in care in Austria, Germany and Switzerland [in:] N. Katona, A. Meleggh, Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe*. Budapest 2020, p. 72-73.

¹⁰ These figures correspond to those who receive only long-term care allowance under Sec. 37 of the German SGB XI. Thus, the statistic disguises whether this work is really provided by the relatives or outsourced to a third party, such as migrant live-ins – see J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73; M. Kiełbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals*, op. cit.

¹¹ *Pflegegeld* – the (nursing) care allowance paid thanks to the *Pflegeversicherung* (nursing care insurance) contributions paid, introduced in 1995. The prerequisite for receiving the allowance is that home care is provided to care recipient. Care levels range from 2 (tantamount to 316 EUR per month) to 5 (901 EUR per month).

¹² J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73. See also V. Hielscher, S. Kirchen-Petres, L. Nock, (2017). *Pflege in den eigenen vier Wänden. Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft*, 2017.

und Methodik berücksichtigt werden soll)¹³.

1.2. Bewusstsein der Arbeitgeber für die Entsendung von Arbeitnehmern

Die Entsendung von Arbeitnehmern im Bereich der häuslichen Pflege ist ein wachsendes Phänomen. Aus den jüngsten Untersuchungen geht eindeutig hervor, dass das wichtigste Aufnahmeland insgesamt Deutschland¹⁴ ist. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Mehrzahl der Entsendungen aus Polen in diesem Bereich auch nach Deutschland erfolgt. Seit 2011, mit der vollständigen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes nach dem EU-Beitritt 2004, haben zwei Formen der legalen Beschäftigung für polnische Arbeitnehmer an Bedeutung gewonnen¹⁵. Die erste, rechtlich fragwürdige¹⁶ Form besteht darin, sich als Einzelunternehmer zu betätigen und seine Dienstleistungen Haushalten in Deutschland anzubieten (nach der sogenannten Gewerbe-Methode). Das zweite, weitaus populärere und (bei ordnungsgemäßer Durchführung) gesetzeskonforme Modell ist die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen des freien Dienstleistungsverkehrs. Dieses Modell ist trotz der bestehenden Erfahrungen in der Zusammenarbeit nicht frei von Herausforderungen. Aus unseren Recherchen geht hervor, dass Unternehmer, die Pflegekräfte nach Deutschland entsenden, sich dieser sehr wohl bewusst sind. Der Markt besteht hauptsächlich aus kleinen, familiengeführten Unternehmen, die etwa 50-100 Mitarbeiter pro Monat aus Polen entsenden.

Mit dem Entstehen neuer administrativer und rechtlicher Hindernisse haben sie, jedoch, weitere Schwierigkeiten, sich auf dem Markt zu behaupten. Die Änderungen in der europäischen Gesetzgebung, insbesondere die Belastungen für die Arbeitgeber, die sich aus den neuen Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern und den nationalen Rechtsvorschriften ergeben, sind nicht ohne Bedeutung.

Ein wesentlicher Problembereich ist auch die fehlende Gleichberechtigung in den Beziehungen zwischen polnischen und deutschen Pflegeunternehmen. Polnische Unternehmer werfen das Problem der Aufteilung der Verantwortung und des Gewinns aus den erbrachten Dienstleistungen auf. Die Verantwortung für den Kunden, für die Qualität und Kontinuität der Dienstleistung, für die Betreuungsperson, ihre Arbeits- und Unterbringungsbedingungen und für die Rechtmäßigkeit der grenzüberschreitenden Dienstleistung sowie die Risiken und die logistische Verantwortung liegen vollständig bei den polnischen Betreibern, während die deutschen Vermittler hauptsächlich nur für die Vermittlung des Kunden zuständig sind. Gleichzeitig entfällt nach ihren Angaben mindestens die Hälfte der Gewinnspanne auf die deutschen Vermittler, was nicht der proportionalen Arbeitsbelastung entspricht. Die steigenden Erwartungen der deutschen Partner an die Organisation der Betreuung werden

¹³ Cf. J. Steiner, V. Prieler, M. Leiblfinger, A. Benazha, *Truly legal!?*, op. cit. p. 73. Cf. also M. Kiełbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals*, op. cit.

¹⁴ Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2021*, HIVA-KU Leuven, October 2022, p. 18 et seq. Interestingly, Poland and Germany together issued 46 % of all PDs A1 in 2021. For more see also *International Migration Outlook 2023*, October 2023.

¹⁵ Cf. M. Nowicka, S. Bartig et al., *COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany*, "Journal of Aging and Social Policy" 2021.

¹⁶ Point rightly made by E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna w modelu tzw. opieki całodobowej (wyrok niemieckiego federalnego sądu pracy [BAG] z 25 czerwca 2021 r., 5 AZR 505/20)*, *PZIS* 2022, no. 8, p. 43-44.

zu einer Herausforderung für die polnischen Anbieter von häuslicher Pflege. Für viele Unternehmen in Polen wird es auch eine Herausforderung sein, eine neue Infrastruktur zu schaffen und ihre eigene Marke auf dem wettbewerbsintensiven Markt in Deutschland aufzubauen. Wichtig ist, dass die Untersuchung zeigt, dass auch in Deutschland ansässige Unternehmen Lösungen umsetzen, um die Bedeutung der Zusammenarbeit mit polnischen Unternehmen zu verringern.

Pflegeunternehmen haben auch Schwierigkeiten, Personal zu gewinnen und zu halten, sowie überhaupt geeignete Bewerber zu finden. Sie widmen daher den neuen Herausforderungen bei der Einstellung und der Kommunikation mit Bewerbern und Mitarbeitern mehr Aufmerksamkeit. Die Online-Erledigung von Einstellungsformalitäten ist in den letzten Jahren zur Norm geworden. Ein wichtiger Bereich, der verbessert und modernisiert werden muss, sind auch die Einstellungsverfahren. *Nicht zuletzt* stellt dies ein sehr bedeutendes Problem für Unternehmer dar, die (nicht nur) Arbeitnehmer im Bereich der häuslichen Pflege nach Deutschland entsenden (der größte Markt, der entsandte Arbeitnehmer (einschließlich Pflegepersonal) aufnimmt). Die Auslegung des deutschen Rechts, wonach entsandte Arbeitnehmer, die sich als Drittstaatsangehörige rechtmäßig im Entsendestaat aufhalten, vor der Einreise nach Deutschland ein Visum beantragen müssen und im Falle einer Einreise ohne Visum automatisch ausgewiesen werden, verstößt gegen die Verpflichtungen aus Artikel 56 des AEU-Vertrags. Darüber hinaus verstößt die deutsche Rechtsprechung gegen den Grundsatz der Autonomie der Begriffe im EU-Recht, wonach die im EU-Recht und im nationalen Recht verwendeten Begriffe unabhängig voneinander auszulegen sind, indem sie davon ausgeht, dass der in der Verordnung (EU) 2018/1806 verwendete Begriff "bezahlte Tätigkeit" auch entsandte Arbeitnehmer umfasst, obwohl sich dies aus keiner bestehenden EU-Verordnung oder Rechtsprechung ergibt¹⁷.

1.3. Bewusstsein der Pflegekräfte für die Entsendung von Arbeitnehmern

Pflegekräfte sind nach wie vor eine wichtige Ressource auf dem Markt für häusliche Pflege. Einerseits ist ihre Zahl rückläufig und sie unterliegen dem Alterungsprozess. Andererseits werden sie sich ihrer Rechte immer bewusster; sie sind nicht mehr ein passiver Akteur, der alle ihnen angebotenen Arbeits- oder Lebensbedingungen akzeptiert. Dieser Wandel gilt sowohl für polnisches Personal, das nach Deutschland oder in andere Länder reist, als auch, in gewissem Maße, für ukrainische Frauen in Polen.

Untersuchungen im Rahmen unserer Förderprojekte haben gezeigt, dass in den letzten zehn Jahren ein grundlegender Wandel stattgefunden hat. Zwei Veränderungen werden hervorgehoben - eine größere Arbeitseffizienz, aber auch eine steigende Zahl von Ansprüchen an lebende Pflegekräfte. Der Internetzugang und das wachsende Bewusstsein für ihre Rechte spielen dabei eine wichtige Rolle. Bis vor einigen Jahren war ein großer Teil der Pflegekräfte mit ungünstigen Bedingungen für sie einverstanden. Oft waren sie durch ihre schwierige finanzielle Situation und den Mangel an Alternativen auf dem Arbeitsmarkt dazu gezwungen. Die Veränderung besteht vor allem darin, dass die Pflegekräfte heutzutage viel miteinander reden. Sie haben Internet- oder Facebook-Gruppen oder andere soziale Medien. Vor allem letztere spielen auch im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen eine wichtige Rolle. Pflegekräfte aus Polen sind in dieser Hinsicht nach wie vor besonders aktiv,

¹⁷ *About the so-called 'Vander Elst visa' – cf. S. Schwarz, M. Kielbasa, M. Benio, P. Polaczuk, Cases of deportation of Ukrainian citizens duly posted to Germany Legal analysis, 2021, retrievable at: <https://labourinstitute.eu/en/knowledge/opinions-and-positions/>*

insbesondere wenn sie nach einer Lösung für ein Problem suchen oder sich gegenseitig über Beschäftigungsmöglichkeiten oder -bedingungen informieren. So wie Unternehmen so genannte "schwarze Listen" von Pflegekräften erstellen (, die einer Zusammenarbeit nicht würdig sind), erstellen auch Pflegekräfte so genannte "schwarze Listen" von Unternehmen, mit denen nicht zusammengearbeitet werden sollte. Negative Meinungen über ein Unternehmen können sich erheblich auf den Ruf des Unternehmens und damit auf die Schwierigkeit auswirken, Personal zu rekrutieren.

Der Grad der Informatisierung bei Pflegekräften aus Drittländern, einschließlich der Ukraine, ist nach wie vor geringer, obwohl sie in dieser Hinsicht relativ schnell aufholen.

Die wichtigsten sektorspezifischen Herausforderungen der Pflegedienste in Bezug auf die Entsendung, vor allem von Drittstaatsangehörigen (TCNs):

1.4. Schwarzmarkt

Erstens berücksichtige ich hier das Konzept der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit¹⁸ auf EU-Ebene, das als *"jede entgeltliche Tätigkeit, die ihrer Art nach rechtmäßig ist, aber den Behörden nicht gemeldet wird, unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Rechtssystemen der Mitgliedstaaten"*¹⁹ verstanden wird. Was die in Polen verwendete Definition anbelangt, so gibt es in unserem Land keine einheitliche und offizielle Definition des Konzepts selbst. Es gibt, jedoch, zwei Definitionen von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, die weit verbreitet sind. Die erste ist die "illegale Beschäftigung", die im Gesetz vom 20. April 2004 über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarktinstitutionen festgelegt ist²⁰. Das Gesetz selbst definiert in Art. 2(13) definiert "illegale Beschäftigung oder sonstige illegale Erwerbstätigkeit" wie folgt:

a) die Beschäftigung einer Person durch einen Arbeitgeber, ohne dass innerhalb der vorgeschriebenen Frist eine schriftliche Bestätigung über die Art des abgeschlossenen Vertrags und seine Bedingungen vorliegt

b) die Nichtanmeldung einer beschäftigten oder anderweitig erwerbstätigen Person bei der Sozialversicherung,

c) die Aufnahme einer Beschäftigung, einer anderen Erwerbstätigkeit oder einer Tätigkeit durch einen Arbeitslosen, ohne dies dem zuständigen Bezirksarbeitsamt anzuzeigen,

d) "illegale Ausübung einer Arbeit durch einen Ausländer" - bedeutet die Ausübung einer Arbeit durch einen Ausländer, der nicht zur Ausübung einer Arbeit im Sinne von Artikel 87 Absatz 1 berechtigt ist oder der keine entsprechende Arbeiterlaubnis besitzt, sofern er nicht aufgrund besonderer Bestimmungen von der Pflicht zum Besitz einer Arbeiterlaubnis befreit ist,

the fight against undeclared work /* COM/2007/0628 final */. See also, European Labour Authority, *Extent of undeclared work in the European Union*, February 2023, p. 5.

¹⁸ Hereinafter also under the acronym of "UDW".

¹⁹ Cf. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Stepping up

²⁰ See Polish Journal of Laws, 2021.1100, as amended.

oder dessen Aufenthaltsgrundlage ihn nicht zur Ausübung einer Arbeit berechtigt²¹.

Diese formale Definition wird von Organisationen, die an der Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit interessiert sind (z. B. Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde [PIP], Polnische Anstalt für Soziale Sicherheit [ZUS] usw.), häufig verwendet.

Die **zweite Definition** wurde vom Statistischen Zentralamt [GUS] für statistische Zwecke im Rahmen seines methodischen Ansatzes zur Messung dieses Phänomens ausgearbeitet²². Für die Beschreibung der UDW verwendet das GUS den Begriff "nicht registrierte Beschäftigung", der, abgesehen von dem Erfordernis eines Arbeitsvertrags, die Definition auf jedes Arbeitsverhältnis (auch in Privathaushalten und in privaten landwirtschaftlichen Betrieben), das Fehlen von Sozialversicherungs- und Arbeitsfondsbeiträgen und Einkommenssteuern, sowie auf nicht registrierte Selbständigkeit ausdehnt²³.

Was das Ausmaß des Phänomens in der EU betrifft, so zeigen die neuesten verfügbaren Daten, dass im Jahr 2019 im gewichteten Durchschnitt 9,7 % des gesamten Arbeitseinsatzes im privaten Sektor in der EU nicht angemeldet sind (10,2 % im Jahr 2013) und dass nicht angemeldete Arbeit 14,6 % der BWS im privaten Sektor ausmacht (14,9 % im Jahr 2013). Daher ist zwischen 2013 und 2019 ein Rückgang der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit auf EU-Ebene und in 19 der 26 Mitgliedstaaten zu verzeichnen²⁴. Die Analyse des Ausmaßes der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit wurde vom polnischen CSO auf der Grundlage des Sondermoduls für die AKE-Erhebung durchgeführt (eines der neuesten, das 2014 entwickelt wurde). Die 2014 durchgeführte Erhebung zur nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit zeigte, dass das Ausmaß des Phänomens trotz eines leichten Rückgangs immer noch erheblich ist. Im Zeitraum zwischen Januar und September 2014 gingen 711 000 Personen einer nicht registrierten Arbeit nach, was 4,5 % der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht. Die polnische Arbeitsaufsichtsbehörde wiederum schätzt auf der Grundlage der durchgeführten Kontrollen die Zahl der illegal Beschäftigten im Jahr 2015 auf 600 000 Arbeitnehmer²⁵.

Das Ausmaß der UDW als Anteil am BIP ist schwer zu schätzen. Nach den jüngsten verfügbaren Daten schätzt das CSO den Anteil der Schattenwirtschaft am BIP im Jahr 2013 auf 13,7 % (13,2 % im Jahr 2012; 11,4 % im Jahr 2011; 11,9 % im Jahr 2010)²⁶.

2.2. Legale Einreise und Aufenthalt von TCNs in Polen

- Aus Platzgründen gebe ich im Folgenden nur die wichtigsten²⁷ Informationen wieder. Der
- legale Aufenthalt in Polen bedeutet den Aufenthalt eines Staatsangehörigen eines

²¹ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017, p. 131.*

²² *Cf. Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, Central Statistical Office, Warszawa 2008.*

²³ *European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017, p. 131.*

²⁴ *European Labour Authority, Extent of undeclared work, op. cit., p. 1.*

²⁵ *Cf. Skutki dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudniania w szarej strefie, National Labour Inspectorate, Warszawa, 2016; European Platform Undeclared Work, Member State Factsheets 2017, p. 133.*

²⁶ *National accounts by institutional sectors and sub-sectors 2010-2013, Central Statistical Office, Warsaw 2015.*

²⁷ *Based on: M. Kielbasa, Postcare. Posting of third-country nationals, op. cit.*

- Drittlandes während der Gültigkeit seines Aufenthaltstitels, der ihn zur Einreise und zum
 - Aufenthalt in Polen berechtigt. Zu den Aufenthaltstiteln in Polen gehören unter
 - anderem: Visum, befristete Aufenthaltserlaubnis, unbefristete Aufenthaltserlaubnis,
 - Aufenthaltserlaubnis für einen langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU. Ergänzend
 - dazu können Bürger bestimmter Drittstaaten, die von der Visumpflicht befreit sind, im
 - Rahmen des visumfreien Reisens nach Polen einreisen und sich dort aufhalten. Dies gilt z.B.
 - für die Ukraine (seit 11. Juni 2017), aber auch für Moldawien (seit 28. April 2014) und
 - Georgien (seit März 2017).
- Außerdem ist der Aufenthalt in Polen bis zur endgültigen
 - Entscheidung legal, wenn man während der Gültigkeit eines der oben genannten
 - Aufenthaltstitel einen Antrag auf Legalisierung des Aufenthalts in Polen stellt und das
 - Antragsformular frei von Formfehlern ist.
 - Schließlich ist eine Voraussetzung für den legalen Aufenthalt eines
 - Drittstaatsangehörigen
 - ,unabhängig von seinem Aufenthaltstitel, dass er im Besitz eines gültigen
 - Reisedokuments (z. B. eines Reisepasses) ist.

2.3. Ausbildung/Qualität

Zunächst einmal ist allgemein festzustellen, dass die hier behandelten Dienstleistungen im Bereich der häuslichen Pflege von so genannten "informellen" Pflegekräften erbracht werden, die manchmal mit dem deutschen Oberbegriff²⁸ "Betreuung" bezeichnet werden. Diesem Begriff (und den von ihm erfassten Personen) werden Dienstleistungen gegenübergestellt, die wiederum unter dem Begriff "Pflege" zusammengefasst sind und von professionellen Pflegekräften erbracht werden (die für den wachsenden Bedarf²⁹ in Deutschland zu knapp sind), die eine berufliche Qualifikation als (im Allgemeinen) examinierte Krankenschwester oder -pfleger haben müssen, was sich auch auf das hohe und steigende Niveau ihrer Gehälter³⁰ auswirkt. Es wird davon ausgegangen, dass lediglich 2 % der über 65-Jährigen eine formelle Langzeitpflege³¹ erhalten. Zweitens spielt Polen eine doppelte Rolle bei den Mobilitätsströmen in der Pflege - es ist ein wichtiges Entsendeland, wenn es um die Entsendung von Pflegekräften im Rahmen der häuslichen Pflege geht, wobei die überwiegende Mehrheit der Pflegekräfte nach Deutschland entsandt wird. Traditionell haben Gesellschaft und Politik die Verantwortung für die Pflege älterer Menschen den

²⁸ I am using the example of Germany, as it is the EU Member States attracting most posted workers, and live-in care is not an exception in this regard.

²⁹ Cf. A. Schwinger, J. Klauber,, Ch. Tsiasioti, *Pflegepersonal heute und morgen*. [in:] K. Jacobs, A. Kuhlmei, S. Greß, J. Klauber, & A. Schwinger (Eds.), *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege — aber woher?* Berlin 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-662-58935-9_1, p. 5 et seq.

³⁰ Cf. E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna nieformalnego opiekuna*, op. cit., p. 41.

³¹ Hereinafter also, where appropriate, as "LTC", cf. Bartha et al, 2014.

Familien, insbesondere den Frauen³², zugewiesen. Die zunehmende wirtschaftliche Aktivität der Frauen und die laufende Neudefinition ihrer Rolle in der polnischen Gesellschaft haben dies jedoch untergraben. Das Ergebnis? Es ist eine so genannte "Betreuungslücke" entstanden³³, und die Antworten kamen vor allem in Form von Einwanderinnen aus der Ukraine - die Betreuungskette³⁴ ist entstanden. Die Entsendung von Pflegekräften hat einen zeitlich begrenzten, zirkulären Charakter (Pflegekräfte arbeiten in der Regel 6-8 Wochen am Stück) und bedeutet den Verlust des ungenutzten Potenzials von Arbeitnehmern, wodurch vor allem das Angebot an Pflegekräften in ihren lokalen Gemeinschaften eingeschränkt wird. Schätzungen gehen von 300.000 bis 500.000 Personen aus, die von dieser Art der Arbeitsmobilität betroffen sind, insbesondere in Polen. Darüber hinaus wollen polnische Frauen trotz der im Ausland gesammelten Erfahrungen nur selten als Pflegekräfte in Polen arbeiten, vor allem wegen des geringen Verdienstes³⁵.

Angesichts dieses Mangels an Hausangestellten stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften aus Drittländern (insbesondere aus der Ukraine) rasch an³⁶. Die Lösung war die Einwanderung von Drittstaatsangehörigen, hauptsächlich aus der Ukraine. Aus durchgeführten Untersuchungen geht hervor, dass die ukrainischen Frauen, die nach Polen kamen, zunächst in einem Privathaushalt arbeiteten, während nur eine von drei Betreuerinnen illegal arbeitete, was vielleicht überraschend ist³⁷. Den ukrainischen Frauen fehlt (ebenso wie den polnischen Frauen, die in Deutschland in der häuslichen Pflege arbeiten) eine angemessene Ausbildung und Vorbereitung.

2.4. Aufgaben/Qualität

Der Pflegebereich ist einer der am wenigsten regulierten Bereiche, in dem es praktisch keine³⁸ Kontrolle über die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gibt. Dies betrifft sowohl die von Polen nach Deutschland entsandten Pflegekräfte als auch die aus Drittländern (insbesondere der Ukraine) nach Polen zugewanderten Personen. Ungeachtet der Versuche, Instrumente zur Legalisierung der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu entwickeln, ist in vielen Ländern die Arbeit in der Schattenwirtschaft die vorherrschende Praxis, hauptsächlich ohne schriftlichen Vertrag und Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (Matuszczyk 2021). Die Aufnahme einer Arbeit in diesem Sektor ist oft eine bewusste Strategie von neu angekommenen Migranten, für die eine Arbeit mit Aufenthaltstitel, bei der die Einstiegsschwelle relativ niedrig ist (keine formellen Qualifikations- oder

³² See e.g. M. Duszczyc, M. Lesińska & K. Matuszczyk, *Upolitycznienie problemu starzenia się społeczeństwa w Polsce. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego 2019.

³³ Cf. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem? Political discourse in Poland on live-in care migration, [in:] TOWARDS A SCARCITY OF CARE? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, edited by N. Katona and A. Melegh, p. 54.

³⁴ A term borrowed from Lutz & Palenga-Möllnbeck, 2011, K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?* p. 54.

³⁵ Cf. K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?*, op. cit., p. 55-56.

³⁶ Cf. M. Kindler, A. Kordasiewicz & M. Szulecka, *Care needs and migration for domestic work: Ukraine-Poland*. Geneva: International Labour Office 2016.

³⁷ Cf. A. Górny & E. Jaźwińska, *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badan*. CMR Working Papers 2019, pp. 115–173.

³⁸ Cf. B. Anderson, *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London and New York 2000.

Sprachanforderungen, aber auch niedrige Löhne), manchmal der Einstieg in den Arbeitsmarkt des Landes³⁹ ist. Die Kontrolle über die Standards der Dienstleistungserbringung durch Pflegekräfte, insbesondere wenn es um Kontrollen in Privathaushalten geht, ist so gut wie nicht vorhanden, so dass die Arbeit ohne eine erforderliche Anmeldung leicht unbemerkt bleiben kann.

Unsere Untersuchungen im Rahmen dieses Förderprojekts haben gezeigt, dass die politischen Entscheidungsträger (und leider sind die deutschen nicht ausgenommen) kein Interesse an der Regulierung besserer häuslicher Betreuungsregelungen haben, sondern selbstgesteuerte Marktmechanismen bevorzugen und gleichzeitig Betreuungsaufgaben meist an Familien vergeben, die ihre älteren Familienmitglieder entweder selbst betreuen (hauptsächlich weibliche Familienmitglieder) oder bezahlte Pflegekräfte einstellen. Die politischen Entscheidungsträger sind eher am *Status quo*⁴⁰ interessiert.

2.5. Kontrolle

Wie bereits erwähnt, gibt es in privaten Haushalten so gut wie keine Kontrollen. Daher kann die Arbeit ohne ordnungsgemäße Papiere leicht unbemerkt bleiben. Die polnische Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde (NLI [PIP]) ist eine Institution, die zur Bekämpfung von Missbrauch oder zur Reaktion auf Fälle illegaler Aktivitäten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern eingerichtet wurde. Sie führt Kontrollen der Entsendung von Arbeitnehmern in das polnische Hoheitsgebiet durch. In der Praxis wird ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, bei einer Kontrolle durch eine von ihm bevollmächtigte Person vertreten. Ein Arbeitsprüfer kann verlangen, dass die Person, die für die Kontakte zwischen der NLI und dem entsendenden Arbeitgeber verantwortlich ist, die Daten der bevollmächtigten Person mitteilt.

Die Kontrollen der NLI werden durchgeführt, um zu überprüfen, ob ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer in das polnische Hoheitsgebiet entsendet:

- die folgenden Verpflichtungen erfüllt hat:
- eine Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das polnische Hoheitsgebiet abgegeben hat,
 - die Nationale Arbeitsaufsichtsbehörde über Änderungen der Angaben in der Erklärung informiert hat, eine Person benannt hat, die für die Kontakte zwischen der Staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde und dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, verantwortlich ist,
 - Unterlagen über die Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers in Polen aufbewahrt,
 - dem in das polnische Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer angemessene Arbeitsbedingungen bietet.

Traditionell haben die Arbeitsaufsichtsbehörden (einschließlich der NLI in Polen und der

³⁹ K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura delegowania pracowników: przykład transgranicznego sektora opieki domowej*, *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, Online First, DOI: 10.4467/25444972SMPP.22.019.16126p. 9-10.

⁴⁰ Cf. TOWARDS A SCARCITY OF CARE? *Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, edited by N. Katona and A. Melegh, p. 20.

deutschen Behörden) nur sehr begrenzte Befugnisse zur Kontrolle der Arbeitssituation in Privathaushalten. Sie können zwar Besuche vornehmen, doch wird ihnen der Zutritt verwehrt, wenn die Hausbesitzer dies ablehnen.

3. Entsendung von Drittstaatsangehörigen in den Pflegesektor

Die Möglichkeiten von Drittstaatsangehörigen, in Polen zu arbeiten und sich dort aufzuhalten, um eine Arbeit im Bereich der häuslichen Pflege zu verrichten, werden durch eine Reihe von Rechtsakten geregelt, vor allem durch das Ausländergesetz⁴¹ von 2013, das oben genannte Gesetz über Beschäftigungsförderung und Arbeitsmarkteinrichtungen⁴², das Gesetz von 2012 über die Folgen der Überlassung von Arbeit an Ausländer, die sich im Hoheitsgebiet der Republik Polen aufhalten und gegen die Vorschriften verstoßen⁴³ (sowie die entsprechenden Durchführungsbestimmungen).

Im Großen und Ganzen unterscheidet der rechtliche Rahmen für die Arbeitsmigration nach Polen zwischen drei Kategorien von Personen: Staatsangehörige der EU/EWR und der Schweiz, besondere Kategorien von Drittstaatsangehörigen und die übrigen Drittstaatsangehörigen (sowie die jüngsten Ergänzungen, die im so genannten "Sondergesetz über die Unterstützung der Ukraine⁴⁴" enthalten sind). Gemäß dem EU-Recht haben Staatsangehörige der EU/EWR und der Schweiz freien Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt, während die beiden anderen Kategorien eine offizielle Genehmigung (in verschiedenen Formen) für den Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt unter verschiedenen Bedingungen einholen müssen. Darüber hinaus wurde eine Sonderregelung für die Beschäftigung von TCN-Arbeitnehmern eingeführt, die Staatsangehörige von fünf ehemaligen UdSSR-Ländern - Ukraine, Belarus, Armenien, Georgien und Moldawien - einschließt. Es handelt sich dabei um die so genannten Erklärungen zur **Überlassung von Arbeit**⁴⁵.

Schließlich sind, wie bereits erwähnt, die Bestimmungen des "Sondergesetzes über die Unterstützung der Ukraine" zu erwähnen, das ein neues, spezielles Verfahren für die Beschäftigung ukrainischer Staatsangehöriger (und ihrer Ehegatten) - das so genannte "Notifizierungsverfahren" - vorsieht, sofern die (ausschließlich) online erfolgende Notifizierung gemäß Art. 22(2) durchgeführt wird.

Vor dem oben genannten Hintergrund dürfen Drittstaatsangehörige im Allgemeinen in Polen arbeiten, wenn sie einen Beschäftigungstitel - eine Arbeitserlaubnis, einschließlich einer "S-Erlaubnis" (Saisonarbeitserlaubnis) oder der so genannten "kombinierten Erlaubnis" - erhalten haben, es sei denn, bestimmte gesetzliche Bestimmungen sehen Ausnahmen davon oder die Ausübung einer Arbeit ohne Erlaubnis vor. Die wichtigsten Ausnahmen sind die oben erwähnten Erklärungen zur Überlassung von Arbeit.

Darüber hinaus wird im polnischen System generell zwischen "traditionellen" Arbeitsverträgen einerseits und zivilrechtlichen Verträgen⁴⁶ andererseits unterschieden - auch als Grund-

⁴¹ *Journal of Laws 2021.2354, as amended.*

⁴² *Journal of Laws 2021.1100, as amended.*

⁴³ *Journal of Laws 2012.769, as amended.*

⁴⁴ *Signed into law by the President on 12 March 2022 as 'the Law on assistance to citizens of Ukraine in connection with the armed conflict on its territory' (Journal of Laws 2022, item 583.*

⁴⁵ "DOEWs" - enable work for up to 24 months.

⁴⁶ *For more in this regard see below, as well as: M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala, M. Benio, Posting of Workers from and to Poland, op. cit.; L. Mitrus, Social security in Poland in times of corona [in:] S. Devetzi, E. Stergiou [Eds.], Social security in times of corona. A legal comparison of selected European countries, Athens – Thessaloniki 2021, p. 110 et seq.*

lage für die Beschäftigung von TCNs; einige von ihnen sind auch selbständig tätig). Auf der einen Seite sind die Arbeitnehmer durch das Arbeitsrecht und die Sozialversicherungsbestimmungen geschützt. Was die letztgenannte Rechtsgrundlage - zivilrechtliche Verträge - betrifft, so sind diese in Polen recht verbreitet; manchmal handelt es sich dabei um verdeckte Arbeitsverhältnisse. Das polnische Zivilgesetzbuch⁴⁷ schafft einen rechtlichen Rahmen für zivilrechtliche Verträge. Die am weitesten verbreitete Art von zivilrechtlichen Verträgen sind Mandatsverträge ("umowa zlecenie"⁴⁸). Häusliche Pflegekräfte (einschließlich TCNs), die über einen solchen Vertrag angestellt sind, genießen eine Rechtsstellung, die der von Freiberuflern ähnelt, da sie im Großen und Ganzen nicht an Arbeitszeitbeschränkungen gebunden sind und im Allgemeinen und formell frei sind, ihre Dienste auf jede Weise und zu Zeiten ihrer Wahl zu erbringen. Daher können solche Pflegekräfte in Polen sozialversicherungspflichtig sein (was mit einem portablen Dokument A1 - PD A1 - bestätigt werden kann), und es müssen keine Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland entrichtet werden, wenn solche Arbeitnehmer dorthin entsandt werden. Aufgrund ihres besonderen Status im polnischen Arbeits- und Zivilrecht (insbesondere der fehlenden Unterordnung des Arbeitnehmers) sind die Arbeitszeitbeschränkungen, die für reguläre Arbeitnehmer in Deutschland gelten, nicht direkt anwendbar. Daher handelt es sich bei dem gängigsten Modell (der Beschäftigung von häuslichen Pflegekräften) zweifellos um die Entsendung nach Deutschland auf der Grundlage eines Mandatsvertrags⁴⁹. Auch die Beschäftigung von TCN-Pflegekräften in Polen basiert weitgehend auf zivilrechtlichen Verträgen.

Das Jahr 2021 (die Daten für 2022 lagen zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Berichts noch nicht vor) war tatsächlich ein Rekordjahr, was den Einfluss ausländischer Bürger auf den polnischen Arbeitsmarkt betrifft. Es wurden 1.979.866 Erklärungen über die Überlassung von Arbeit in das Register eingetragen (davon 1.635.104 für Ukrainer), zusammen mit 504.172 Arbeitsgenehmigungen und 113.435 Saisonarbeitsgenehmigungen, die für TCNs ausgestellt wurden⁵⁰. Im Jahr 2021 wurden, jedoch, nur 17.716 Erklärungen über die Vergabe von Arbeiten im Rahmen des PKD-Codes (polnisches NACE-Äquivalent) Kennzeichen Q "Gesundheitswesen und Sozialhilfe" ["Opieka zdrowotna i pomoc społeczną"] registriert (davon wurden 16.246 an Ukrainer ausgestellt). Bei den in diesem Jahr ausgestellten Arbeitsgenehmigungen waren die Zahlen sogar noch geringer - nur 4 509 (davon 4 140 für ukrainische Staatsbürger). Diese Zahlen scheinen die Schätzungen von rund 20 000 Ukrainern, die jährlich in diesem Sektor arbeiten, zu bestätigen. Experten schätzen, jedoch, dass die tatsächliche Zahl der Beschäftigten in Polen⁵¹ rund 100 000 Pflegekräfte übersteigen könnte.

Ende September 2023 waren 1 112 000 Ausländer bei der polnischen Sozialversicherungsanstalt registriert, was einem Anstieg von 6,4 Prozent im Vergleich zu Ende September 2022

⁴⁷ Cf. the Law of 26 April 1964 Civil Code, consolidated text: *Journal of Laws* 2019, item 1145. For the English version thereof, see: M. Kielbasa, T. Bil, A. Broniek, A. Cincio, *Kodeks cywilny. Civil Code, Warszawa 2011*.

⁴⁸ *Unnamed civil law contracts to which the provisions on mandate shall apply*.

⁴⁹ Cf. T. Ebbing, A. Petermann, *POSTCARE. Posting of third country nationals in care services – the current state of play and scenarios for the future. Country Report Germany [POSTCARE 1.0]*.

⁵⁰ *Given the plethora of limitations (including various and overlapping employment titles as well as residence titles) and the lack of centralized databases there are difficulties in establishing exact figures*.

⁵¹ M. Kielbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals in care services, op. cit.* K. Matuszczyk, *Forgotten topic or invisible problem?, op. cit.*, p. 56. See also A. Rogalewski, K. Florek, *The future of live-in care work in Europe, op. cit.*

entspricht. Davon waren 59,4 Prozent Arbeitnehmer, 36,6 Prozent arbeiteten auf der Grundlage eines Mandats- oder Leiharbeitsvertrags und die übrigen fielen unter andere Formen der Beschäftigung. Zum Vergleich: Am 31. Januar 2022 waren es 871.559 Personen (davon 620.771 ukrainische Staatsbürger).

Die Zahl der im Jahr 2022 nach Polen entsandten Drittstaatsangehörigen war (wie auch schon zuvor) sehr gering⁵². Es gibt keine offiziellen lobenswerten Statistiken über neu ankommende Drittstaatsangehörige in der häuslichen Pflege.

4. Entsendung von Arbeitnehmern - Neufassung der Richtlinie in der Praxis im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern im Pflegesektor

In Anbetracht der Art der Entsendung (überwiegend ausgehend) hätte man annehmen können, dass die Anwendung der Änderungsrichtlinie 2018/957 nur begrenzte Auswirkungen auf die Entsendung nach und aus Polen ausüben würde. Die Untersuchungen im Rahmen dieses Förderprojekts bestätigen dies.

Ein weiterer möglicher (geringer) Effekt der Anwendung der Revisionsrichtlinie könnte der Rückgang der durchschnittlichen Dauer (in Tagen) aller gemäß Art. 12 der Grundverordnung (von 290 Tagen im Jahr 2019 auf 273 Tage im Jahr 2021) sein.

5. Fallstudien - bewährte Verfahren und Verbesserungsmöglichkeiten

In diesem Abschnitt wird neben den im Rahmen des Zuschussprojekts durchgeführten Untersuchungen auch eine Bestandsaufnahme der im Rahmen des Projekts abgehaltenen Sitzungen vorgenommen.

5.1. Zugang zu Informationen

Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass einzelne nationale Websites der Aufnahmemitgliedstaaten (und insbesondere Deutschlands) nicht unbedingt die Hauptinformationsquelle für entsandte Pflegekräfte (sowie für in Polen tätige TCN-Pflegekräfte) sind. Ebenso wenig nutzen sie die Ratschläge von Fachleuten, NROs, Gewerkschaften oder Wirtschaftsjuristen. Wie oben beschrieben, informieren sich die entsandten Pflegekräfte effektiv über ihre Rechte (insbesondere über die derzeit auf dem Markt angebotenen Vergütungssätze), indem sie Internetquellen (z. B. Internetforen), einschließlich Websites in sozialen Medien, sowie andere Pflegekräfte nutzen (alle diese Informationsquellen sind für sie von Vorteil, da sie hauptsächlich Informationen in der Sprache eines Drittstaatsangehörigen bieten). Letzteres ist bei offiziellen Websites nicht immer der Fall - z. B. ist die deutsche offizielle nationale Website weder auf Polnisch noch auf Ukrainisch verfügbar, und die polnische Website ist auch nicht auf Ukrainisch verfügbar. Was die Arbeitgeber betrifft, so hat die jüngste europäische Studie gezeigt, dass die entsendenden Unternehmen in der Praxis Informationen über verschiedene Kanäle und Akteure erhalten. Bei der Bestandsaufnahme wurden insgesamt 182 Informationskanäle in den fünf beteiligten Mitgliedstaaten ermittelt (bitte beachten Sie, dass es nur fünf

⁵² Cf. M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted workers from and to Poland. Facts and figures*, Leuven 2022: POSTING.STAT project VS/2020/0499, retrievable at: <https://hiva.kuleuven.be/en/news/newsitems/posting-stat-enhancing-collection-and-analysis-national-data-on-intra-eu-posting>

Mitgliedstaaten sind⁵³(!)). Die Bestandsaufnahme zeigt eine starke Zersplitterung zwischen verschiedenen öffentlichen und privaten Informationsanbietern; sie zeigt außerdem, dass viele andere Informationskanäle als die einzelnen offiziellen nationalen Websites⁵⁴ verfügbar sind. Allerdings kannten 44 % der Entsendeunternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, die einzige offizielle nationale Website nicht (bei den kleinen Entsendeunternehmen waren es sogar 49 %). 43 % der Entsendeunternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, scheinen Schwierigkeiten zu haben, Informationen über die Entsendung zu finden. Darüber hinaus würden etwa sieben von zehn Entsendeunternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, es vorziehen, über eine institutionelle Website auf nationaler Ebene (z. B. über die einzige offizielle nationale Website) oder auf europäischer Ebene, d. h. über eine paneuropäische offizielle Website⁵⁴, informiert zu werden.

Eine der größten Herausforderungen sind die Sprachbarrieren. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen.

Daher wäre es von Vorteil, wenn die Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung gestellt werden könnten, insbesondere in denjenigen, die als Sprachen der wichtigsten Kohorten von Arbeitnehmern, die in einen bestimmten Mitgliedstaat entsandt werden, identifiziert worden sind. Die Möglichkeit, sich mit den Informationen vertraut zu machen, könnte viel dazu beitragen, die eigenen Ansprüche zu kennen. Die entsprechenden Informationen könnten zu einem geeigneten Zeitpunkt bereitgestellt werden, d. h. vor der Einreise einer entsandten Pflegekraft in einen Aufnahmemitgliedstaat oder nach ihrer Ankunft. Zu diesem Zweck könnten die in der Mitteilung der Kommission vorgesehenen Digitalisierungsmaßnahmen eine nützliche Inspiration für effiziente Lösungen⁵⁵ sein.

5.2 Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer:

Die Fragen, die an unser Online-Informationszentrum gerichtet wurden, betrafen nicht speziell die Elemente, aus denen sich die Entlohnung der Betreuer zusammensetzt (die aktuellen Marktpreise schienen auf dem Markt nur allzu gut bekannt zu sein). Dies gilt auch für die Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten, so dass man davon ausgehen kann, dass diese bereitgestellt werden und bekannt sind und dass die Betreuer in dieser Hinsicht keine Probleme hatten. Vielleicht schafft der schnelle Informationsaustausch über Internet-Domains und soziale Medien, wie oben beschrieben, Abhilfe. Wie die jüngsten Untersuchungen jedoch zeigen⁵⁶, bleibt die Bereitstellung von Informationen insgesamt ein Schwachpunkt. Ein Problem im Zusammenhang mit den Beschäftigungsbedingungen (ein Bereich des Arbeitsrechts) ist nach wie vor die damit verbundene Frage der

⁵³ Cf. S. Danaj, E.N. Kayran, N. Prinz, *Information channels mapping tool cross-national dataset. Technical report, Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research 2023.*

⁵⁴ Cf. 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. 1.*

⁵⁵ Cf. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on digitalisation in social security coordination: facilitating free movement in the Single Market, COM(2023) 501 final. See also M. Kielbasa, Digitalisation and reliefs to the rescue (of entrepreneurs)? On recent EC's proposals which could boost competitiveness and resilience of SMEs in the EU [in:] Právo-Obchod Ekonomika XII. Law-Commerce-Economy XII., Kosice 2023, pp. 174-188.*

⁵⁶ F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information, op. cit, p. 1.*

Sozialversicherungsbeiträge und die Existenz eines riesigen Schwarzmarkts in diesem Bereich (was dazu führt, dass entsandte Arbeitnehmer glauben, sie seien sozialversicherungspflichtig, obwohl dies in Wirklichkeit nicht der Fall ist oder die Grundlage dafür viel niedriger ist als in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehen).

Die anderen Probleme werden im Folgenden erwähnt.

Große Herausforderungen:

- Angesichts der erhöhten Gefährdung von entsandten Pflegekräften aus Drittstaaten ist der Zugang zu Informationen (insbesondere zu den Sozialversicherungsbeiträgen) nach wie vor ein Problem. Das Gleiche gilt für die Komplexität der Gesetzgebung;

- Fehlender politischer Wille und Ignorieren des Schwarzmarktes für häusliche Pflege (dies zeigt sich auch in der Vorgehensweise des deutschen Staates, der für die Entsendung aus Polen⁵⁷ eine entscheidende Rolle spielt);

- Das oben erwähnte Problem des so genannten "Vander Elst-Visums".

Empfehlungen [*einige Empfehlungen betreffen die Arbeitgeber, einige die Situation der Arbeitnehmer, einige die Behörden und Mitgliedstaaten*]:

- Um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass die bestehenden Entsendevorschriften von den Dienstleistungserbringern nicht angewandt werden, weil sie Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen haben, aber auch weil sie die geltenden Vorschriften nicht kennen, könnten der Entsendemitgliedstaat und der entsendende Unternehmer stärker in die Bereitstellung von Informationen einbezogen werden. Dies könnte auch hilfreich sein, da die Informationen meist in der Muttersprache und nicht in Englisch⁵⁸ nachgeschlagen werden. Übrigens sieht die jüngste Änderung des polnischen Arbeitsgesetzes, die sich aus der Notwendigkeit ergibt, die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in polnisches Recht umzusetzen, erweiterte Informationspflichten für Arbeitgeber vor (auch für diejenigen, die auf der Grundlage zivilrechtlicher Verträge⁵⁹ Arbeiten vergeben). Natürlich trägt auch die Möglichkeit eines schnellen Informationsaustauschs, wie oben beschrieben, zu einem besseren Schutz der entsandten Pflegekräfte bei.

- Der Gesetzgeber sollte das Finanzierungsmodell für die häusliche Pflege (insbesondere in Deutschland) überarbeiten und dabei die finanzielle Unterstützung des Staates (oder der Länder) für diejenigen berücksichtigen, die Dienstleister in Anspruch nehmen, die die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gewährleisten⁶⁰. Dies wird wesentlich dazu beitragen, den Schwarzmarkt für häusliche Pflege einzuschränken.

- Die entsendenden Arbeitgeber sollten dafür sorgen, dass ihre Pflegekräfte im Ausland sprachliche und inhaltliche Unterstützung erhalten. Dies kann z. B. spezielle Kurse für die

⁵⁷ Cf. M. Kietbasa, *POSTCARE. Posting of third-country nationals* p. 22.

⁵⁸ Cf. F. De Wispelaere, L. De Smedt, *Access to information*, op. cit., p. 6.

⁵⁹ Cf. Art. 29 §5 and 29(1) § 6 of the amended Polish Labour Code.

⁶⁰ Cf. e.g. E. Lach, *Wynagrodzenie nieformalnego opiekuna*, op. cit., p. 43. See also Seifert 2022, *Mindestlohn für nach Deutschland entsandte Beschäftigte in der häuslichen Pflege, Gesundheit und Pflege*, p. 74.

häusliche Pflege von Senioren oder Sprachkurse oder die Unterstützung durch Fachkräfte umfassen, die eine qualitativ hochwertige Pflege⁶¹ anbieten. Dies könnte dazu beitragen, die betreuten Personen besser zu schützen und zu betreuen.

-Es wäre klug, dafür zu sorgen, dass die entsandten Pflegekräfte (insbesondere telefonisch) so genannte "Koordinatoren" erreichen können, d. h. Personen, die bei den entsendenden Arbeitgebern angestellt sind und die in Notfällen oder im Zweifelsfall kontaktiert werden können. Dies könnte dazu beitragen, die entsandten Pflegekräfte besser zu schützen, insbesondere davor, dass ihnen (von der betreuten Person oder ihrer Familie) bestimmte häusliche Aufgaben auferlegt werden, die nicht in den Aufgabenbereich der Pflegekräfte fallen.

-Abschließend könnte man sagen, dass das Auftauchen des Themas der Situation von Pflegekräften im öffentlichen Diskurs dazu beitragen kann, das Thema umzukehren und wieder auf die politische Tagesordnung zu bringen.

⁶¹ Cf. K. Matuszczyk, J. Salamońska, A. Brzozowska, *Infrastruktura*, op. cit., p. 18.

RS

Српски извештај: Препоруке и решења



Co-funded by the
European Union

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Za njih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.

Nacionalni izveštaj za Srbiju: Preporuke i rešenja

Sve je više radnika koji rade u oblasti zdravstva i nege i pomoći u kući koji se kreću kroz različite države Evropske unije ili kao upućeni radnici, ili kao radna migracija angažovana na bazi slobodnog protoka radne snage. Srbija je 2018. godine donela Zakon o upućivanju radnika na rad u inostranstvo. Zakonom se uređuju prava zaposlenih koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, saradnja organa i organizacija koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava zaposlenih na privremenom radu u inostranstvu i nadzor nad primenom ovog zakona. Verujemo da su poslodavci upoznati sa ovim zakonom mada nismo stupili u kontakt ni sa jednim poslodavcem koji se bavi upućivanjem radnika uopšte, a u sektoru nege iz Srbije nema upućenih radnika. Cilj Projekta i našeg OIC (onlajn informativnog centra) je bio da se oni koji odlaze na rad u inostranstvo upoznaju sa pravima u vezi sa upućivanjem. Iz pitanja koja smo dobili zaključili smo da oni koji se interesuju za upućivanje na rad u treće zemlje nemaju dovoljno informacija o propisima koji regulišu njihovo upućivanje na rad u inostranstvo. Upućene radnike, na koje utiče prekogranična mobilnost, štite Direktive Evropske unije (96/71/EZ, 2014/67/EU i 2018/957, koja je stupila na snagu 30. jula 2020.). Ove Direktive uspostavljaju niz garancija u pogledu uslova zapošljavanja, plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje, naknada itd., koje moraju obezbediti kompanije u državama članicama koje primaju upućene radnike. U situaciji u kojoj su mnoge zemlje "izvoznici" upućenih radnika iskoristile "žute kartone" protiv revizije Direktive, mi sindikati, kao socijalni partneri, borimo se da sačuvamo osnovna prava upućenih radnika i analiziramo uticaj direktiva na upućene radnike, kada je reč o posebnim aspektima koji se tiču oblasti zdravstva i usluga nege i pomoći.

Najveći izazovi za radnike koji rade u inostranstvu su uticaj crne berze, tj. ilegalnog rada. Ovi zaposleni su nevidljivi za zakonodavstvo zemlje iz koje dolaze kao i zemlje u kojoj rade. Ovi radnici najčešće nemaju nikakve obavezujuće pisane ugovore i vrlo često se posao koji im je obećan razlikuje od onog koji rade. Takođe uslovi rada, dužina radnog vremena, plata, bezbednost i zdravlje na radu su neadekvatni.

Nijedna osoba koja je kontaktirala OIC nije upućena na rad legalnim putem, tj. nije u pravom smislu te reči upućeni radnik. Najčešće posao pronalaze sami preko agencije u trećim zemljama, tako da nismo bili u prilici da dobijemo informacije o tome koja dokumenta koriste za ulazak u treću zemlju.

Imajući u vidu da su se preko OIC javljale uglavnom osobe iz zdravstvene struke smatramo da imaju dovoljno znanja i veština za obavljanje poslova nege. Smatramo da za te poslove imaju više nego dovoljne kvalifikacije s obzirom da u zdravstvu Srbije sve osobe koje rade sa pacijentima moraju da imaju minimum stručnog obrazovanja u trajanju od četiri godine. Najčešće na rad u treće zemlje odlaze starije osobe koje imaju dovoljno radnog iskustva i veština. Ovaj spoj znanja i veština omogućava im da uspešno rade u ustanovama za zbrinjavanje starih lica kao i u kućnim uslovima. Nije nam poznato da li je vršen inspeksijski nadzor jer nema upućenih radnika iz Srbije.

Pristup informacijama

Preko našeg OIC zainteresovani poslodavci i negovatelji mogu doći do informacija. Takođe, na više nacionalnih web adresa se može videti Zakon o upućivanju na rad u inostranstvo. Mnoge NGO imaju na svojim stranicama informacije o radu u inostranstvu. Naš sindikat nije na svojim web stranicama osim OIC objavljivao nikakve informacije jer u javnom sektoru u Srbiji nema dovoljno radnika pa se smatralo da davanje ove vrste informacija podstiče zaposlene na odlazak iz zemlje. Kroz ovaj Projekat shvatili smo da bi kao sindikat čiji članovi odlaze trebali da ih uputimo na način informisanja da ne bi zapali u nepriliku ili bili obmanuti. Pretpostavljamo da će se neki od njih, ako privremeno odu, ponovo vratiti u zdravstveni sistem i nastaviti da koriste prednosti pripadnosti sindikatu. Preko našeg OIC su postavljena različita pitanja, počev od toga da li imaju status upućenog radnika ako idu preko agencije, imaju li pravo kao upućeni radnici na slobodan dan, gde mogu da se informišu o svojim pravima kao radnici koji rade u Sloveniji, ko je garant radniku da će poslodavac da ispuni svoje obaveze, koji je limit za prekovremeni rad, odnosno broj radnih sati, da li upućeni radnik nakon maksimalnog boravka od 12+6 meseci ima pravo da bez konsekvenci, od strane poslodavca, ostane u zemlji u koju je upućen, ukoliko nađe posao u svojoj struci. Takođe, da li u Srbiji postoji služba koja obezbeđuje stalni informativni servis za upućene radnike, ukoliko im iskrnsne problem za koji ne znaju kako da ga rese, ili je to isključivo u nadležnosti službi? Između ostalog ih interesuje i dužina odmora i pravo na odmor. Da li zdravstvenog radnika upućuje na rad samo zdravstvena ustanova i agencija za privremeno zapošljavanje ili radnik sam može negde da se prijavi (neko drugo mesto) bez informisanja ustanove ili agencije? Zatim ih interesuje i odnos domaćih radnika prema upućenim radnicima, tj. da li će radnici iz naše zemlje koja nije članica EU, imati poteškoća u odnosu na radnike iz zemalja EU. Pored toga ih interesuje u kojoj zemlji ostvaruju radni staž, našoj ili onoj u kojoj budu radili, kao i šta se dešava sa radnim mestom upućenog od strane preduzeća u matičnoj zemlji i koliko se puta može aplicirati. Interesuje ih i da li se Direktive Evropske unije odnose na upućene radnike iz država koji nisu članice EU i da li oni uopšte mogu biti upućeni radnici i kakva je zakonska regulativa ukoliko dođe do trajne sprečenosti za rad kao i iz koje zemlje se primenjuje Kolektivni ugovor kada je u pitanju minimalna zarada.

Imajući u vidu da iz Srbije nema upućenih radnika u oblasti nege, nemamo informacije u vezi sa zaradom i troškovima puta i smeštaja. Iz razgovora sa onima koji obavljaju rad na crno saznali smo da su prakse različite i da najčešće troškove puta snose sami radnici, a da su smešteni u porodicama gde pružaju uslugu.

PREPORUKE I REŠENJA

Na osnovu gorenavedenog, na kraju projektnih aktivnosti i dobijenih saznanja, konstatovali smo sledeće:

Srbiji nedostaju radnici u sektoru nege.

Država Srbija je raskinula ugovor koji je sa GIZ imala o upućivanju radnika u treću zemlju na rad.

U sektoru nege nema legalno upućenih radnika iz Srbije.

U trećim zemljama građani Srbije sami pronalaze posao, ponekad lično, ali najčešće putem rada na crno ili preko agencija koje regrutuju zaposlene u Srbiji.

Građani sami u trećim zemljama pronalaze agencije putem kojih se zapošljavaju, najčešće u Sloveniji i Nemačkoj, a onda ponekad bivaju upućeni preko tih agencija iz jedne zemlje EU u drugu zemlju EU. Ovaj proces je posebno prisutan u Sloveniji u koju se građani Srbije radije odlučuju da odu zbog života u nekadašnjoj zajedničkoj državi. Iz Slovenije dalje bivaju upućeni u Austriju ili Nemačku.

Građani Srbije koji obavljaju poslove nege, kako u Srbiji tako i u zemljama EU, su u proseku starije osobe, starosti preko 55 godina koje žele da se vrate u svoju zemlju.

Prisutan je trend odlaska mlađih obrazovanih osoba koje su obrazovane za rad u sektoru nege, za koje smo procenili da žele da ostanu nakon zaposlenja u zemljama EU na duži vremenski period; međutim, oni nisu upućeni već samostalno traže posao.

Osobe su nedovoljno informisane o obavezama i pravima prilikom radnog angažovanja u trećim zemljama.

U Srbiji su radno angažovani radnici iz zemalja sa Balkana i Dalekog istoka.

Sindikati nisu dovoljno angažovani na informisanju zaposlenih koji žele da odu jer smatraju da na taj način gube članstvo.

Shodno navedenom, preporuke su:

Sindikati se moraju više angažovati na pitanju upućivanja radnika.

Sindikati treba organizovano da informišu i svoje članstvo kao i nezaposlene o pravima i obavezama u vezi sa obavljanjem poslova u sektoru nege u trećim zemljama.

Sindikati će povećati svoj ugled među članstvom ukoliko brinu i o pravima upućenih radnika.

Sindikati preko mreže svojih sindikalnih aktivista treba da daju informacije o mogućnosti povezivanja u sindikate trećih zemalja.

Sindikati treba da informišu i bore se za prava radnika iz trećih zemalja koji su radno angažovani u Srbiji.

Serbian National Report: Recommendations and Solutions

There is an increasing number of health and care workers and home care workers who are moving through different countries of the European Union either as posted workers or as part of the labor migration, engaged based on the free movement of labor. In 2018, Serbia passed the Law on Posting Workers to Work Abroad. This Law regulates the rights of employees posted to temporary work abroad, the conditions and obligations for employers with regard to posting employees to temporary work abroad, cooperation of authorities and organizations performing state administration activities with regard to the protection of rights of employees posted to temporary work abroad, and the supervision over the implementation of this Law. We believe that employers are familiar with this Law, although we have not made contact with any employer involved in the posting of workers in general; furthermore, there are no posted workers from Serbia in the care services sector. The aim of the Project and our OIC was to familiarize those going to work abroad with their posting rights. Based on the questions we had received, we concluded that those interested in being posted to work abroad in third countries did not possess enough information about the regulations governing their posting abroad. Posted workers, who are affected by cross-border mobility, are protected by the EU Directives (96/71/EC, 2014/67/EU and 2018/957, which came into force on July 30, 2020). These Directives establish a series of guarantees in terms of employment conditions, payment of social security contributions, benefits, etc., which the companies in the Member States receiving posted workers must provide. In the situation where many countries, which are the “exporters” of posted workers, have used “yellow cards” against the revision of the Directive, we, trade unions, as social partners, are fighting to preserve the fundamental rights of posted workers and are analyzing the impact of Directives on posted workers, in terms of specific aspects concerning the field of healthcare and care and assistance services.

The greatest challenge for workers who are working abroad is the influence of the black market, i.e., of illegal work. These employees are invisible to the legislation of their country of origin, as well as to the legislation of the country in which they are working. These workers usually have no binding written contracts, and very often, the work they were promised is different from what they are actually doing. Also, working conditions, working hours, salaries, occupational safety and health are inadequate.

None of the persons who contacted OIC were posted to work legally, i.e., none of them were posted workers in the true sense of the word. Most often, they would find work themselves through an agency in third countries, and thus we were not able to get information about the type of documents they use to enter a third country.

Considering that the majority of people who applied through OIC were healthcare professionals, we believe that they possess enough knowledge and skills to perform nursing

and care duties. We believe that they possess more than enough qualifications for these jobs, considering that, in the Serbian healthcare sector, all persons who work with patients must have at least four years of professional education. Older persons who possess enough work experience and skills are most often those who go to work in third countries. This combination of knowledge and skills enables them to work successfully in care homes, as well as in home settings. We do not know whether or not the inspection supervision was carried out because there are no posted workers from Serbia.

Access to Information

Though our OIC, interested employers and caregivers can access information. Moreover, the Law on Posting Workers to Work Abroad can be found on several national websites. Many NGOs have information about working abroad on their websites. Our trade union did not publish any information on its webpages, other than OIC, because there are not enough workers in the Serbian public sector, and thus it was considered that providing this kind of information would encourage employees to leave the country. Through this Project, we realized that, as a trade union the members of which are leaving, we should familiarize them with the manner of acquiring information so that they do not get into trouble or be deceived. We assume that some of them, should they leave temporarily, will return to the healthcare system and continue to enjoy the benefits of the trade union membership. Various questions were asked through our OIC, starting with whether or not they have the status of a posted worker if they go to an agency, whether or not they have the right to a day off as posted workers, where they can get information about their rights as workers working in Slovenia, who guarantees to the worker that an employer will fulfill its obligations, what is the limit for overtime work, i.e., working hours, whether or not a posted worker, after a maximum stay of 12+6 months, has the right to remain in the country to which he/she was posted without the consequences from the employer, if he/she finds a job within his/her profession; whether or not there is a service in Serbia that provides continuous information services for the posted workers, in case they have a problem which they do not know how to solve, or if that is exclusively within the competences of the services. They are also interested in the duration of rest and right to rest; whether a health worker can be posted to work only by a healthcare institution and a temporary employment agency or a worker himself/herself can apply somewhere (somewhere else) without informing the institution or the agency. Furthermore, they are interested in the relation between local and posted workers, i.e., whether the workers from our country, which is not a Member State of the EU, will have difficulties compared to workers from the EU countries. They also want to know in which country their years of service will be calculated, in our country or in the country in which they will work, and what happens to the job position of the person posted by a company in the home country and how many times one can apply. Moreover, they want information on whether or not the Directives of the European Union apply to posted workers from countries that are not members of the EU and whether or not they can be posted workers at all, and what the statutory regulations are in the event of permanent inability to work, and from which country the Collective Agreement will apply when it comes to minimum wage.

Considering that there are no posted care services workers from Serbia, we have no information regarding earnings and travel and accommodation costs. After talking to the persons who work illegally, we learned that practices vary and that travel expenses are most often borne by workers themselves and that they live with the families they are providing the services for.

RECOMMENDATIONS AND SOLUTIONS

Based on the foregoing, at the end of project activities and based on the acquired knowledge, we determined the following:

Serbia lacks workers in the care services sector.

Serbia terminated its agreement with GIZ with regard to the posting of workers to work in third countries.

There are no legally posted workers from Serbia in the care services sector.

Serbian citizens find work themselves in third countries, either personally or most commonly by working illegally or through agencies that recruit employees from Serbia.

Citizens themselves find agencies in third countries through which they are employed, most commonly in Slovenia and Germany, and then sometimes they are sent through these agencies from one EU country to another EU country. This process is especially present in Slovenia, where Serbian citizens prefer to go as the two countries were once one country. From Slovenia, they are sent to Austria or Germany.

Serbian citizens who provide care services both in Serbia and the EU countries are on average people over the age of 55 who want to return to their country.

There is a trend which shows that younger and educated persons who possess the education necessary for working in the care services sector are leaving, for whom we assume that they want to stay after being employed in the EU countries for a longer period of time; however, they are not posted, they are looking for work on their own.

People are insufficiently informed about their obligations and rights while working in third countries.

Workers from the Balkan countries and from the Far East are working in Serbia.

Trade unions are not sufficiently involved in informing the employees who want to leave because they believe that this is how they will lose their members.

Based on the foregoing, our recommendations are as follows:

Trade unions must be more involved in terms of worker posting.

Trade unions should organize the provision of information both to their members and to unemployed persons, about the rights and obligations with regard to working in the care services sectors in third countries.

Trade unions will increase their reputation among members if they also care about the rights of posted workers.

Through their network of union activists, trade unions should provide information about the possibility of joining unions in third countries.

Trade unions should provide information and fight for the rights of workers from third countries who are working in Serbia.

Nationaler Bericht Serbiens: Empfehlungen und Lösungen

Die Zahl der Arbeitnehmer, die in den Bereichen der Gesundheits- und der häuslichen Pflege in unterschiedlichen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union arbeiten, steigt unaufhörlich, und dies unabhängig davon, ob es sich um entsandte Fachkräfte oder um eine Arbeitnehmermigration handelt, die auf der Grundlage des freien Dienstleistungsverkehrs beschäftigt sind. Serbien hat 2018 ein eigenes Arbeitnehmer-Entsendegesetz verabschiedet. Das Gesetz regelt dabei die Rechte der Arbeitnehmer, die vorübergehend ins Ausland zur Arbeit entsandt werden, aber auch die für die Arbeitgeber geltenden Voraussetzungen und Pflichten in Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern zur vorübergehenden Arbeit ins Ausland. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit der Behörden und Organisationen, die mit Tätigkeiten der staatlichen Verwaltung im Hinblick auf den Schutz der im Ausland vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer sowie mit der Kontrolle der Anwendung dieses Gesetzes betraut sind. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber mit diesem Gesetz vertraut sind, obwohl keiner der Arbeitgeber, die im Bereich der Entsendung von Arbeitskräften tätig sind, kontaktiert wurde, während es gleichzeitig im Pflegesektor keine aus Serbien entsandten Pflegekräfte gibt. Das Ziel des Projektes und unseres OIC (Online-Informationen-Center) bestand darin, die ins Ausland entsandten Arbeitskräfte über die ihnen in Zusammenhang mit der Entsendung gebührenden Rechte zu informieren. Aufgrund der gestellten Fragen konnte man zu dem Schluss gelangen, dass diejenigen Arbeitnehmer, die an einer Entsendung zur Arbeit in Drittstaaten interessiert sind, nicht in genügendem Maße über die Vorschriften informiert sind, die ihre Entsendung zur Arbeit im Ausland regeln. Die entsandten Arbeitnehmer, auf die sich die grenzüberschreitende Mobilität auswirkt, sind durch die Durchsetzungsrichtlinie der Europäischen Union (96/71/EG, 2014/67/EU und 2018/957) geschützt, welche am 30. Juli 2020 in Kraft getreten ist. Diese Richtlinien verfolgen das Ziel, eine Reihe von Garantien im Hinblick auf die Einstellungsbedingungen, die Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung, Vergütungen usw. sicherzustellen, die wiederum seitens der Unternehmen in jenen Mitgliedsstaaten bereitgestellt werden müssen, welche die entsandten Arbeitnehmer einstellen. In einer Situation, in der viele Länder als "Exporteure" von entsandten Arbeitskräften ihre "gelben Karten" gegen die Revision der Richtlinie "gezogen" haben, kämpfen wir, die Gewerkschaften als soziale Partner, darum, die grundlegenden Rechte der entsandten Arbeitnehmer zu schützen und den Einfluss der Richtlinien auf die entsandten Arbeitnehmer zu analysieren, wenn es sich um besondere Aspekte handelt, die den Bereich des Gesundheitswesens und der Dienstleistungen im Rahmen der Pflege und Hilfestellung betreffen.

Die größten Herausforderungen für die ins Ausland zur Arbeit entsandten Arbeitnehmer stellen die Einflüsse des Schwarzmarktes, d.h. der illegalen Beschäftigung dar. Diese

Arbeitnehmer bleiben für die Gesetzgebung sowohl der Länder unsichtbar, aus denen sie kommen, als auch für die gesetzlichen Vorschriften des Landes, in dem sie arbeiten. Am häufigsten kommt es vor, dass diese Arbeitnehmer keine verbindlichen schriftlichen Arbeitsverträge besitzen und dass sich die Ausübung von Tätigkeiten, die ihnen in Aussicht gestellt wurde, von der wirklich ausgeübten Tätigkeit unterscheidet. Gleiches gilt für die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeiten und Gehälter, während die Maßnahmen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und einer gesundheitlich unbedenklichen Arbeit nicht adäquat sind.

Keine der Personen, die das OIC kontaktiert haben, wurde auf legalem Wege zur Arbeit entsandt, bzw. konnte im wahrsten Sinne des Wortes nicht als entsandter Arbeitnehmer angesehen werden. Zumeist fanden sie Arbeit in eigener Regie über Arbeitsagenturen in Drittstaaten, so dass keine Möglichkeit bestand, Informationen darüber zu erhalten, welche Dokumente sie verwendet haben, um in einen der Drittstaaten zu gelangen.

Angesichts der Tatsache, dass sich über das OIC vor allem medizinische Fachkräfte gemeldet hatten, konnte von der Annahme ausgegangen werden, dass sie über ausreichende Kenntnisse und Fertigkeiten verfügten, um Tätigkeiten der Pflege nachzugehen. Man kann sogar behaupten, dass sie für diese Tätigkeiten sogar mehr als ausreichend qualifiziert sind, weil ja im Bereich des Gesundheitswesens in Serbien alle Fachkräfte, die mit Patienten zu tun haben, eine mindestens vier Jahre dauernde Ausbildung absolviert haben müssen. Für die Arbeit in Drittstaaten entscheiden sich überwiegend ältere Menschen, die eine langjährige Berufserfahrung und ausgeprägte berufliche Fertigkeiten besitzen. Diese Verbindung aus erworbenen Kenntnissen und angeeigneten Fertigkeiten ermöglicht es ihnen, erfolgreich in Pflegeeinrichtungen, aber auch im häuslichen Umfeld ältere Menschen zu versorgen. Es ist nicht bekannt, ob diesbezüglich behördliche Kontrollen durchgeführt worden sind, weil es ja keine entsandten Arbeitnehmer aus Serbien gibt.

Zugang zu Informationen

Über unser OIC erhalten die interessierten Arbeitgeber und Pflegekräfte Zugang zu allen notwendigen Informationen. Des Weiteren kann über mehrere nationale Webseiten das Arbeitnehmer-Entsendegesetz eingesehen werden. Zahlreiche Nichtregierungsorganisationen stellen auf ihren Webseiten Informationen über die Möglichkeiten für eine Beschäftigung im Ausland zur Verfügung. Unsere Gewerkschaft hat auf ihren Internetseiten außer dem OIC keine weiteren Informationen bereitgestellt, weil es im öffentlichen Sektor in Serbien an Arbeitskräften mangelt, so dass man der Meinung war, man würde durch die Bereitstellung dieser Art von Informationen die Arbeitnehmer dazu anregen, das eigene Land zu verlassen. Mit Hilfe dieses Projektes sind wir zu der Einsicht gelangt, dass wir als Gewerkschaft, deren Mitglieder ins Ausland ziehen, um dort zu arbeiten, diese informieren sollten, damit sie nicht in eine für sie missliche Lage gelangen oder in die Irre geführt werden. Zudem glauben wir, dass einige von ihnen wieder zurückkehren und im hiesigen Gesundheitswesen Arbeit finden werden, wobei sie sicherlich dann auch die Vorteile der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft nutzen werden. Über unser OIC wurden verschiedene Fragen gestellt, angefangen bei der Frage ob sie den Status eines zur Arbeit entsandten Arbeitnehmers besitzen, wenn sie über eine Beschäftigungsagentur ins Ausland umziehen, ob sie als entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf freie Tage haben,

wo sie sich über die eigenen Rechte als entsandte Arbeitnehmer in Slowenien informieren können, wer dafür einstehen muss, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachkommen wird, wo das Limit für Überstundenarbeit liegt, ob der Arbeitnehmer nach dem maximal vorgesehenen Aufenthalt von 12+6 Monaten das Recht besitzt, ohne Konsequenzen seitens des Arbeitgebers befürchten zu müssen, in dem Land zu bleiben, in welches er entsandt wurde, wenn er anderswo Arbeit in seinem erlernten Beruf findet, bis hin zu der Frage, ob es in Serbien eine Behörde gibt, die den entsandten Arbeitnehmern permanent Informationen zukommen lässt, wenn sie sich Problemen gegenübergestellt sehen, die sie selbst nicht zu lösen vermögen, bzw. ob in diesen Fällen dies im ausschließlichen Zuständigkeitsbereich dieser Behörde liegt? Zudem interessierte sie, wie lange ihr Urlaub dauert, ob medizinische Fachkräfte ausschließlich von den jeweiligen medizinischen Einrichtungen oder der Agentur für vorübergehende Beschäftigung entsandt werden, oder ob Arbeitnehmer sich ohne Entsendung durch die Einrichtung oder Agentur irgendwo (bei einer anderen Stelle) selbst bewerben können. Es kam auch die Frage auf, wie das Verhältnis der einheimischen Arbeitnehmer zu den entsandten Arbeitnehmern aussieht, d.h. ob Arbeitnehmer aus unserem Land, das nicht Mitglied der EU ist, anders behandelt werden als Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten? Weiterhin erkundigten sie sich danach, in welchem Land die Beitragszeiten angerechnet werden, d.h. in unserem oder dem Land, in welches man sie zur Arbeit entsenden wird, sowie was mit dem Arbeitsplatz des seitens des Unternehmens entsandten Arbeitnehmers im Heimatland passiert und wie oft man sich um eine solche Stelle bewerben kann? Sie interessierten sich ebenfalls dafür, ob sich die Richtlinien der Europäischen Union auch auf die Arbeitnehmer beziehen, die nicht aus den EU-Mitgliedsstaaten kommen, aber auch ob sie überhaupt den Status von entsandten Arbeitnehmern besitzen können und wie die gesetzliche Lage aussieht, wenn der Fall einer Erwerbsunfähigkeit eintreten sollte. Sie waren zudem daran interessiert zu erfahren, aus welchem Land Kollektivverträge Anwendung finden, wenn es sich um Fragen des Mindestlohnes handelt.

Angesichts des Umstands, dass es im Pflegebereich keine entsandten Fachkräfte aus Serbien gibt, haben wir auch keine Informationen über die Höhe der Gehälter sowie über die Reise- und Unterbringungskosten. Aus den Gesprächen mit denjenigen, die als Schwarzarbeiter tätig sind, konnte man erfahren, dass die Sachlage unterschiedlich ist, doch dass die Reisekosten zumeist die Arbeitnehmer selbst zu tragen haben, während sie gleichzeitig bei Familien untergebracht sind, in denen sie ihre Dienstleistungen erbringen.

EMPFEHLUNGEN UND LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen können wir am Schluss der Projektaktivitäten und der erlangten Erkenntnisse Folgendes feststellen:

In Serbien mangelt es an Pflegefachkräften.

Die Republik Serbien hat den Vertrag aufgelöst, den sie mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) über die Entsendung von Arbeitnehmern zur Arbeit in Drittländer abgeschlossen hatte.

Im Bereich der Pflege gibt es keine legal entsandten Fachkräfte aus Serbien.

Staatsbürger der Republik Serbien finden selbst Arbeit im Ausland, sei es durch persönliche Kontakte, in Form von Schwarzarbeit oder über Agenturen für Personalvermittlung, die Arbeitskräfte aus Serbien anwerben.

Staatsbürger der Republik Serbien finden in Drittstaaten von sich aus Agenturen, die sie beschäftigen, und zwar zumeist in Slowenien und Deutschland, wonach sie manchmal über diese Agenturen aus einem EU-Mitgliedsland in ein anderes zur Arbeit entsandt werden. Dieser Prozess ist insbesondere in Slowenien ausgeprägt, wohin die Arbeitnehmer aus Serbien lieber ziehen wegen des früheren Zusammenlebens in einem gemeinsamen Staat. Aus Slowenien werden sie dann nach Österreich oder Deutschland zur Arbeit entsandt.

Bei Arbeitnehmern aus Serbien, die als Pflegekräfte sowohl in Serbien als auch in den EU-Mitgliedsstaaten arbeiten, handelt es sich im Durchschnitt um Personen, die älter als 55 sind und den Wunsch haben, anschließend in ihr Heimatland zurückzukehren.

Bemerkbar ist der Trend hin zur Auswanderung jüngerer ausgebildeter Fachkräfte im Pflegebereich, die unserer Einschätzung zufolge die Absicht haben, sich in den EU-Mitgliedsstaaten langfristig anzusiedeln, doch niemand von ihnen wurde entsandt, sondern es handelt sich vielmehr um Arbeitskräfte, die sich selbstständig auf Arbeitssuche begeben haben.

Arbeitnehmer sind bei der Eingehung von Arbeitsverhältnissen in Drittstaaten über die eigenen Pflichten und Rechte ungenügend informiert.

In Serbien hingegen finden Arbeitskräfte aus den Balkanstaaten und aus Fernost Arbeit.

Die Gewerkschaften engagieren sich in unzureichendem Maße, wenn es sich um die Informierung der auswanderungswilligen Arbeitnehmer handelt, weil sie der Meinung sind, dass sie auf diese Weise ihre Mitglieder verlieren würden.

Vor diesem Hintergrund können folgende Empfehlungen unterbreitet werden:

Die Gewerkschaften müssen sich mehr engagieren, wenn es um die Entsendung von Arbeitnehmern geht.

Die Gewerkschaften sollten organisiert ihre Mitglieder, aber auch die Arbeitssuchenden über die Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit der Ausübung von Tätigkeiten im Bereich der Pflege in Drittstaaten informieren.

Die Gewerkschaften werden bei ihren Mitgliedern das eigene Ansehen steigern können, wenn sie sich auch für die Rechte der entsandten Arbeitnehmer einsetzen.

Die Gewerkschaften sollten über das Netzwerk der eigenen Gewerkschaftsaktivisten Informationen über die Möglichkeiten für eine Mitgliedschaft in Gewerkschaften der Drittstaaten erteilen.

Gewerkschaften sollten es sich zur Aufgabe machen, Arbeitnehmer aus Drittländern, die in Serbien beschäftigt sind, zu informieren und sich für ihre Rechte einzusetzen.

Serbie rapport national : Recommandations et solutions

Un nombre croissant de travailleurs dans le domaine de la santé et des services de soins et d'aide circulent entre les différents pays de l'Union européenne en tant que travailleurs détachés ou travailleurs migrants embauchés sur la base de la libre circulation des travailleurs. En 2018 la Serbie a adopté La loi sur le détachement des travailleurs. Ladite loi règle les droits des travailleurs détachés, les conditions et les obligations de l'employeur relatif au détachement temporaire des travailleurs, la coopération entre les organes et les organisations chargés des affaires de l'administration de l'Etat relatif à la protection des droits des travailleurs détachés et du contrôle de l'application de ladite loi. Nous croyons que les employeurs connaissent cette loi bien que nous ne contactons aucun employeur détachant les travailleurs en général, et dans le secteur de services de soins il n'y a pas de travailleurs détachés serbes. L'objectif du Projet et de notre Centre d'information en ligne OIC était d'informer les travailleurs partant à l'étranger sur leurs droits concernant le détachement. Nous avons conclu sur la base des questions qui nous étaient posées que ceux qui s'intéressaient au détachement dans un pays tiers n'avaient pas d'informations suffisantes sur la réglementation de leur détachement. Les travailleurs détachés touché par la mobilité transfrontalière sont protégés par les Directives de l'Union européenne (96/71/CE, 2014/67/UE et 2018/957, en vigueur depuis le 30 juillet 2020). Ces directives établissent plusieurs garanties liées aux conditions de l'emploi, au paiement de la cotisation de sécurité sociale, aux rémunérations etc. qui doivent être fournies par les sociétés ou entreprises dans les Etats membres qui embauchent les travailleurs détachés. Dans une situation où beaucoup de pays "exportateurs" de travailleurs détachés ont levé les "cartons jaunes" contre la révision de la Directive, nous, les syndicats, en tant que les partenaires sociaux luttons pour la préservation des droits fondamentaux des travailleurs détachés et nous analysons l'influence des directives sur les travailleurs détachés en ce qui concerne les aspects spécifiques qui touchent le domaine de la santé et des services de soins et d'aide.

Le plus grand défi pour les travailleurs à l'étranger est lié au travail au noir, c'est-à-dire au travail dissimulé. Ces travailleurs ne sont pas reconnus par les lois du pays d'origine ainsi que celles du pays où ils travaillent. Le plus souvent ces travailleurs n'ont aucun contrat écrit contraignant et le travail qui leur a été promis est très souvent différent de celui qu'ils réalisent. Les conditions de travail, horaires, salaire, sécurité et santé sont également inadéquats.

Parmi les personnes ayant contacté le Centre d'information en ligne OIC il n'y a personne qui a été détaché légalement c'est-à-dire personne n'est travailleur détaché proprement dit. Le plus souvent ils trouvent le travail tous seuls par le biais d'une agence dans un pays tiers et nous n'avions pas la possibilité d'obtenir les informations sur les justificatifs nécessaires pour entrer sur le territoire des pays tiers.

Etant donné que la plupart des personnes ayant contacté le Centre d'information en ligne OIC sont les professionnels de santé, nous sommes d'avis qu'ils possèdent les connaissances et les compétences suffisantes pour exercer le travail de soins. Nous sommes d'avis que leurs compétences sont plus que suffisantes étant donné qu'en Serbie toutes les personnes travaillant avec les patients dans le domaine de santé doivent avoir au minimum le diplôme d'enseignement professionnel qui dure quatre ans. Les personnes qui partent travailler aux pays tiers sont le plus souvent celles qui travaillaient pendant des années et dont les compétences sont suffisantes. Cette combinaison de connaissances et des compétences leur permet de travailler avec succès dans les établissements de soins pour les personnes âgées, ainsi que d'exercer le travail de soins à domicile. Nous ignorons si le contrôle a été réalisé par les inspecteurs de travail car il n'y a pas de travailleurs détachés serbes.

Accès aux informations

Les employeurs et les aides-soignants intéressés peuvent obtenir des informations via notre Centre d'information en ligne OIC. La loi sur le détachement des travailleurs est également accessible sur plusieurs sites nationaux. Plusieurs organisations non-gouvernementales ont publié sur leurs pages web les informations sur le travail à l'étranger. Notre syndicat n'a publié aucune information sur ses pages web sauf celle d'OIC car il existe le manque de travailleurs dans le secteur public en Serbie et la publication des informations de ce genre encouragerait les travailleurs à quitter le pays. Nous avons compris grâce à ce Projet qu'en tant que le syndicat dont les membres quittent le pays, nous devrions les informer pour éviter qu'ils ne rencontrent des problèmes ou qu'ils ne soient trompés. Nous supposons que certains d'entre eux, s'ils quittent temporairement le pays, rentreront dans le système de santé et continueront de profiter des avantages en tant que les membres du syndicat. Les questions posées via notre Centre d'information en ligne OIC sont variées, par exemple : Est-ce que le travailleur a le statut du travailleur détaché s'il trouve le travail par le biais d'une agence ; est-ce qu'il a le droit, en tant que le travailleur détaché, aux jours libres ; où peut-on obtenir des informations sur leurs droits en tant que les travailleurs en Slovénie ; qui garantit au travailleur que l'employeur remplira ses obligations ; quel est le maximum des heures supplémentaires ; est-ce que le travailleur détaché a le droit après le séjour maximal de 12 + 6 mois, sans être puni par son employeur, de rester dans le pays où il a été envoyé, s'il trouve un emploi dans son domaine de compétences ? Est-ce qu'il existe en Serbie un service constant d'informations pour les travailleurs détachés, au cas où ils rencontrent un problème qu'ils ne sont pas capables de résoudre, ou la seule possibilité est de s'adresser aux organes compétents ? Ils veulent s'informer également sur la durée de congé payé et le droit au congé. Ils veulent savoir si l'établissement de santé et l'agence de l'emploi temporaire sont les seuls qui peuvent envoyer le professionnel de santé ou le travailleur peut tout seul candidater à un (autre) emploi sans être envoyé par l'établissement ou l'agence ? Ils posent également les questions sur le statut des travailleurs résidents par rapport aux travailleurs détachés, soit si les travailleurs ressortissants de notre pays qui n'est pas le membre de

l'UE auront des difficultés par rapport aux travailleurs venus des Etats membres de l'UE. Ils demandent dans quel pays leur durée de carrière sera enregistrée, le notre ou celui où ils travailleront, et ce que devient leur poste de travail qu'ils occupaient dans l'entreprise dans leur pays d'origine, et combien de fois ils peuvent déposer la candidature. Ils demandent également si les Directives de l'Union européenne s'appliquent aux travailleurs détachés ressortissants des Etats non-membres de l'UE et s'ils ont la possibilité quelconque d'être considérés comme les ouvriers détachés et quelles lois sont appliquées en cas d'invalidité, et de quel pays le Contrat collectif est appliqué relatif au salaire minimum.

Etant donné qu'il n'y a pas de travailleurs détachés serbes dans le secteur de soins, nous n'avons pas d'informations sur le salaire et les frais de transport et de séjour. Les conversations avec ceux qui travaillent au noir nous ont révélé que les pratiques étaient différentes et que les frais de transport étaient le plus souvent subis par les travailleurs mêmes, et qu'ils séjournaient chez les familles auxquelles ils rendaient leurs services.

RECOMMANDATIONS ET SOLUTIONS

Sur la base de tout ce qui est ci-dessus désigné, nous avons constaté à la fin des activités du projet ce qui suit :

La Serbie connaît le manque de main d'œuvre dans le secteur de soins

La Serbie a résilié le contrat avec l'Organisation allemande pour la coopération internationale GIZ relatif au détachement de travailleurs dans un pays tiers

Il n'y a pas de travailleurs serbes légalement détachés dans le secteur de soins

Les citoyens de la Serbie trouvent seuls un emploi dans un pays tiers, soit ils le trouvent tout seuls et c'est le plus souvent le travail au noir, soit par le biais des agences qui recrutent les travailleurs en Serbie

Les citoyens trouvent seuls dans les pays tiers les agences qui les embauchent, le plus souvent en Slovénie et en Allemagne et puis ils sont parfois envoyés par ces agences d'un pays membre de l'UE dans un autre pays membre de l'UE. Cette pratique est très présente en Slovénie, où les citoyens de la Serbie préfèrent venir parce que les deux peuples vivaient autrefois dans le même pays. Ils sont ensuite envoyés de la Slovénie en Autriche ou en Allemagne.

Les citoyens de la Serbie travaillant dans le secteur de soins en Serbie ainsi que dans les pays membres de l'UE sont en moyenne les personnes âgées de plus de 55 ans et ils veulent rentrer dans leur pays.

Il y a une tendance de départ des personnes jeunes compétentes pour le travail dans le

secteur de soins et nous estimons qu'elles veulent rester longtemps dans les pays membres de l'UE après avoir trouvé un emploi, mais il ne s'agit pas de travailleurs détachés, ils cherchent le travail tout seuls.

Les personnes intéressées ne sont pas suffisamment informées sur les obligations et les droits en tant que travailleurs dans les pays tiers.

En Serbie il y a des travailleurs ressortissants de pays des Balkans et d'Extrême-Orient.

Les syndicats n'informent pas suffisamment les travailleurs voulant quitter le pays car ils estiment perdre leurs membres de cette manière.

Vu tout ce qui est ci-dessus désigné, les recommandations sont les suivantes :

Les syndicats doivent faire un plus grand effort relatif à la question du détachement des travailleurs

Les syndicats doivent informer d'une manière organisée leurs membres, ainsi que les personnes au chômage sur les droits et les obligations concernant le travail dans le secteur de soins dans les pays tiers.

Les syndicats seront plus respectés par leurs membres s'ils veillent également sur les droits des travailleurs détachés

Les syndicats doivent donner, par le biais du réseau de leurs activistes, les informations sur la possibilité d'adhérer aux syndicats des pays tiers

Les syndicats doivent informer et lutter pour les droits des travailleurs ressortissants de pays tiers qui travaillent en Serbie.



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



UNIVERSITY OF
THESSALY

