

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

570

Vragen van de leden **Leijten** en **Ulenbelt** (beiden SP) aan de ministers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het aantrekken van Poolse werknemers in de zorg* (ingezonden 9 september 2011).

Antwoord van minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 4 november 2011). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2011–2012, nr. 146.

Vraag 1

Wat is uw reactie op de werving van Poolse zorgmedewerkers voor Nederlandse patiënten?¹

Antwoord 1

Zorgaanbieders zelf zijn primair verantwoordelijk voor hun personeelsbeleid. Mede om zoveel mogelijk te voorkomen dat tijdelijke oplossingen om het personeelsbestand aan te vullen noodzakelijk zijn, zoals het werven van buitenlandse arbeidskrachten, ondersteunt het kabinet zorgaanbieders op diverse wijzen op het terrein van de arbeidsmarkt. Hierover is uw Kamer onlangs geïnformeerd². Het kabinet geeft er de voorkeur aan dat zorgaanbieders binnenlands personeel werven. Het kan echter noodzakelijk zijn om buitenlands personeel aan te trekken om aan de zorgvraag te voldoen.

Vraag 2

Vindt u het wenselijk dat Poolse zorgmedewerkers worden geworven? Wilt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 2

Zie mijn antwoord op vraag 1.

Vraag 3

Vindt u het wenselijk dat Poolse zorgmedewerkers enerzijds voor iemand zorgen en anderzijds afhankelijk zijn van huisvesting van dezelfde persoon die zij verzorgen? Acht u het denkbaar dat hierdoor de risico's op uitbuiting van de medewerker vergroot wordt? Acht u het denkbaar dat hierdoor grensover-

¹ Artikel «Uit de zorgen met een Pool in huis», AD dinsdag 6 september 2011.

² Arbeidsmarktbrief 11 oktober 2011. Kamerstuknummer nog niet bekend.

schrijdend gedrag of uitbuiting door de zorgbehoevende minder snel zal worden gemeld door de medewerker? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 3

De arbeidsmigranten zijn voor het vinden van adequate huisvesting primair zelf verantwoordelijk. De werkgevers die hen voor tijdelijk werk naar Nederland halen zijn moreel verantwoordelijk de arbeidsmigranten daarbij te ondersteunen. Een deel van de werkgevers doet dit ook, steeds meer en beter. Echter, een deel van het aantal werkzame arbeidsmigranten in Nederland werkt voor malafide uitzendbureaus en werkgevers. Arbeidsmigranten komen in dat geval vaak terecht in een netwerk van huisjesmelkers en uitbuiters. Voor maatregelen voor meer en betere huisvesting van arbeidsmigranten verwijs ik naar de brief van 14 april jl. van minister Kamp³.

Vraag 4

Hoe oordeelt u over de arbeidsvoorwaarden voor de Poolse zorgmedewerker, die neerkomt op 24 uur per dag en 7 dagen in de week aanwezig en paraat zijn? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4

Voor iedereen die in dienst is van een in Nederland gevestigd bedrijf gelden de arbeidsvoorwaarden zoals afgesproken in de cao.

Werknemers van buitenlandse dienstverleners die tijdelijk in Nederland gedetacheerd zijn hebben eveneens recht op de Nederlandse wettelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In aanvulling daarop hebben zij op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga) recht op een «harde kern» van arbeidsvoorwaarden, voor zover die zijn opgenomen in de algemeen verbindend verklaarde cao in de betreffende sector. Onder de «harde kern» valt onder meer het cao-loon (betaald door de dienstverlener), vakantiedagen, rusttijden, maximale werktijden, regels en voorwaarden voor uitzendwerk, veiligheidsmaatregelen en gelijke behandeling.

Voor alle werknemers die in Nederland werken gelden de regels met betrekking tot rusttijden en maximale werktijden. Het is niet toegestaan om 24 uur per dag en 7 dagen in de week aanwezig en paraat te zijn.

In het najaar start de Arbeidsinspectie een pilot in de zorgsector naar naleving van de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, waarbij ook bemiddelingsbureaus gecontroleerd worden. Daarbij wordt ook gekeken naar de arbeidstijden.

Vraag 5

Bent u van mening dat ook deze Poolse zorgmedewerkers onder de cao Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) vallen? Zo neen, waarom niet? Zo ja, bent u bereid de arbeidsinspectie op dit bedrijf af te sturen om de cao-naleving te toetsen?

Antwoord 5

Het is afhankelijk van de specifieke situatie of een zorgmedewerker onder de cao Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg valt. Het is aan cao-partijen om hier een uitspraak over te doen. In geval er een cao van toepassing is, is het toetsen van de naleving van die cao in principe een zaak van sociale partners zelf. Cao-partijen kunnen bij de handhaving van de algemeen verbindend verklaarde cao de hulp inroepen van de Arbeidsinspectie, indien er sprake is van een gegronde vermoeden van niet naleving van de cao met het oog op een civiele rechtsvordering.

Vraag 6

Zijn de Poolse verpleegkundigen Beroepen Individuele Gezondheidszorg (BIG)- geregistreerd? Zo ja, welke instantie is hier verantwoordelijk voor? Zo nee, bent u bereid de Inspectie voor de Gezondheidszorg de zorgsituatie te laten toetsen?

³ Kamerstukken II 2010–2011, 29 407, nr. 118.

Antwoord 6

De meeste medewerkers van The Caring Crew leveren diensten zoals huishoudelijk werk en begeleiding. Daarvoor is geen BIG-registratie vereist. De Poolse medewerkers die voorbehouden handelingen verrichten zijn, wettelijk verplicht, BIG-geregistreerd. Het CIBG, een uitvoeringsorganisatie van het ministerie van VWS, is verantwoordelijk voor het BIG-register.

Vraag 7

Op welke wijze zijn de Poolse en de Nederlandse zorgopleidingen vergelijkbaar?

Antwoord 7

Voor gereguleerde beroepen, zoals verpleegkundigen en verzorgenden, geldt in Europees verband de Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties. Ook voor Poolse verpleegkundigen geldt op grond van deze richtlijn dat voor de toegang tot beroepen in de gezondheidszorg de toetsing van de talenkennis geen onderdeel mag zijn van de procedure voor erkenning van het diploma van de beroepsbeoefenaar. Als een Poolse verpleegkundige de vereiste kwalificaties heeft, wordt het diploma in Nederland conform de richtlijn automatisch erkend en wordt de beroepsbeoefenaar ingeschreven in het BIG register.

Vraag 8

Bent u nog steeds van mening dat u over een taalbarrière geen oordeel hoeft te vellen?⁴

Antwoord 8

De antwoorden op Kamervragen waaraan u refereert, waren opgesteld door staatssecretaris Bussemaker en betroffen een andere casus uit 2009. In het recente AD-artikel wordt geen melding gemaakt van een eventuele taalbarrière.

Vraag 9

Worden de Poolse zorgmedewerkers bemiddeld voor via AWBZ of Zorgverzekeringswet (ZVW) verzekerde zorg? Zo ja, heeft het bedrijf een Wet toelatingszorginstellingen (WTZi)-erkenning? Zo nee, op welke wijze zijn mensen die zorgbehoefstig zijn verzekerd van goede zorg?

Antwoord 9

De Poolse zorgmedewerkers in deze casus worden in principe niet bemiddeld voor verzekerde zorg via AWBZ of Zvw. Hun diensten zijn meer vergelijkbaar met de thuiszorg, wat collectief gefinancierd kan worden onder de Wmo. Mensen kunnen zich voor deze zorg wenden tot hun gemeente.

Vraag 10

Hoeveel bedrijven werven zorgmedewerkers uit lage(re) lonenlanden? Om hoeveel medewerkers gaat het, om hoeveel bemiddelde particulieren, om welke landen? Als dit niet bekend is, bent u dan bereid dit te onderzoeken?

Antwoord 10

Voor arbeidsmigratie binnen de EU is, met uitzondering van Roemenen en Bulgaren, geen registratie vereist. Daar zijn derhalve geen cijfers over beschikbaar. Er zijn wel cijfers bekend over arbeidsmigranten van buiten de EU: Het UWV heeft in 2010 137 werkvergunningen afgegeven voor de sector zorg. De meeste werkvergunningen werden toegekend aan mensen met een Indonesische, Amerikaanse, Zuid-Afrikaanse, Roemeense en Surinaamse nationaliteit.

Vraag 11

Hoe verhoudt deze werving zich tot de WHO-code voor internationale werving van zorgpersoneel? Kunt u uw antwoord toelichten?

⁴ Antwoorden op Kamervragen van het lid Leijten: (2009Z16398).

Antwoord 11

De WHO-code betreft het «ethisch» werven van zorgpersoneel in ontwikkelingslanden. «Ethisch» werven is het zorgvuldig werven van gezondheidspersoneel zonder dat nadelige effecten optreden voor de landen van herkomst. Polen behoort niet tot de ontwikkelingslanden. Uit een Poolse studie naar de arbeidsmigratie van Poolse zorgprofessionals blijkt bovendien dat arbeidsmigratie geen directe bedreiging vormt voor het zorgstelsel in Polen⁵.

⁵ Marcin Kautsch en Katarzyna Czabanowska (2011) When the grass is greener at home: Poland. Euro Observer: The Health Policy Bulletin of the European Observatory on Health Systems and Policies.