

VAN MOBILITEIT VAN PROFESSIONALS IN DE CULTURELE SECTOR TOT PATCHWORK-WERKERS¹ VAN EUROPE

Aanbevelingsnota over de voornaamste uitdagingen en knelpunten en hoe deze te overkomen

4de Cross-Border Culture Task Force (T4CBC) Conferentie van de Association of European Border Regions (AEBR), 27 tot 29 April 2016 in Bergen, België.

“Mobiliteit is sinds jaar en dag een realiteit voor vele professionals in de kunst-en cultuursector in Europa².

Tegenwoordig vindt creatief en artistiek werk steeds vaker in een international context plaats. Mobiliteit is noodzakelijk geworden voor kunstenaars en culturele professionals. Ze reizen over grenzen om het bereik van hun activiteiten te vergroten, nieuwe publieken te ontmoeten maar ook om hun visie te verbreden en nieuwe bronnen van inspiratie te vinden. Voor de persoonlijke ontwikkeling van een kunstenaar is het ook van vitaal belang om ervaringen te kunnen uitwisselen en te kunnen leren van collega’s uit het buitenland met het oog op de ontwikkeling van hun carrière.³

Inhoud

Inleiding

Doel van deze aanbevelingsnota

State-of-the-Art: De mobiliteit van de actoren van de culturele en creatieve sectoren in de Europese Unie

De voornaamste hindernissen voor de actoren in de culturele en creatieve sectoren en hoe ze te overwinnen

1. Problemen rond sociale zekerheid en belastingen

1.1 Bewijs van statuut binnen de sociale zekerheid: het A1 formulier

1.2 De « aankomstverklaring »

1.3 Dubbele belasting

2. Toegang om informatie te verbeteren en aan te vullen

¹ De term patchwork-werker verwijst naar een groep werkers die economisch actief is en die verschillende jobs uitoefenen, als zelfstandige, als loontrekkende met lange termijn contracten/verschillende contracten/permanente part-time contracten, of zelfs als gedetacheerde werker. Bovendien beoefenen ze hun beroep mogelijks in verschillende landen. De terminologie werd geïntroduceerd door Eva Van Ooij (LL.M.) tijdens de *AEBR Task Force Cross-Border Culture Conference 2016*, Bergen, België 27 – 29 April, 2016.

² Deze aanbevelingsnota verwijst naar alle personen die economisch actief zijn in de culturele en creatieve sectoren, CCS genoemd.

³ Eindrapport en aanbevelingen voor de Commissie Culturele Aangelegenheden over het verbeteren van de condities voor de mobiliteit van kunstenaars en culturele professionals, OMC, werkgroep over de mobiliteit van culturele professionals, juni 2010, p.7

3. Een globale en constructieve aanpak rond sociale zekerheid voor de culturele en creatieve sectoren

3.1 Modellen van sociale bescherming aangepast aan de (mobiele) patchwork-werkers

3.2 Harmonisatie van de sociale zekerheidsmodellen

4. De noodzaak om sociale en culturele uitgaven als lange termijn investeringen te beschouwen

5. Engagement tot samenwerking

Samenvatting van de aanbevelingen

Inleiding

De culturele en creatieve sectoren (CCS) zijn bij Europa's meest dynamische, ze worden geschat ongeveer 4,2% van het totale bruto nationale product (BNP) en werk te generen, evenveel als het BNP van de automobiellindustrie. In vele Europese landen is het een erkend feit dat de culturele en creatieve sector de snelst groeiende sector binnen de economie is (of toch het potentieel heeft om dat te zijn). Desondanks wordt het groeipotentieel nog ondergewaardeerd. De toegang tot opstartkapitaal en financiering is beperkt aangezien er binnen de sector een gebrek is aan duidelijke bewijzen en informatie over de financiële ondersteuningsbronnen.

Bovendien zijn er andere administratieve en wettelijke hindernissen die de CCS tarten zoals auteursrechten, verschillende belastingsregimes en mobiliteitsproblemen.

De CCS hebben ondersteuning nodig om zichzelf te structureren, te versterken, hun belangen beter te vertegenwoordigen, om aandacht te vestigen op de uitdagingen en knelpunten die ze onder ogen zien en om grensoverschrijdende netwerken en platvormen te creëren.

Tot slot is het zo dat de CCS niet alleen bijdragen tot de groei van het BNP en werkgelegenheid op Europese schaal. De mobiliteit van de sector is ook essentieel voor Europa's culturele en sociale vooruitgang.

„De gemiddelde bruto toegevoegde waarde van de EU's culturele en creatieve industrie ligt dichtbij die van de automobiellindustrie.

Anders dan de automobiellindustrie, zijn bijna 90% van de bedrijven kleine of micro bedrijven met maximum 10 werknemers.

Door de verschillende soorten van tewerkstelling, zijn de CCS ook belangrijk voor het Europese markt beleid en zijn er een aantal uitdagingen voor het beleid van werkgelegenheid. Bovenop hun deelname aan de culturele dynamiek, leveren de CCS economische toegevoegde waarde en een significante bijdrage aan de „sociaal toegevoegde waarde“ binnen de Unie. Maar meer dan de economische en sociale waarde van de CCS, moeten we de culturele waarde van kunstenaars en creatievelingen in aanmerking nemen“

Doel van deze aanbevelingsnota

Indien we de impact van de toegevoegde waarden van CCS in Europa willen verhogen, dan moeten we de kenmerken van de werkers in die sectoren bestuderen en de voornaamste obstakels die de ontwikkeling van de sector hinderen, elimineren. Maar, nog belangrijker, is deze nota een oproep tot actie op verschillende beleidsniveaus, zodat de werk en levensomstandigheden verbeteren van zij die ons regionaal, nationaal en Europese cultureel erfgoed creëren, in stand houden en blijven

ontwikkelen. Het merendeel van de geciteerde problemen zijn bovendien ook van toepassing op patchwork-werkers in andere domeinen.

State-of-the-Art: De mobiliteit van de actoren van de culturele en creatieve sectoren in de Europese Unie.

Wettelijke en administratieve hindernissen gelden nog steeds voor de burger die buiten zijn eigen landsgrenzen werkt⁴, ondanks dat de Ministerraad professionele mobiliteit faciliteert dankzij een betere coördinatie van de sociale zekerheidssystemen van de lidstaten.⁵ Dit betreft alle soorten 'werkers' die onder een voltijds vast contract werken, zelfstandigen of atypische werkers.⁶

De laatste groep wordt steeds typischer aangezien ze 40% van de Europese arbeidsmarkt vormen (2012).⁷

Wettelijke en administratieve uitdagingen zijn vooral hinderlijk voor zij die economisch actief zijn in de culturele and creative industrie. Niet alleen leent de natuur van het beroep zich om over grenzen heen te gaan, ook is het een wens of zelfs een noodzaak om buiten de landsgrenzen te kijken. De groep van culturele actoren die geen vaste tewerkstellingsrelatie heeft, ontwikkelt en combineert vaak verschillende jobs om aan de kost te komen. Zij beoefenen tegelijkertijd economische activiteiten voor verschillende opdrachtgevers, waarvan sommigen in het buitenland.

Een danser bijvoorbeeld, geeft lessen in een dansschool, geeft privélessen en heeft voorstellingen in verschillende internationale festivals. De danser is in dit geval actief in verschillende activiteiten, voor verschillende opdrachtgevers, in verschillende landen. The standaard werk situatie behelst verscheidene jobs, wettelijke statuten en administratieve regimes, in binnen en buitenland, vandaar de term patchwork-werker. Tijdens de AEBR Cross-Border Culture Task Force conferentie in 2016 worden de hindernissen rond mobiliteit ervaren door kunstenaars en creatievelingen bevestigd.⁸

De voornaamste hindernissen van de CCS in Europa zijn de diversiteit van de wettelijk statuten en de lage lonen, ze schaden de kunstenaars en andere beroepen in de sector. De professionele mobiliteit verergerert deze moeilijkheden nog door het gebrek aan compatibiliteit tussen de sociale en fiscales systemen van de lidstaten. Bovendien toont deze analyse aan dat niet alleen kunstenaars en creatievelingen maar in een groeiend aantal sectoren werkers, ook zelfstandigen, geconfronteerd worden met dezelfde problemen.

Dit gaf aanleiding tot één van de centrale bevindingen van de deelnemers aan de T4CBC-AEBR conferentie: het is niet voldoende om de belasting -en sociale zekerheidssystemen van de lidstaten te

⁴ Zie bijvoorbeeld Richard Polacek: *Impediments to mobility in the EU Live Performance Sector and on possible solutions*, te vinden via http://on-the-move.org/files/news_files/Pearle_report.pdf.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>.

⁶ Atypische werkers verwijst naar alle vormen van tewerksellingscontracten anders dan vaste contracten, zie *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate: Employment and Social Developments in Europe* December 2015, p. 84.

⁷ Zie Eurostats: Beschouwing over a-typische tewerkstelling en zij die part-time werken; over vaste contracten en zelfstandigen, te vinden via:

http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:EU_Labour_Force_Survey_population_sub-groups,_EU-28,_2015,_annual_data,_thousands_of_persons.png.

⁸ Zie het verslag *Report AEBR Task Force Cross-Border Culture Conference 2016*, Bergen, België 27 – 29 April, 2016.

coördineren. Loon, belasting en welvaart dumping tussen lidstaten moet bestreden worden door de verschillende systemen op Europees niveau te harmoniseren en een veilig wettelijk kader voor al de betrokkenen te creëren. De werkomstandigheden die voor problemen zorgen bij de actoren van de CCS zijn de volgende:

- Project gebaseerde werkovereenkomsten: de meeste contracten zijn voor korte tijdsperiodes (van 1 voorstelling tot meerdere weken) en voor verschillende opdrachtgevers/werkgevers.
- Werkovereenkomsten gebaseerd op verschillende wettelijke statuten: het wettelijke statuut voor de tewerkstelling varieert binnen eenzelfde wettelijk systeem (wanneer actief in één lidstaat) als tussen verschillende wettelijke systemen (wanneer internationaal actief). Bovendien gelden er specifieke regels voor culturele actoren, niet vergelijkbaar met de regels voor standaard tewerkstelling noch die voor zelfstandigen (bv. *intermittent in* Frankrijk, *Künstler* bij de *Künstlersozialkasse* in Duitsland);
- Precaire financiële situatie: culturele actoren worden vaak geconfronteerd met een onregelmatig en laag inkomen.

Voornaamste hindernissen voor de actoren in de culturele en creative industrie en hoe ze te overwinnen.

Op een individueel niveau worden culturele actoren vaak geconfronteerd met complexe wettelijke en administratieve hindernissen die tijd vergen, vooral bij opdrachten in het buitenland. Alleen al weten bij welk administratief orgaan een bepaalde vraag te moeten stellen, is een serieuze uitdaging. Daarbovenop is de standaard beschikbare informatie door de specifieke werkomstandigheden niet van toepassing en blijft de persoon met onzekerheden over de wettelijkheid van zijn situatie achter. Dit kan nog ergere precaire situaties creëren naast de reeds bestaande uitdaging om financieel te overleven. Door de beperkte financiële middelen kunnen ze bovendien geen expert huren om hen te helpen met hun complexe dossier. Wat zijn de concrete hindernissen waarmee deze patchwork-werkers moeten omgaan? Wat zou er op beleidsniveau kunnen gebeuren?

De specifieke werkpatronen van mensen in de CCS zorgen voor uitdagingen betreffende de volgende mechanismen:

1. Problemen rond sociale zekerheid en belastingen

1.1 Bewijs van statuut binnen de sociale zekerheid: het A1 formulier

Het A1 formulier laat een detachement van werkers toe en erkent het nationale sociale zekerheidsstelsel dat van toepassing is. Het wordt gebruikt voor professionele mobiliteit binnen de EU. Het A1 formulier is de enige bestaande oplossing tot nu. Maar, het A1 systeem werd opgevat voor standaard tewerkstellingssituaties. Andere werkregimes of bijzonderheden kunnen niet omgezet worden in de specifieke werkregimes waarin kunstenaars werken in het land van woonplaats (zoals het *intermittent* regime in Frankrijk).

Aanbeveling 1: We roepen alle nationale overheden in alle EU lidstaten op om het mogelijk te maken om alle andere soorten van tewerkstelling automatisch aan te geven via het A1 formulier.

Daarenboven is de tijd tussen de aangifte en de ontvangst van het gevalideerde A1 formulier vaak te lang voor zij die met korte contracten werken en last minute voor een vervanging worden

opgeroepen. In Frankrijk bijvoorbeeld, kan het tot 12 weken duren en in Nederland tot 6 weken, doch is er een versnelde procedure bij speciale verzoeken.

Aanbeveling 2: We roepen alle nationale overheden in alle EU lidstaten op om een maximum uitstel van 48 uren voor het verkrijgen van een A1 formulier te introduceren.

1.2 De « aankomstverklaring »

Sinds 2014 eisen bepaalde staten (Duitsland, Zwitserland en Frankrijk) een „aankomstverklaring“ van gedetacheerde werkers die het grondgebied betreden zodat de overheid op de hoogte is en de locaties voor controles van de toepassing van het arbeidsrecht gekend zijn. Dit is een formaliteit op het niveau van detachement in het arbeidsrecht en niet op het niveau van detachement in het sociale zekerheidsrecht.

Het is daardoor een administratieve formaliteit, aanvullend op de A1, een verplichte “verklaring” en geen “toestemming”. Het maakt het werken op een grondgebied voor buitenlanders moeilijker dan voor inwoners.

Sinds 2016 is er bovendien een tweede document dat moet worden ingevuld, met informatie over uurroosters, rustperiodes, verblijfplaats, terugbetaalde onkosten, data van contracten enz. Deze eisen houden geen rekening met de bijzondere situatie van de patchwork-werkers (korte contracten, last minute vervangingen).

Aanbeveling 3: We verzoeken de Europese Unie om deze praktijken te voorkomen omdat ze in de praktijk de vrije beweging van werkers hinderen en een de facto discriminatie creëren tussen “nationale” inwoners en “Europese” inwoners.

1.3 Dubbele belasting

Artikel 17 van het standaard OECD tax treaty Model toegepast door de meeste lidstaten in de EU beschrijft een regel om belastingen van buitenlandse kunstenaars in het land waar de prestatie plaatsvindt te innen. Dit betekent dat culturele actoren die op tournee zijn in verschillende landen verplicht zijn om belastingen te betalen in alle landen waar ze optreden. De regel is gebaseerd op de vooronderstelling dat kunstenaars (en atleten) veel geld verdienen en trachten belasting te ontwijken door naar belastingsparadijzen zoals Monaco of Lichtenstein te verhuizen.

Dit kan het geval zijn voor een klein aantal maar zeker niet voor de meerderheid. Bovendien is het systeem in de praktijk duur voor een overheid gezien de tijd die de administraties nodig hebben voor de verwerking en de tijd die kunstenaars verliezen tijdens de procedure om een dubbele betaling te vermijden. Dit laatste is vaak ingewikkeld en niet evenredig met de verdiensten. Artikel 17 van het OECD model is daardoor meer problematisch in plaats van probleemoplossend.

Een goed praktijkvoorbeeld

Nederland besliste om het artikel 17 te verwijderen uit hun bilaterale belastingverdragen: een kunstenaar die werkt in Nederland is niet langer verplicht om er belastingen te betalen, hij betaalt enkel in het land van zijn woonplaats. Op deze manier vermijdt Nederland een duur systeem dat de belastingvoordelen voor de staat niet compenseert. Het vermijdt ook een administratieve last voor personen die werken als artiest.

Aanbeveling 4: We roepen alle nationale overheden in alle EU lidstaten op om het Nederlandse voorbeeld te volgen en artikel 17 van het OECD in hun bilaterale belastingovereenkomsten te verwijderen.

Een ander probleem betreffende artikel 17 is de identificatie van de wetten die van toepassing zijn op de bilaterale overeenkomsten. Opdat gecontroleerd kan worden of artikel 17 van toepassing is, en of er dus belastingen moeten worden betaald in het land van de prestatie, moet het artikel teruggevonden worden in het nationale wetssysteem. Aangezien nationale wetssystemen een eigen logica hebben, betekent dit dat artikel 17 OECD onder verschillende namen en nummers bestaat. In Duitsland, bijvoorbeeld, wordt §17 van het OECD §27 Abs.8 KStG. Bijgevolg is het zeer moeilijk voor een leek die geen Duits spreekt noch de Duitse wet kent om een belastingvrijstelling of terugbetaling te verkrijgen.

Aanbeveling 5: We roepen alle nationale overheden op om dezelfde terminologie te hanteren zodat de aanvragen voor belastingvrijstelling en terugbetaling worden vereenvoudigd. Indien dit niet mogelijk is, vragen we om op zijn minst de nationale term van toepassing kenbaar te maken.

2. Toegang om informatie te verbeteren en aan te vullen

Aangezien het moeilijk is om correcte informatie of wettelijke en administratieve procedures te vinden, zou een Europees webportaal nuttig zijn. Zoals de website Touring Artists⁹ bewijst, is het nodig om naast een volledige en geupdate informatiewebsite een persoonlijke begeleiding van professionals te voorzien zodat de wettelijke en administratieve vraagstukken correct worden behandeld. Alleen een op maat gemaakte validatie door experts kan de kunstenaar helpen om de wettelijke vereisten te respecteren. Een gelijkaardig systeem: een portaal gecombineerd met een dienstverlening voor alle patchwork-werkers kan worden overwogen.

Aanbeveling 6: Een network van Europese en nationale informatiepunten voorzien, inclusief de optie voor een individuele begeleiding van actoren van de CCS en patchwork-werkers van alle lidstaten.

⁹ Een website ondersteund door de Duitse overheid waarop verschillende problemen rond belasting, sociale zekerheid, financiering, Visa etc. voor zowel Duitse als buitenlandse culturele actoren worden aangekaart, zie <http://www.touring-artists.info/home.html>.

3. Een globale en constructieve aanpak rond sociale zekerheid voor de culturele en creatieve industrieën

3.1 Modellen van sociale bescherming aangepast aan de (mobiele) patchwork-werkers

Werken onder verschillende wettelijke statuten kan een negatieve impact hebben op de toegang tot specifieke sociale beschermingsmechanismen voor patchwork-werkers, zoals de onmogelijkheid om onderbrekingen te voorkomen bij het opbouwen van pensioensrechten en recht op werkloosheidsuitkering. In bepaalde landen bijvoorbeeld, is het nodig om een bepaalde periode ononderbroken gewerkt te hebben om toegang te hebben tot werkloosheidsuitkeringen, wat bijna onmogelijk is in het kader van het project gebaseerde werk in de CCS. Zulke problemen moeten worden vermeden, zodat personen die economisch actief zijn dezelfde rechten tot de sociale zekerheid hebben als traditionele werknemers.

Een goed praktijkvoorbeeld:

In België is er een speciale regel, gekend als de 'cachetregel' voor uitvoerende kunstenaars in de muziek en showbusiness sector. De cachetregel is van toepassing op uitvoerende kunstenaars die per dienst worden betaald met een loon. Het werk moet onder code 46 worden aangegeven en de betalingsmethode is een 'vergoeding per prestatie of per taak'. Indien de kunstenaar per maand wordt betaald, dan past de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) de regel niet toe. Wanneer de regel wordt toegepast, dan baseert de RVA zich op het brutoloon om de omzetting naar een equivalent aantal werkdagen te bekomen. Het aantal werkdagen wordt berekend door het brutoloon te delen door een referentieloon (58,92€/dag). Bepaalde buitenlandse contracten kunnen niet in het Belgische systeem worden overgezet (dienstencontract, auteurscontracten ...).

Het probleem van erkenning van specifieke sociale zekerheidsrechten voor patchwork-werkers is des te ingewikkelder bij buitenlandse opdrachten. Definities en beroepsstatuten variëren in elk land en dit beïnvloedt de fiscale en sociale zekerheidsrechten en andere administratieve procedures. Verder hebben bepaalde landen een speciaal regime voor kunstenaars, zoals Frankrijk en Duitsland, andere staten, zoals Nederland, hebben dat niet.

Aanbeveling 7: We verzoeken de Europese Unie om de EU lidstaten aan te sporen om de bijzondere werksituatie van patchwork-werkers te erkennen door hun wetten aan te passen en hen dezelfde rechten en zekerheden te geven als andere werkers, zowel op nationaal niveau als bij mobiliteit, met de mogelijkheid bijvoorbeeld om rechten over te dragen.

3.2 Harmonisatie van de sociale zekerheidsmodellen

Het Europese systeem voor coördinatie van sociale zekerheid is welkom en noodzakelijk, maar het is niet geschikt voor atypische en patchwork werkers. De ideale -maar ook moeilijkste- oplossing zou een harmonisatie van de sociale zekerheidsstelsels zijn. Een systeem op Europees niveau zou sociale dumping en arbeids- en fiscale wedijver tussen lidstaten doen verdwijnen. De harmonisatie zou dan ook afgestemd moeten worden op de EU2020 strategy¹⁰ voor de vermindering van armoede en sociale uitsluiting. De Europese *Social Rights Pillars* is een goed begin,¹¹ maar zou doortastender kunnen zijn zodat een hoger niveau van sociale bescherming in de EU kan worden bereikt.

Hoewel de Europese Commissie mobiliteit tracht te ontlasten, heerst vaak het subsidiariteitsprincipe, of vallen de onderwerpen van sociale zekerheid en arbeidsrecht binnen de bevoegdheden van de lidstaten. Patchwork-werkers zijn op een nationaal niveau al meer benadeeld dan klassieke werkers (o.w.v. de verspreiding van rechten) en zelfs nog meer in het geval van mobiliteit over de landsgrenzen. Om oplossingen voor deze werkers te vinden, is het nodig om de negatieve effecten gelinkt aan mobiliteit van werkers op lange termijn aan te pakken, op zowel een nationaal als Europees niveau.

Aanbeveling 8: We roepen de Europese Commissie en de lidstaten op om hun sociale zekerheidsmodellen aan te passen en te harmoniseren zodat alle soorten werkers een sociale bescherming genieten.

4. De noodzaak om sociale en culturele uitgaven als langetermijninvesteringen te beschouwen

Oplossingen vinden voor de professionele mobiliteit van kunstenaars, betekent oplossingen vinden voor alle werkers die mobiel zijn, inclusief de patchwork-werkers. Daardoor stelt deze aanbevelingsnota voor om arbeidsmarktsegmentatie actief te vermijden voor die sectoren waarin traditionele werkvormen minder courant zijn. We verzoeken de Europese Commissie, de lidstaten, regionale en lokale beleidsmakers en belanghebbenden om na te denken over de hierbovengenoemde aanbevelingen, aangezien de effectiviteit en efficiëntie zal afhangen van de steun van alle publieke overheden op alle niveaus. Bovendien dient te worden benadrukt dat dit niet alleen positieve effecten zal hebben op actoren in de CCS en de culturele grensoverschrijdende samenwerking in het algemeen, maar ook op het groeiende aantal werkers dat buiten de klassieke vorm van tewerkstelling valt.

Algemeen gesteld volgen de lidstaten een bezuinigingsbeleid zodat ze hun nationaal budget kunnen naleven, zoals sterk geconditioneerd door het *European Stability and Growth Pact* (SGP). Nochtans worden de keuzes van uitgaven vaak gestuurd door kortetermijndoelen en houden ze geen rekening met sociale kosten als langetermijninvestering en de culturele sector wordt geconfronteerd met besparingen.

Dit maakt de inkomstenstromen binnen de CCS nog gevoeliger aan de economische conjunctuur en zet de actoren in een nog delicatesere positie, bovenop hun onregelmatige inkomsten en de

¹⁰http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm.

¹¹http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en.

verspreiding van rechten gelinkt aan hun tewerkstellingsstatuut. Daarenboven beïnvloedt het bezuinigingsbeleid ook de ongrijpbare toegevoegde waarde die culturele actoren in de samenleving brengen. Het is dan ook uitermate belangrijk dat zowel de lidstaten als de Europese Commissie sociale en culturele uitgaven als een investering bekijken in plaats van louter een last voor het staatsbudget.

Aanbeveling 9: Om sociale bescherming en een inclusieve samenleving te versterken, moeten sociale en culturele uitgaven als investeringen in de samenleving op haar geheel worden beschouwd en dus anders behandeld dan de huidige uitgaven in de budgetten van de lidstaten.

5. Engagement tot samenwerking

Terwijl lidstaten en organen van de Europese Commissie debateren over deze problematiek, verbinden de ondertekende partijen zich om samen te werken en patchwork-werkers te ondersteunen in hun mobiliteit en om geïnteresseerde partijen uit te nodigen om deel te nemen.

Deze samenwerking heeft als doel:

- Het in kaart brengen van structuren die patchwork-werkers ondersteunen in verschillende domeinen, om toegang te hebben tot hun expertise en om professionals die steun nodig hebben bij mobiliteit te kunnen bereiken
- Informatie te verschaffen die begrijpbaar is en gebruiksklaar voor mobiele werkers, geïnspireerd door het werk van de *Mobility Information Standards expert group* van de EC (2011). Dit moet worden aangevuld met een netwerk van experts in staat om goedgekeurde antwoorden te formuleren op specifieke mobiliteitsdossiers. We benadrukken dat we de bestaande structuren en samenwerking tussen de informatieverschaffers, de leveranciers van de diensten en de publieke administraties willen versterken.
- Op midden en lange termijn een monitoringsysteem voorzien waarbinnen wettelijke en administratieve hindernissen bij mobiliteit worden verzameld zodat er bewijsmateriaal is.

- We danken u voor uw aandacht -

Eva van Ooij, LL.M

Sarah de Heusch

Rudolf Godesar

Jörg Zimmermann

Onderzoeker
Patchwork-werkers en
mobiliteit ITEM

Development &
Strategy Unit van
SMart

Voorzitter T4CBC-AEBR

Territoriale ontwikkelaar
SMart

Samenvatting van de aanbevelingen:

We adviseren en roepen alle nationale overheden en/of de Europese Unie om:

1. De mogelijkheid te scheppen om alle andere soorten van tewerkstelling automatisch aan te geven via het A1 formulier.
2. Een maximum uitstel van 48 uren voor het verkrijgen van een A1 formulier te introduceren.
3. De praktijken van “aankomstverklaring” te voorkomen omdat ze in de praktijk de vrije beweging van werkers hinderen en een de facto discriminatie creëren tussen “nationale” inwoners en “Europese” inwoners.
4. Het Nederlandse voorbeeld te volgen en artikel 17 van het OECD uit bilaterale overeenkomsten te verwijderen.
5. Dezelfde terminologie te hanteren zodat de aanvragen voor belastingvrijstelling en terugbetaling worden vereenvoudigd. Indien dit niet mogelijk is, vragen we om op zijn minst de nationale term van toepassing kenbaar te maken.
6. Een network van Europese en nationale informatiepunten te voorzien, inclusief de optie voor individuele begeleiding van actoren van de CCS en patchwork-werkers van alle lidstaten.
7. De bijzondere werksituatie van patchwork-werkers te erkennen door wetten van de lidstaten aan te passen en hen dezelfde rechten en zekerheden te geven als andere werkers, zowel op nationaal niveau als bij mobiliteit, met de mogelijkheid bijvoorbeeld om rechten over te dragen.
8. Het aanpassen en harmoniseren van sociale zekerheidsmodellen zodat alle soorten werkers een sociale bescherming genieten.
9. Sociale bescherming en een inclusieve samenleving te versterken. Sociale en culturele uitgaven moeten als investeringen in de samenleving op haar geheel worden beschouwd en dus anders behandeld dan andere huidige uitgaven in de budgetten van de lidstaten.