



GR

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΑ ΦΥΛΛΑΔΙΑ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΥΠΗΚΟΟΙ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ

- 1. Νομικό πλαίσιο**
- 2. Δικαιώματα και παραβίαση δικαιωμάτων**
- 3. Υπεράσπιση των δικαιωμάτων των υπηκόων τρίτων χωρών**

Μαδρίτη, 23 Νοεμβρίου 2023



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.

Νομικό πλαίσιο

Στο *Ενημερωτικό φυλλάδιο Α* επιθυμούμε να επισημάνουμε κάποια στοιχεία σχετικά με το νομικό πλαίσιο που καθορίζει την παρουσία των *υπηκόων τρίτων χωρών* στις χώρες που είναι κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ενημέρωση για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που αφορά αυτούς τους πολίτες είναι σχεδόν αδύνατη χωρίς την αναφορά στα δικαιώματα που έχουν οι ίδιοι όταν διαμένουν ή εργάζονται σε κάποιο από τα κράτη μέλη, και ως εκ τούτου το πρώτο αυτό ενημερωτικό φυλλάδιο είναι στενά συνδεδεμένο με το *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β*, που αναφέρεται στα δικαιώματα και την παραβίαση αυτών των δικαιωμάτων εις βάρος των υπηκόων τρίτων χωρών. Συνεπακόλουθα, η συγκέντρωση των προτάσεων που θα συνέβαλαν στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργατών που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών, συμπεριλαμβάνονται στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Γ*, ενώ απαιτείται μια ενιαία προσέγγιση των τριών προαναφερόμενων Φυλλαδίων, ώστε αυτά να αντιμετωπίζονται ως μία οργανική ενότητα, με σκοπό να διατηρηθεί η *συνοχή της έκθεσης ιδεών* για το εν λόγω θέμα.

Η συστηματοποίηση και ο συσχετισμός των *Ενημερωτικών Φυλλαδίων* αποτελείται από τα ερωτήματα που τίθενται σχετικά με τα θέματα που θα αναπτυχθούν στη συνέχεια, και την προσκόμιση των απαντήσεων σε αυτά. Πιστεύουμε ότι μ' αυτόν τον τρόπο προσφέρουμε ένα εύκολα κατανοητό εργαλείο για τον κάθε αναγνώστη τους.

Τι εννοούμε όταν λέμε ότι κάποιος είναι υπήκοος τρίτης χώρας (ΥΤΧ);

Οι υπήκοοι τρίτων χωρών είναι υπήκοοι των χωρών που δεν είναι κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ), και δεν είναι υπήκοοι της Ελβετίας.

Αν θέλουμε να δώσουμε έναν πιο τυπικό ορισμό, θα μπορούσαμε να ανατρέξουμε σ' εκείνον που καθιερώνεται με τον Κανονισμό της ΕΕ 2016/399 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου από τις 9 Μαρτίου 2016 σχετικά με την *θεσμοθέτηση του Νόμου της Ένωσης γύρω από τους κανόνες με τους οποίους ρυθμίζεται η κυκλοφορία ατόμων στα σύνορα της ΕΕ (Νόμος περί συνόρων της ζώνης του Σένγκεν)* που στην παράγραφο 6 του άρθρου 2 διατυπώνεται ως εξής:

«υπήκοος τρίτης χώρας» – κάθε πρόσωπο που δεν είναι υπήκοος της Ένωσης με την έννοια του άρθρου 20, παράγραφος 1 ΣΛΕΕ (της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και δεν περιλαμβάνεται στο εδάφιο 5 αυτού του άρθρου.

Κατά συνέπεια, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ισχύς των κανονισμών και των διατάξεων της ΣΛΕΕ.

Η *Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ)*, στο άρθρο 20, καθιερώνει την υπηκοότητα της Ένωσης, βάσει της οποίας κάθε πρόσωπο που έχει την υπηκοότητα ενός κράτους μέλους είναι πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου αυτή η υπηκοότητα της Ένωσης προστίθεται στην εθνική υπηκοότητα, δεν την αντικαθιστά.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι πολίτες της Ένωσης είναι κάτοχοι των δικαιωμάτων και υπόκεινται στις υποχρεώσεις που καθορίζονται από τις Συνθήκες, απολαμβάνοντας, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα δικαιώματα που θα ασκούνται υπό τις προϋποθέσεις και εντός των ορίων που καθορίζονται από τις Συνθήκες και τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την εφαρμογή τους:

Α) το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής στην επικράτεια των κρατών μελών

Β) το ενεργητικό και παθητικό δικαίωμα ψήφου στις εκλογές για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στις δημοτικές εκλογές του κράτους μέλους στο οποίο κατοικούν, υπό τους ίδιους όρους με τους υπηκόους αυτού του κράτους·

Γ) το δικαίωμα χρήσης της προστασίας των διπλωματικών και προξενικών αρχών οποιουδήποτε κράτους μέλους στην επικράτεια τρίτης χώρας όπου το κράτος μέλος της οποίας είναι πολίτες δεν έχει δικό του γραφείο αντιπροσωπείας υπό τους ίδιους όρους με τους πολίτες αυτού του κράτους

Δ) το δικαίωμα να αποστέλλουν αιτήματα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, να υποβάλλουν καταγγελίες στον Ευρωπαϊκό Διαμεσολαβητή, καθώς και να απευθύνονται στα θεσμικά όργανα και τα συμβουλευτικά όργανα της Ένωσης σε μία από τις γλώσσες της Συνθήκης και να λαμβάνουν απάντηση σ' αυτή την γλώσσα.

Από την άλλη πλευρά, η παράγραφος 5 του άρθρου 2 του Κανονισμού 2016/339 καθορίζει την εμβέλεια δικαιωμάτων των πολιτών τρίτων χωρών ως δικαιούχων του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ:

(α) Οι πολίτες της Ένωσης σύμφωνα με το άρθρο 20 παράγραφος 1 της ΣΛΕΕ, καθώς και πολίτες τρίτων χωρών που είναι μέλη οικογενειών πολιτών της Ένωσης, έχουν το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας, εφόσον υπόκεινται στις διατάξεις της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹(β) Οι πολίτες τρίτων χωρών και μέλη των οικογενειών τους, ανεξαρτήτως ιθαγένειας, οι οποίοι, βάσει συμφωνιών που έχουν συναφθεί μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών της, αφενός, και αυτών των τρίτων χωρών, αφετέρου, απολαμβάνουν το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας ίσο με το δικαίωμα κυκλοφορίας των πολιτών της Ένωσης.

Πως ρυθμίζεται η πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους υπηκόους τρίτων χωρών;

Η πρόσβαση αυτών των ατόμων στην εκάστοτε εθνική αγορά εργασίας αποτελεί αυτόνομη αρμοδιότητα και ευθύνη κάθε κράτους μέλους, αν και τα δικαιώματα εισόδου και διαμονής τους είναι εναρμονισμένα στα κράτη μέλη. [βλ. την ερώτηση: *Πώς και από ποιον θεμελιώνεται το δικαίωμα εισόδου και διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών στο Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β*].

Η δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας μιας χώρας αναφέρεται στις διατάξεις για τη διέλευση των εξωτερικών συνόρων, τα οποία σύνορα ορίζονται στο άρθρο 2 του Κανονισμού 2016/399, ως εξής: «*χερσαία σύνορα των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των συνόρων ποταμών, λιμνών και θαλασσών, καθώς και αερολιμένων και θαλάσσιων, άλλα και λιμανιών ποταμών και λιμνών, με την προϋπόθεση όλα αυτά να μην αντιπροσωπεύουν εσωτερικά σύνορα*».

Ανεξάρτητα από αυτόν τον γενικό ορισμό, θα πρέπει επίσης να αναφερθούμε στον Κανονισμό 1 Οδηγία 2004/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών, που τροποποιεί και συμπληρώνει τις διατάξεις του Κανονισμού (ΕΟΚ) αρ. 1612/68 και καταργούν τις οδηγίες 64/221/ΕΟΚ, 68/360/ΕΟΚ, 72/194/ΕΟΚ, 73/148/ΕΟΚ, 75/34/ΕΟΚ, 75/35/ΕΟΚ, 90/364/ΕΟΚ, 90/365/ΕΟΚ και 93/96/ΕΟΚ (ΦΕΚ 158 30 Απριλίου 2004, σελ. 77).

2018/1806/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Νοεμβρίου, ο οποίος καθορίζει τον κατάλογο των τρίτων χωρών των οποίων οι πολίτες υπόκεινται στην υποχρέωση λήψης θεώρησης εισόδου για διέλευση από τα εξωτερικά σύνορα και τον κατάλογο των τρίτων χωρών των οποίων οι πολίτες απαλλάσσονται από την υποχρέωση αυτή.

Έτσι, στο άρθρο 4) του εν λόγω Κανονισμού ορίζεται ότι:

Οι πολίτες τρίτων χωρών που αναφέρονται στο Παράρτημα Β θα εξαιρούνται από την υποχρέωση που προβλέπεται από το άρθρο 3 παράγραφος 1 σχετικά με διαμονή τους που δεν υπερβαίνει τις 90 ημέρες εντός χρονικής περιόδου 180 ημερών.

Δεν μπορούμε να αγνοήσουμε την ύπαρξη διμερών συμφωνιών μεταξύ κρατών (κράτη μέλη και τρίτες χώρες) που μπορούν να εξαλείψουν την ανάγκη έκδοσης βίζας ή να επιτρέπουν την είσοδο σε πολίτες ορισμένων χωρών, ανεξάρτητα από τους αναφερόμενους γενικούς κανονισμούς.

Στη Συνοπτική Έκθεση που δημοσιεύτηκε τον Αύγουστο του 2022 ως μέρος ενός ευρωπαϊκού πρότζεκτ που χρηματοδοτείται από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*Postcare Project. Απόσπαση υπηκόων τρίτων χωρών σε εργασίες φροντίδας, τρέχουσα κατάσταση και προβλέψεις για το μέλλον*), σχετικά με εργαζόμενους πολίτες τρίτων χωρών, που εκτελούσαν εργασίες φροντίδας ηλικιωμένων σε συνθήκες κατ' οίκον φροντίδας, αναφέρονται τα εξής:

Η νομική αβεβαιότητα σχετικά με το καθεστώς διαμονής και εργασίας του αποσπασμένου ΥΤΧ (του αποσπασμένου εργαζόμενου) είναι μεγαλύτερη από ό,τι σε περιπτώσεις που η απασχόλησή του προκύπτει από την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Το θεσμικό και νομικό πλαίσιο του κράτους μέλους διαδραματίζει βασικό ρόλο στην επιλογή του μοντέλου απασχόλησης και διαμονής ενός ΥΤΧ στον τομέα της περίθαλψης. Για παράδειγμα, στην Ισπανία η άμεση απασχόληση ΥΤΧ από την Κολομβία, τον Ισημερινό και άλλες χώρες της Λατινικής Αμερικής στον τομέα της περίθαλψης υπερισχύει της απόσπασης εργαζομένων, ενώ οι Ουκρανοί φροντιστές που απασχολούνται στην Πολωνία στέλνονται συχνά με απόσπαση στη Γερμανία και σε άλλα κράτη μέλη. [Marek Benio. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Κινητικότητα του εργατικού δυναμικού]

Εν ολίγοις, αυτό που τονίζεται είναι η διαφορετική «χρήση» των μεταναστών εργαζομένων και των πολιτών τρίτων χωρών στον τομέα της υγείας, ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στα κράτη μέλη που δέχονται αυτούς τους εργαζόμενους. Έτσι λοιπόν, ενώ χώρες όπως η Ισπανία χρησιμοποιούν την άμεση απασχόληση των πολιτών τρίτων χωρών (περιλαμβάνεται επίσης στο Παράρτημα II του Κανονισμού 2018/1806/ΕΚ), άλλες χώρες, όπως η Πολωνία, απασχολούν εργαζόμενους από την Ουκρανία και στη συνέχεια τους στέλνουν με το καθεστώς των αποσπασμένων εργαζομένων, σε άλλες χώρες, ιδιαίτερα στη Γερμανία.

Τι εννοείται υπό τον όρο υπήκοοι τρίτων χωρών που απασχολούνται στις υπηρεσίες κατ' οίκων φροντίδας;

Το πρότζεκτ **Postcare 2.0** έχει ως στόχο να ενημερώσει τους φροντιστές για τις προδιαγραφές του καθεστώτος τις απόσπασης. Όμως αρχικά πρέπει να ορίσουμε τί είναι οι υπηρεσίες φροντίδας;

Για να προσδιορίσουμε ακριβώς τι εννοούμε, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ορισμένα συνώνυμα, όπως *εσώκλειστος φροντιστής* (ο φροντιστής ζει στο σπίτι του ατόμου που φροντίζει – συνήθως πρόκειται για ηλικιωμένα άτομα ή άτομα με αναπηρία) ή *βοηθός στο*

σπίτι (ο φροντιστής συνδυάζει τις δραστηριότητες φροντίδας για ένα άτομο που χρειάζεται φροντίδα, σε συνδυασμό με τις δουλειές του σπιτιού). Και στις δύο περιπτώσεις, το άτομο που παρέχει αυτές τις υπηρεσίες *επιπρόσθετης φροντίδας* αντιμετωπίζει μια σειρά από δυσκολίες όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, στις οποίες θα αναφερθούμε στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β'*.

Ίσως ένας προσαρμοσμένος ορισμός του τι ακριβώς περιλαμβάνουν όλες αυτές οι υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας θα μπορούσε να είναι ο ακόλουθος: «*Η κατ' οίκον φροντίδα είναι μια υπηρεσία για εξαρτώμενους ή ανήμπορους ηλικιωμένους, η οποία πραγματοποιείται στο σπίτι τους, βοηθώντας αυτά τα άτομα με τις καθημερινές τους δραστηριότητες, τις οποίες δεν μπορούν να πραγματοποιήσουν εντελώς μόνοι τους*». (*Postcare Συνοπτική Έκθεση*, σελ. 9).

Ποιες δυνατότητες νόμιμης εργασίας υπάρχουν για τους πολίτες τρίτων χωρών στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας;

Διαθέτουμε έως και τρία νομικά μοντέλα για την παροχή αυτών των επαγγελματικών υπηρεσιών: απόσπαση, άμεση απασχόληση και αυτοαπασχόληση (αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος).

Στην περίπτωση των υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας, χρησιμοποιείται συχνότερα, χωρίς καμία αμφιβολία, το μοντέλο της άμεσης **απασχόλησης εργαζόμενου** από το άτομο στο οποίο θα παρέχονται οι υπηρεσίες (το άτομο που χρειάζεται αυτή τη φροντίδα) ή από μέλη της οικογένειάς του. Ως εκ τούτου, αυτός ο τύπος συμβάσεων αντιπροσωπεύει ένα μοντέλο που καταγράφει τις περισσότερες περιπτώσεις «μαύρης οικονομίας» (μαύρη εργασία) και, κατά συνέπεια, περισσότερες καταχρήσεις από τον εργοδότη (θα αναφερθούμε πιο αναλυτικά σε αυτό το θέμα όταν μιλήσουμε για τις παραβιάσεις δικαιωμάτων στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β*).

Ένας εργάτης μετανάστης μπορεί να ασκήσει την εργασιακή του δραστηριότητα σε οποιαδήποτε χώρα (ανεξάρτητα από το αν αυτή η χώρα είναι μέλος της ΕΕ ή όχι) σύμφωνα με την ελεύθερη κυκλοφορία αγαθών, ανθρώπων και κεφαλαίων και την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, και σύμφωνα με τις απαιτήσεις απασχόλησης που ισχύουν στη χώρα στην οποία σκοπεύει να αναπτύξει την επαγγελματική του δραστηριότητα.

Σε πολλές περιπτώσεις αυτοί οι εργαζόμενοι δεν έχουν σύμβαση εργασίας (στην καλύτερη περίπτωση έχουν μόνο προφορική συμφωνία), γι' αυτό και αποκαλούνται «*εργάτες στα μαύρα*». Η παρακολούθηση αυτής της κατάστασης είναι συνήθως πολύ περίπλοκη, καθώς το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή στο σπίτι και η προστασία αυτού του δικαιώματος καθιστούν αδύνατο για τους επιθεωρητές εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης να ελέγχουν, να επιβλέπουν και να διώκουν τέτοιες απάτες στο πλαίσιο της σύναψης μιας σύμβασης εργασίας. [Όπως θα αναφέρουμε στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β*, ο φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν τις κακές πρακτικές είναι άλλη μία αιτία της ύπαρξης αυτών των παράνομων πρακτικών, επειδή δεν τολμούν ή δεν είναι τεχνικά σε θέση να αναφέρουν αυτές τις καταστάσεις κατάχρησης όταν συμβαίνουν]

Όσον αφορά το μοντέλο της αυτοαπασχόλησης, είναι ίσως το λιγότερο εφαρμοζόμενο από τα τρία μοντέλα, αν και υπάρχει σε ορισμένες χώρες όπως είναι η Ιταλία ή η Γερμανία. Αυτό το μοντέλο αποκτά αρνητική χροιά όταν εμφανίζεται με τη μορφή που γνωρίζουμε ως «*ψεύτικος αυτοαπασχολούμενος*» (τέτοιες περιπτώσεις είναι πιο συνηθισμένες σε άλλους τύπους επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, όπως είναι για παράδειγμα η εργασία στις πλατφόρμες). Σε αυτές τις περιπτώσεις, συνήθως εμπλέκονται διάφοροι μεσάζοντες, οι οποίοι ενεργούν

μεταξύ του φροντιστή και του ατόμου που θα του παρέχονται οι υπηρεσίες, μετατρέποντας την υποτιθέμενη αυτοαπασχόληση σε άθλια εργασία με κακές συνθήκες απασχόλησης και νομική αβεβαιότητα.

Ποιοι κανονισμοί της κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να εφαρμοστούν σε πολίτες τρίτων χωρών με καθεστώς αποσπασμένου εργαζομένου;

Ένα άλλο από τα μοντέλα που αναφέραμε στην προηγούμενη ερώτηση αναφέρεται σε εργαζόμενους που στέλνονται σε άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσουν εργασίες φροντίδας.

Αυτοί οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι, που συμμετέχουν στη διασυνοριακή κινητικότητα, προστατεύονται από την πρόσφατα δημοσιευμένη **Οδηγία (ΕΕ) 2018/957** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018, η οποία τροποποιεί την Οδηγία 96/71/ΕΚ και οι διατάξεις της οποίας ισχύουν από τις 30 Ιουλίου 2020, και από την **Οδηγία 2014/67/ΕΕ**, η οποία είχε ως στόχο να «διασφαλίσει τη συμμόρφωση και την πρακτική λειτουργικότητα» της τότε ισχύουσας Οδηγίας 96/71.

Ο κανονισμός αυτός προσδιορίζει πότε ένας εργαζόμενος θεωρείται αποσπασμένος, και η εργασία του διαφοροποιείται από την εργασία στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργατών μεταναστών. Το άρθρο 2.1 της **Οδηγίας 96/71** ορίζει τον όρο αποσπασμένος εργαζόμενος ως εξής:

πρόκειται για κάθε εργαζόμενος που, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους, το οποίο δεν είναι το κράτος στο οποίο ασκεί κανονικά τη δραστηριότητά του.

Υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν πιο αναλυτικά την **απόσπαση εργαζομένων**:

- Η μετεγκατάσταση πρέπει να είναι προσωρινή (με μέγιστη διάρκεια τους 12 μήνες)
- Δεν μπορεί να εφαρμόζεται ως αντικατάσταση άλλου υπαλλήλου που έχει ήδη συμπληρώσει το ανώτατο όριο της προσωρινής ανάθεσης εργασίας.
- Πρέπει να υπάρχει σχέση εξάρτησης (οργανικής σχέσης) με την υπηρεσία που στέλνει τον εργαζόμενο για δουλειά, καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας αυτής.
- Η εφαρμογή πρέπει να είναι σ' ένα πλαίσιο μεταξύ κρατών μελών.

Προκειμένου να διευκρινιστούν οι ασάφειες που μπορεί να υπάρχουν στην ερμηνεία σχετικά με το ποιος εργαζόμενος θεωρείται *αποσπασμένος*, η **Οδηγία 2014/67** περιλάμβανε ορισμένα *πραγματικά στοιχεία* που χαρακτηρίζουν την ιδιότητα του αποσπασμένου εργαζομένου και *«καθιστούν δυνατό να προσδιοριστεί εάν ένας εργαζόμενος είναι ή δεν είναι αποσπασμένος»*. Για παράδειγμα: η έδρα της εταιρείας, το νομικό πλαίσιο που διέπει τη σύναψη των συμβάσεων, η περίοδος ολοκλήρωσης του έργου ή των λειτουργιών και δραστηριοτήτων που θα πραγματοποιηθούν, μεταξύ άλλων.

Σε αντίθεση με έναν άμεσα προσλαμβανόμενο εργαζόμενο, ένας αποσπασμένος εργαζόμενος δεν χρειάζεται άδεια εργασίας (εκτός στην Κροατία και την Αυστρία για ορισμένους επαγγελματικούς τομείς), δεν είναι απαραίτητο να έχει αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα (αν και σε ορισμένες χώρες μπορεί να υπάρχει γραπτή δήλωση επαγγελματικών προσόντων που έχει ένας τέτοιος εργαζόμενος και τα οποία απαιτούνται για ορισμένα επαγγέλματα), ούτε είναι υποχρεωτική η εγγραφή στην κοινωνική ασφάλιση της χώρας στην οποία αποστέλλεται ο εργαζόμενος, με την προϋπόθεση οι εργαζόμενοι αυτοί να στέλνονται

σε άλλο κράτος μόνο της ΕΕ.

Αν και θεωρούμε αυτό το μοντέλο παροχής υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας το πιο σωστό ως προς τις εγγυήσεις που δίνει στις εμπλεκόμενες πλευρές, εντοπίσαμε αρκετά προβλήματα στην εφαρμογή των κοινοτικών κανονισμών, ειδικά σε σχέση με θέματα που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση, στα οποία και θα αναφερθούμε συνοπτικά παρακάτω.

Σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η εταιρεία που μεταφέρει τον εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να επικοινωνήσει με τον αρμόδιο φορέα για αυτό το θέμα στη χώρα της έδρας της, δηλαδή στη χώρα προέλευσης του εργαζομένου, κατά προτίμηση πριν στείλει τον εργαζόμενο για δουλειά. Αυτός ο φορέας χορηγεί στον εργαζόμενο το Έγγραφο Α1, το οποίο καθορίζει το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης που ισχύει για τον αποσπασμένο εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του.

Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η νομοθεσία που αφορά την κοινωνική ασφάλιση (τα κριτήρια της οποίας ορίζονται από τον Κανονισμό 883/2024/ΕΕ, για το συντονισμό του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και τον Κανονισμό 987/2009/ΕΕ για τη θέσπιση διαδικασίας εφαρμογής του Κανονισμού) δεν έχει εναλλακτικές επιλογές, σε αντίθεση με την εφαρμογή της εργασιακής νομοθεσίας.

Ο συντονισμός του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης θεσμοθετεί τρεις κανόνες για την θέσπιση της εφαρμοστέας νομοθεσίας:

- Άρθρο 11, για τους εργάτες μετανάστες, στους οποίους εφαρμόζεται η *τοπική εργασιακή νομοθεσία*.

- Άρθρο 12, για τους αποσπασμένους εργαζόμενους, βάσει της νομοθεσίας του κράτους μέλους προέλευσης του εργαζομένου.

- Άρθρο 13, για εργαζομένους που θεωρούνται «υψηλής κινητικότητας», διασυνοριακούς εργαζόμενους που εκτελούν την εργασία τους σε δύο ή περισσότερα κράτη μέλη, στους οποίους εφαρμόζεται το κριτήριο με βάση τον τόπο διαμονής τους ή την έδρα του εργοδότη.

Αν και αυτό δεν είναι εύκολο ζήτημα, και παρά τη θέσπιση κριτηρίων για τη δήλωση του εργαζομένου, αντιμετωπίζουμε δυσκολίες στην επεξεργασία αυτού του ζητήματος, οι οποίες δυσκολίες προέρχονται από τις λεγόμενες «*εικονικές εταιρείες*» (πρόκειται για πλασματικές εταιρείες εγκατεστημένες σε ένα κράτος μέλος αποκλειστικά λόγω ορισμένων φορολογικών κριτηρίων, και αυτές οι εταιρείες απασχολούν εργαζόμενους - φροντιστές στην περίπτωση μας – με σκοπό την απόσπασή τους σε άλλες χώρες, στις οποίες καταβάλλονται υψηλότεροι φόροι και εισφορές). Αυτές οι εταιρείες δεν θεωρούνται παράνομες, αλλά αντιπροσωπεύουν αθέμιτο ανταγωνισμό επειδή δεν είναι εγκατεστημένες για να παρέχουν υπηρεσίες στη χώρα στην οποία είναι εγκατεστημένες, αλλά για να «εξάγουν» (μετακινούν) εργαζομένους με χαμηλό κόστος και χειρότερες συνθήκες απασχόλησης από αυτές που θα απολάμβαναν οι εργαζόμενοι εάν ήταν υπάλληλοι στη χώρα όπου πραγματικά παρέχουν τις υπηρεσίες τους.

Η κατάσταση των αποσπασμένων εργαζομένων περιπλέκεται όταν ο αποσπασμένος εργαζόμενος είναι *πολίτης τρίτης χώρας* (αναφέραμε ήδη την περίπτωση της Πολωνίας, η οποία απασχολεί εργάτες από την Ουκρανία, προκειμένου να τους στείλει ως υπαλλήλους της Πολωνίας από ένα κράτος μέλος (την Πολωνία) σε άλλα κράτη μέλη, όπως η Γερμανία). Εν προκειμένω, βρισκόμαστε στο πλαίσιο των ελεύθερα παρεχόμενων υπηρεσιών στο οποίο «*αλλάξαμε*» το καθεστώς του μετανάστη εργάτη, ο οποίος δεν χρειάζεται πλέον άδεια εργασίας για να εργαστεί στη νέα χώρα προορισμού. [Σχετικά μ' αυτό το ζήτημα υπάρχουν

αρκετές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ΔΕΚ): Van der Elst (ESP C-43/93), Rush (ESP C-113/89), Essent (ESP C-91/13) ή η πιο πρόσφατη, από το 2018, Danielli (ESP C-18/17).

Τέλος, παραθέτουμε τον Κανονισμό 1231/2010/ΕΕ της 24ης Νοεμβρίου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, ο οποίος επεκτείνει την εφαρμογή της αρχής του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (Κανονισμοί 883/2004 και 987/2009) στους πολίτες τρίτων χωρών οι οποίοι, αποκλειστικά και μόνο λόγω της εθνικότητάς τους, δεν καλύπτονται από αυτά. Η κατάσταση αυτή, όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, αναφέρεται σε πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν προσωρινά σε ένα κράτος μέλος και εργάζονται σε άλλο ή σε άλλα κράτη μέλη (Απόφαση ΔΕΚ C-477/17, Balandin).

Ποιες νομικές δυνατότητες έχουν οι πολίτες τρίτων χωρών για να εργαστούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση;

Η Ευρώπη αντιμετωπίζει σημαντικές δημογραφικές προκλήσεις που επιδεινώνονται από την ταχεία γήρανση του πληθυσμού και το χαμηλό ποσοστό γεννήσεων. Οι προβλέψεις λένε ότι μέχρι το 2050, οι συνταξιούχοι θα αντιπροσωπεύουν ήδη περίπου το ένα τρίτο του πληθυσμού της ΕΕ, γεγονός που θα έχει καθοριστικές κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες, όπως υψηλότερη ζήτηση για υπηρεσίες υγείας και κοινωνικές υπηρεσίες, χαμηλότερη παραγωγικότητα και αυξημένη κατανάλωση δημόσιων πόρων.

Για να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτών των αλλαγών, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει τη νόμιμη μετανάστευση για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού, να καλύψει τα κενά δεξιοτήτων και να τονώσει την οικονομική ανάπτυξη, και γι' αυτό, σε αυτό το πλαίσιο, επανεξετάζει τους υφιστάμενους τύπους αδειών εργασίας για υπηκόους τρίτων χωρών εκτός ΕΕ:

Μπλε κάρτα της ΕΕ:

Η μπλε κάρτα της ΕΕ είναι μια άδεια εργασίας και διαμονής που επιτρέπει σε πολίτες τρίτων χωρών να εργάζονται και να ζουν σε μια χώρα της ΕΕ, υπό την προϋπόθεση να έχουν ισοδύναμο πτυχίο ή προσόν και προσφορά εργασίας που να πληροί το όριο του κατώτατου μισθού, και αποτελεί μέσο προσέλκυσης εργατών υψηλής εξειδίκευσης.

Στα τέλη του 2023, θα τεθούν σε ισχύ νέοι αναθεωρημένοι κανόνες, που προβλέπουν η ελάχιστη διάρκεια της προσφερόμενης εργασίας να είναι έξι μήνες και το κατώτατο όριο μισθού τουλάχιστον στο 100% του μέσου ετήσιου ακαθάριστου μισθού στη χώρα απασχόλησης.

Η μπλε κάρτα ισχύει για τέσσερα χρόνια το πολύ και μπορεί να ανανεωθεί. Οι κάτοχοι κάρτας μπορούν να φέρουν τα μέλη της οικογένειάς τους για να ζήσουν μαζί τους στην Ένωση. Αναγνωρίζεται σε όλες τις χώρες της ΕΕ εκτός από τη Δανία και την Ιρλανδία.

Περισσότερες πληροφορίες για την *Μπλε κάρτα* της ΕΕ και τη μεταρρύθμιση της δείτε [εδώ](#).

Ενιαία άδεια:

Πρόκειται για προσωρινή άδεια εργασίας για μια συγκεκριμένη χώρα που δημιουργήθηκε για όσους δεν πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την απόκτηση της μπλε κάρτας της ΕΕ. Είναι μια άδεια που συνδυάζει εργασία και διαμονή και εκδίδεται για δύο χρόνια κατ' ανώτατο όριο από τη χώρα της ΕΕ όπου θα εργάζεται και θα διαμένει ο εργαζόμενος που δεν είναι πολίτης της ΕΕ.

Η Οδηγία για την ενιαία άδεια του 2011 βρίσκεται υπό αναθεώρηση, και προτείνει τη μείωση

της διαδικασίας υποβολής αίτησης από τέσσερις μήνες σε 90 ημέρες [μια διαδικασία που θα μπορούσε να μειωθεί και στις 45 ημέρες για αιτούντες που έχουν ήδη άδεια ή για αιτούντες που έχουν επιλεγεί μέσω των «Συνεργασιών Ταλέντου της ΕΕ» («EU Talent Partnerships»)].

Επιπλέον, η άδεια δεν θα συνδέεται πλέον με συγκεκριμένο εργοδότη, κάτι που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να αλλάζουν θέσεις εργασίας, θα διευκολύνει τον συνδυασμό θέσεων εργασίας και θα μειώνει την έκθεση των εργαζομένων στην εκμετάλλευση. Οι εργαζόμενοι θα επιτρέπεται επίσης να κρατάνε την ενιαία άδεια τους, ενώ είναι άνεργοι για έως και εννέα μήνες.

Αυτή η άδεια δεν προσφέρεται σε άτομα που αναμένουν την απόφαση για την αίτηση ασύλου ή σε αυτοαπασχολούμενους.

Καθεστώς μόνιμου κατοίκου της ΕΕ:

Καθιερώθηκε το 2003 ως μέσο ενθάρρυνσης της νόμιμης μετανάστευσης και ενσωμάτωσης πολιτών τρίτων χωρών, και ονομάζεται καθεστώς μόνιμου κατοίκου της ΕΕ, και επιτρέπει στους πολίτες τρίτων χωρών να παραμένουν και να εργάζονται στην ΕΕ επ' αόριστον και δίνει το δικαίωμα σε ένα άτομο να μετακινείται και να εργάζεται ελεύθερα στην ΕΕ.

Στην αναθεώρηση που διεξάγεται, το Κοινοβούλιο και η Επιτροπή πρότειναν τη μείωση σε τρία χρόνια της προϋπόθεσης της ισχύουσας υποχρεωτικής πενταετούς παραμονής στη χώρα της ΕΕ, ώστε ένα άτομο να συμπληρώσει τους απαραίτητους όρους για το καθεστώς αυτό, καθώς και να συμπεριληφθούν στο καθεστώς οι πρόσφυγες και άλλες ομάδες με μεγαλύτερα εμπόδια. Με αυτόν τον τρόπο, επιδιώκεται να τους δοθούν εγγυήσεις για την ίση μεταχείριση με τους πολίτες της ΕΕ σε τομείς όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση και οι κοινωνικές παροχές

Αυτό το καθεστώς του μόνιμου κατοίκου της ΕΕ θα επεκταθεί αυτόματα στα παιδιά των οποίων οι γονείς έχουν αυτό το καθεστώς, ανεξάρτητα από τον τόπο γέννησής τους.

Τη δυνατότητα της απόκτησης αυτού του στάτους δεν την έχουν οι πολίτες χωρών εκτός ΕΕ οι οποίοι:

- σπουδάζουν ή παρακολουθούν επαγγελματική κατάρτιση
- έχουν εκκρεμή αίτηση για προσωρινή ή διεθνή προστασία
- διαμένουν στην ΕΕ μόνο προσωρινά ως *au pair*, ως εργαζόμενοι που έχουν σταλεί από πάροχο υπηρεσιών για σκοπούς διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών ή αν οι ίδιοι είναι πάροχοι διασυνοριακών υπηρεσιών

Αναγνώριση των προσόντων των μεταναστών στην ΕΕ:

Ξεκινώντας από το γεγονός ότι το 2019, περίπου το 48% των μεταναστών υψηλής ειδίκευσης εργάζονταν σε θέσεις εργασίας χαμηλής ή μεσαίας ειδίκευσης, σε σύγκριση με το μόλις 20% των πολιτών της ΕΕ, και ότι η πιο κοινή μορφή απασχόλησής τους είναι σε θέσεις καθαριστριών ή οικιακών βοηθών, και μάλιστα τη στιγμή που το 62% των εταιρειών που ασχολούνται με τον προγραμματισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και το 43% των κατασκευαστικών εταιρειών αναφέρουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού, οι ευρωπαϊκοί θεσμοί πιστοποίησης στοχεύουν στην αναγνώριση των προσόντων των μεταναστών εργαζομένων, προτείνοντας τα επαγγελματικά προσόντα καθώς και οι δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται από πολίτες τρίτων χωρών σε άλλη χώρα της ΕΕ, να αναγνωρίζονται με τον ίδιο τρόπο, όπως και οι δεξιότητες και ικανότητες των πολιτών της ΕΕ.

Κάθε χώρα της ΕΕ αποφασίζει για την αναγνώριση των τίτλων σπουδών που αποκτώνται εκτός της επικράτειας της ΕΕ, διότι ενδέχεται να απαιτούν ένα ορισμένο επίπεδο γλωσσικών δεξιοτήτων πριν από τη χορήγηση μακροχρόνιας διαμονής, αλλά σε τέτοιες περιπτώσεις πρέπει να προσφέρονται δωρεάν μαθήματα γλώσσας.

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ Β:

Δικαιώματα και παραβίαση δικαιωμάτων

Όπως ήδη αναφέραμε στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Α*, είναι πολύ δύσκολο αυτό να διαχωριστεί από το παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο, σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα που διαθέτουν οι πολίτες τρίτων χωρών όταν διαμένουν ή εργάζονται σε ένα από τα κράτη μέλη. Η διατήρηση μιας συνεκτικής ροής στην έκθεσή μας φέρνει σε στενή σχέση αυτά τα δύο ενημερωτικά φυλλάδια, η οποία στενή σχέση, με τη σειρά της, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ορισμένα από τα θέματα που συζητούνται στο καθένα από τα φυλλάδια είναι αλληλένδετα.

Ποιοι ευρωπαϊκοί κανονισμοί καθορίζουν τα δικαιώματα των υπηκόων τρίτων χωρών.

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, που εγκρίθηκε στις 7 Δεκεμβρίου 2000 στη Νίκαια, αναφέρει τα θεμελιώδη δικαιώματα που η Ένωση, καθώς και τα κράτη μέλη, πρέπει να σέβονται κατά την εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης. Πρόκειται για ένα νομικά δεσμευτικό έγγραφο², που συντάχθηκε με στόχο την επίσημη αναγνώριση και προβολή του ρόλου που έχουν τα θεμελιώδη δικαιώματα στην έννομη τάξη της Ένωσης.

Τα θεμελιώδη δικαιώματα που αναγνωρίζονται είναι η **αξιοπρέπεια**, η **ελευθερία** (που περιλαμβάνει το δικαίωμα στην εκπαίδευση και την εργασία), η **ισότητα** (και η μη διάκριση), η **αλληλεγγύη** (με το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας και το δικαίωμα στην κοινωνική και υγειονομική περίθαλψη), η **ιθαγένεια** και η **δικαιοσύνη** (η οποία επιβεβαιώνει το δικαίωμα αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας).

Τα δικαιώματα αυτά δεν διατυπώθηκαν αποκλειστικά για τον Χάρτη, καθώς περιλαμβάνονται ήδη στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και στον Κοινοτικό Χάρτη για τα Θεμελιώδη Κοινωνικά Δικαιώματα των Εργαζομένων, καθώς και στα συντάγματα των κρατών μελών και στις διεθνείς συμβάσεις που υπογράφουν τα κράτη μέλη.

Συνεπώς, ο Χάρτης αποτελεί μέρος του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης και, ως εκ τούτου, χρησιμεύει ως παράμετρος αναφοράς κατά την εξέταση της εγκυρότητας του παράγωγου ή δευτερευόντως δικαίου και των εθνικών μέτρων.

Ποιος είναι υπεύθυνος για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των πολιτών των τρίτων χωρών;

Κατ' αρχήν, τα δικαιώματα των *υπηκόων τρίτων χωρών* υπόκεινται στις πολιτικές που θεσπίζει κάθε κράτος μέλος, κυρίως σε εκείνες που σχετίζονται με την πρόσβαση στην αγορά εργασίας κάθε χώρας. Ωστόσο, με σκοπό την εξάλειψη των εσωτερικών φραγμών μεταξύ των κρατών μελών, εφαρμόζεται η αναγνώριση των δικαιωμάτων απασχόλησης και διαμονής

² Ο Χάρτης είναι νομικά δεσμευτικός και έγκυρος από την 1η Δεκεμβρίου 2009. Το άρθρο 6, παράγραφος 1 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) ορίζει ότι «η Ένωση αναγνωρίζει τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τις αρχές που καθορίζονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [...], και έχουν την ίδια νομική ισχύ με τις Συνθήκες».

που παρέχει το εκάστοτε κράτος σε *υπηκόους τρίτων χωρών* και η επιλογή αυτή επεκτείνεται για να συμπεριλάβει και άλλα κράτη μέλη.

Πώς καθορίζεται και ποιος καθορίζει το δικαίωμα εισόδου και διαμονής των *υπηκόων τρίτων χωρών*;

Σε αντίθεση με τα δικαιώματα που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ερώτηση, η είσοδος και η διαμονή αυτών των προσώπων είναι εναρμονισμένη σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου να επιτευχθεί η ελεύθερη διέλευση των εσωτερικών συνόρων στη λεγόμενη *περιοχή Σένγκεν*, με επικράτεια που ορίζεται από:

α) τα κοινά χερσαία σύνορα, συμπεριλαμβανομένων των συνόρων ποταμών και λιμνών των κρατών μελών·

β) τα αεροδρόμια των κρατών μελών για πτήσεις εσωτερικού·

γ) τα θαλάσσια, καθώς και τα λιμάνια ποταμών και λιμνών των κρατών μελών όσον αφορά τις τακτικές εσωτερικές ακτοπολικές συνδέσεις·

Διακρίνουμε τα *εσωτερικά σύνορα* που καθορίζονται από το άρθρο 2 του Κανονισμού 2016/399, και αυτά διαφέρουν από:

Τα *εξωτερικά σύνορα*, τα οποία ορίζονται ως τα χερσαία σύνορα των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των συνόρων ποταμών, λιμνών και θαλάσσιων συνόρων, καθώς και αεροδρόμια και θαλάσσια, ποταμίσια λιμάνια και λιμάνια λιμνών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν είναι εσωτερικά σύνορα.

Πώς πραγματοποιείται η εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων των *υπηκόων τρίτων χωρών* σε μια παράτυπη κατάσταση σε ένα κράτος μέλος;

Η διεθνής και ευρωπαϊκή νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα επιβάλλει την υποχρέωση στα κράτη μέλη της ΕΕ να εγγυώνται αυτά τα δικαιώματα σε όλα τα άτομα που εμπίπτουν στη δικαιοδοσία τους. Αυτό περιλαμβάνει και τους μετανάστες σε παράτυπη κατάσταση.

Αν και τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να προσφέρουν σε αυτούς τους μετανάστες τα ίδια οφέλη με τους υπηκόους τους, πρέπει να τηρούν τα βασικά πρότυπα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε:

- Απαραίτητη υγειονομική περίθαλψη για όλους, η οποία περιλαμβάνει επείγουσα βοήθεια και βασική φροντίδα, όπως η δυνατότητα επίσκεψης σε γιατρό ή λήψη των απαραίτητων φαρμάκων.

- Υγειονομική περίθαλψη για εγκύους γυναίκες, καθώς και ιατρική βοήθεια και εκπαίδευση παιδιών σε παράτυπη κατάσταση υπό τις ίδιες συνθήκες με τα ντόπια παιδιά.

- Δικαιοσύνη, με την έννοια ενός μηχανισμού που επιτρέπει στους ανθρώπους να υποβάλλουν αξιώσεις και να λαμβάνουν αποζημίωση σε περίπτωση ζημίας που υποστούν (π.χ. σε εργατικά ατυχήματα).

Πώς επηρεάζει η πιθανότητα παραβίασης των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους *υπηκόους τρίτων χωρών* που βρίσκονται σε παράτυπη κατάσταση σε ένα κράτος μέλος;

Αυτά τα άτομα, λόγω της παράτυπης ιδιότητάς τους σε οποιοδήποτε κράτος μέλος, είναι ευάλωτα σε εκμετάλλευση και κακοποίηση στον χώρο εργασίας, και από αυτά τα πιο εκτεθειμένα είναι εκείνα τα άτομα (κυρίως γυναίκες) που εργάζονται στο νοικοκυριό ή όσοι φροντίζουν εξαρτώμενα άτομα, και μπορεί να εκτεθούν σε διακρίσεις λόγω φυλής ή εθνικότητας, καθώς και σε βία λόγω φύλου.

Επιπλέον, αντιμετωπίζουν επίσης και νομικά και πρακτικά εμπόδια στην πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση ή η πρόσβαση στη δικαιοσύνη, με ιδιαίτερα σοβαρές συνέπειες για την υγεία τους και τη μελλοντική ανάπτυξη των παιδιών.

Υπό αυτή την έννοια, αν και τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα να ελέγχουν ποιος εισέρχεται και ποιος μένει στην επικράτειά τους, έχουν επίσης υποχρέωση να διασφαλίζουν τα πρότυπα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων κατά την εφαρμογή της νομοθεσίας για τη μετανάστευση. Σε ορισμένα κράτη μέλη, τέτοια μέτρα ελέγχου περιλαμβάνουν την κράτηση αυτών των παράτυπων μεταναστών ή την ειδοποίηση των αρχών μετανάστευσης σε περίπτωση που αυτοί οι εργαζόμενοι επιχειρήσουν να λάβουν υπηρεσίες υγείας ή εκπαίδευσης. Αυτή η πρακτική κράτησης και ενημέρωσης μπορεί να εμποδίσει τους παράτυπους μετανάστες να ασκήσουν τα βασικά τους δικαιώματα λόγω φόβου απέλασης.

Ως εκ τούτου, «τα κράτη μέλη της ΕΕ δεν πρέπει να χρησιμοποιούν μεθόδους προσυμπωματικού ελέγχου που εμποδίζουν πρακτικά την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση ή τη δικαιοσύνη» (FRA, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

Κατά συνέπεια, ο *Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων* της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθορίζει τα όσα ισχύουν:

Σχετικά με την πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη: Οι παράτυποι μετανάστες πρέπει να έχουν πρόσβαση στην απαραίτητη υγειονομική περίθαλψη σύμφωνα με τα ίδια κριτήρια που ισχύουν για τους πολίτες της ΕΕ, με την εφαρμογή πανομοιότυπων κανόνων σχετικά με την καταβολή τελών και απαλλαγών.

Σύμφωνα με το άρθρο 24 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού CRC (Convention on the Rights of the Child) και το άρθρο 12 της Σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, οι έγκυοι γυναίκες πρέπει να έχουν το δικαίωμα σε δωρεάν προγεννητική φροντίδα, τοκετό και μεταγεννητική φροντίδα, και τα παιδιά το δικαίωμα στην υγειονομική περίθαλψη που τους παρέχεται σύμφωνα με τις ίδιες αρχές που ισχύουν και για τους πολίτες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του εμβολιασμού.

Σχετικά με την πρόσβαση στην εκπαίδευση: Σύμφωνα με το άρθρο 28 της Σύμβασης CRC, η δωρεάν πρωτοβάθμια εκπαίδευση πρέπει να είναι διαθέσιμη σε όλα τα αγόρια και κορίτσια.

Σε ποιες περιπτώσεις κινδυνεύουν οι υπήκοοι τρίτων χωρών που βρίσκονται σε παράτυπη κατάσταση όταν εργάζονται σε κάποιο κράτος μέλος;

Αυτοί οι εργαζόμενοι, ειδικά εκείνοι που κάνουν οικιακές εργασίες ή φροντίζουν ανθρώπους στο σπίτι τους, είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι σε κακοποίηση και εκμετάλλευση (απάτη στην σύναψη συμφωνίας εργασίας ή ανυπαρξία συμφωνητικού εργασίας - παραοικονομία), καθώς αυτοί οι τομείς απασχόλησης ρυθμίζονται λιγότερο από άλλους τομείς, από την πλευρά της εθνικής νομοθεσίας.

Οι εργοδότες συχνά δεν προσφέρουν περιόδους ανάπαυσης και διακοπών και δεν παρέχουν αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών, ακόμη και όταν αυτές οι παροχές εξασφαλίζονται βάσει της εθνικής νομοθεσίας.

Κατά την πρόσβαση στη δικαιοσύνη για την υπεράσπιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, αυτοί οι εργαζόμενοι, που πέφτουν θύματα σωματικής κακοποίησης ή τραυματισμών στην εργασία, ή που δεν έχουν πληρωθεί το μισθό τους, αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια κατά

την άσκηση των δικαιωμάτων τους στα δικαστήρια: τον φόβο μηνύσεως λόγω την παράτυπη κατάστασή τους και τις δυσκολίες υπεράσπισης, σε περίπτωση υποβολής μήνυσης, γλωσσικά εμπόδια, απουσία μαρτύρων ή αποδείξεων απασχόλησης. Επιπλέον, όλα τα κράτη μέλη δεν αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εν λόγω εργαζομένων να απαιτούν πληρωμές ή αποζημίωση για εργατικά ατυχήματα.

Αυτές οι καταστάσεις μειώνουν τον αποτρεπτικό ρόλο του νόμου για τους εργοδότες και αυξάνουν την πιθανή ευπάθεια των παράτυπων μεταναστών όσον αφορά την εκμετάλλευσή τους από τους εργοδότες.

[Στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Γ*, το οποίο αναφέρεται στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών τρίτων χωρών σε αυτές τις καταστάσεις ευπάθειας, θα προσπαθήσουμε να δώσουμε κάποιες προτάσεις λύσεων από τις δραστηριότητες συνδικαλιστικών οργανώσεων ή μη κυβερνητικών οργανώσεων που μπορούν να εξασφαλίσουν την πρόσβαση στη δικαιοσύνη στους παράτυπους μετανάστες και προωθούν τη χρήση αποτελεσματικών μηχανισμών που επιτρέπουν στους παράτυπους μετανάστες να υποβάλλουν καταγγελίες κατά των εργοδοτών τους, σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας 2009/52 για τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών].

Ποιες απειλές για τα εργασιακά τους δικαιώματα είναι οι πιο συχνές για τους υπηκόους τρίτων χωρών;

Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι επισημάναμε την ύπαρξη παραβίασης των δικαιωμάτων των πολιτών τρίτων χωρών σε παράτυπη κατάσταση, αν ανατρέξουμε στα στοιχεία για την εργασία των φροντιστών, συναντάμε μια σειρά από προβλήματα (μερικά από τα οποία αναφέρονται στη *Συνοπτική Έκθεση του Postcare Project, Αύγουστος 2022*), μεταξύ των οποίων μπορούμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Εκμετάλλευση, καταχρήσεις, γκρίζα οικονομία:

Τα αποτελέσματα της έρευνας από το έργο **Postcare** έδειξαν έλλειψη φροντιστών στα κράτη μέλη και έλλειψη ικανοτήτων και δεξιοτήτων σ' αυτόν τον τομέα, γεγονός που προκάλεσε την άφιξη φροντιστών από τρίτες χώρες για να μετριάσει αυτό το έλλειμμα. Αυτή η άφιξη μεταναστών, σε πολύ διαφορετικές συνθήκες, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι σχεδόν το 80% αυτών των φροντιστών είναι μέρος της «μαύρης οικονομίας» (*Postcare Project, Συνοπτική Έκθεση*, σελ. 5). Ακόμη και μεταξύ των ειδικευμένων εργαζομένων υπάρχει μεγάλος αριθμός φροντιστών των οποίων η εργασία δεν είναι δηλωμένη³.

Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι φροντιστές έχουν ως εργοδότη τους ένα άτομο το οποίο πρέπει να φροντίσουν και ότι, όπως είπαμε, σε πολλές περιπτώσεις πρόκειται για αδήλωτες θέσεις εργασίας (χωρίς σύμβαση εργασίας), οι οποίες τελικά μετατρέπονται σε άτυπες ή παράνομες δουλειές.

Αυτές οι καταστάσεις κατάχρησης από τους εργοδότες παρουσιάζουν ένα επιπλέον πρόβλημα λόγω της δυσκολίας των επιθεωρητών εργασίας να πάνε σε ιδιωτική κατοικία για να ελέγξουν τις συνθήκες εργασίας.

Απάτη κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας:

³ Ο Marek Benio στο Έγγραφο Εργασίας ELMI, 2021 (Διασυνοριακή φροντίδα ηλικιωμένων. Προσφορά στην Πολωνία, ζήτηση στη Γερμανία) επισημαίνει ότι, με βάση διασταυρούμενα δεδομένα, δηλαδή πιστοποιητικά κοινωνικής ασφάλισης PD-A1 που εκδόθηκαν στην Πολωνία σε φροντιστές, μόλις το 10% καλύπτει την νόμιμη κατ' οίκον φροντίδα στη Γερμανία, ενώ το 90% αφορά την άτυπη περίθαλψη και την αδήλωτη εργασία [Περ. στη Συνοπτική Έκθεση του Postcare Project, σελ. 21]

Σημειώσαμε ότι πολλοί από αυτούς τους εργαζόμενους συνδυάζουν τις υποχρεώσεις τους ως φροντιστές με την ανάληψη οικιακών εργασιών για τους εργοδότες τους, γεγονός που προκαλεί πρόσθετη απλήρωτη εργασία, απουσία χρόνου ανάπαυσης, απουσία διαλειμμάτων από την εργασία και ελεύθερου χρόνου, με αρνητικές συνέπειες για την απόδοση της εργασίας τους στον τομέα της φροντίδας, στην περίπτωση που αυτή συνδυάζεται με δουλειές του σπιτιού (καθαρισμός, μαγείρεμα, ψώνια κ.λπ.).

Σε σχέση με αυτήν την παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων, θα θέλαμε να επισημάνουμε ένα «ενδιαφέρον στοιχείο» που προκύπτει από τη *Συνοπτική Έκθεση του Postcare Project* (σελ. 24), στην οποία αναφέρεται ότι στη Γερμανία οι πολίτες τρίτων χωρών απασχολούνται ως φροντιστές και ο φόρτος εργασίας τους αυξάνεται σταδιακά με την προσθήκη οικιακών υποχρεώσεων και δραστηριοτήτων, ενώ στην Ισπανία συμβαίνει το αντίθετο - άτομα που προσλαμβάνονται ως οικιακοί βοηθοί σε ένα σπίτι, στη συνέχεια επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους στην φροντίδα των ανθρώπων που μένουν σε αυτό το σπίτι.

Ανεπαρκής ρύθμιση του εργασιακού πλαισίου σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες:

Η έλλειψη ειδικών ρυθμίσεων για την εργασία των φροντιστών προκαλεί την υποβάθμιση της ίδιας της εργασίας και επηρεάζει την ποιότητα (χαμηλή ποιότητα) της παρεχόμενης υπηρεσίας.

Το επάγγελμα είναι εξαιρετικά άναρχο, με εξαίρεση τις εργασίες που εκτελούνται από νοσηλευτές ή ιατρικές θεραπείες. Γενικά, στις περισσότερες χώρες, δεν απαιτούνται επίσημα προσόντα ή δεξιότητες για την εκτέλεση των καθηκόντων των «φροντιστών κατ' οίκον» και αυτές οι δεξιότητες αποκτώνται με εμπειρικό τρόπο, σε αντίθεση με την απασχόληση των «ιδρυματικών φροντιστών», όπου το πλαίσιο εργασίας είναι καλύτερα ρυθμισμένο.

Αυτές οι καταστάσεις οδηγούν σε περιστασιακές προσλήψεις εργαζομένων σε αυτόν τον επαγγελματικό τομέα, γεγονός που προκαλεί «εισβολή» στο επάγγελμα και προβλήματα στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται στα ευάλωτα άτομα που φροντίζονται.

Πρέπει να σημειωθεί ότι στην Ισπανία (σε αντίθεση με τα όσα μόλις αναφέρθηκαν) είναι υποχρεωτικό τα προσόντα να πιστοποιούνται με επίσημο έγγραφο που επιβεβαιώνει τις επαγγελματικές δεξιότητες των εργαζομένων, ενώ υπάρχει και διπλό νομικό πλαίσιο (δηλαδή η δεξιότητες πιστοποιούνται είτε με *πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης* ή *πιστοποιητικό αποκτημένων επαγγελματικών δεξιοτήτων*, είτε μέσω της διαπίστωσης εμφανούς εργασιακής εμπειρίας ή φοίτησης σε προγράμματα άτυπων τρόπων εκπαίδευσης), και ως προθεσμία για την απόκτηση των απαραίτητων προσόντων για εργασία σε νοσηλευτικές θέσεις ορίζεται η 31η Δεκεμβρίου του 2017.

Όλη αυτή η κατάσταση σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα των «βοηθών φροντιστών» και οι επιπτώσεις που έχουν για τα άτομα που φροντίζονται στο σπίτι υποδηλώνει ότι πρέπει σοβαρά να σκεφτούμε το ενδεχόμενο να ρυθμίσουμε νομικά τα προσόντα που απαιτούνται για την παροχή αυτής της φροντίδας, ώστε να αποφεύγονται τα προβλήματα του επαγγέλματος και να διασφαλίζεται μια ποιοτική υπηρεσία [είναι απαραίτητο να έχουμε πάντα υπόψη μας ότι πρόκειται για ιδιαίτερα ευάλωτα άτομα: ηλικιωμένους ή άτομα με αναπηρία].

Χαμηλές αμοιβές:

Εκεί όπου πολλοί πολίτες της ΕΕ διατάζουν να εργαστούν με χαμηλές αμοιβές, οι υπήκοοι

τρίτων χωρών, αναγκασμένοι από τις συνθήκες που επικρατούν στη χώρα καταγωγής τους, συχνά δέχονται αυτές τις θέσεις εργασίας με περισσότερα καθήκοντα και χαμηλότερη ή ίση αμοιβή.

Όπως τονίσαμε, ένα από τα προβλήματα είναι η ύπαρξη «απάτης κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας» με την ανάληψη ορισμένων καθηκόντων στη θεωρία και την εκτέλεση πολλών άλλων στην πράξη. Αυτό καθιστά πολύ δύσκολο τον προσδιορισμό της δίκαιης αμοιβής για τους φροντιστές.

Επιπλέον, αυτή η αμοιβή θα εξαρτηθεί όχι μόνο από την ανάληψη ορισμένων καθηκόντων, αλλά και από τις ειδικές ανάγκες περιθαλψής κάθε εξαρτώμενου ατόμου που πρέπει να φροντίζεται ξεχωριστά. Αυτό θα συνεπαγόταν τη σύνδεση της αμοιβής με αυτές τις ανάγκες και θα απαιτούσε την εκτίμησή της και τον καθορισμό των μισθολογικών παραμέτρων με βάση τη φροντίδα που πρέπει να παρέχεται.

Οι ώρες εργασίας αφιερωμένες στο άτομο που χρειάζεται τέτοια φροντίδα μπορεί επίσης να είναι ένας παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον καθορισμό της αμοιβής του φροντιστή. Η συνεχής προσοχή κατά τη διάρκεια της ημέρας (ξύπνημα, μπάνιο, ντύσιμο, τάισμα, ψυχαγωγία, περπάτημα, κ.λπ.) δεν είναι το ίδιο με, για παράδειγμα, το να προσέχεις ένα άτομο ή περισσότερα κατά τη διάρκεια της νύχτας, ενώ κοιμούνται, σε περίπτωση που χρειαστούν κάποια ειδική βοήθεια.

Στο πλαίσιο αυτό και εν κατακλείδι, ας αναφέρουμε την υπόθεση της απόφασης του Ομοσπονδιακού Εργατικού Δικαστηρίου της Γερμανίας (υπόθεση BAG), στην οποία ορίστηκε υψηλότερη αμοιβή για φροντιστή με 30ώρη σύμβαση εργασίας την εβδομάδα, αλλά και με επιπλέον ώρες εφημερίας (κατά τις οποίες έπρεπε να είναι διαθέσιμος στο άτομο που φρόντιζε). Το δικαστήριο αποφάσισε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται υψηλότερη αποζημίωση για αυτές τις ώρες εφημερίας [αναφορά στα λόγια του Marek Benia, *Συνοπτική Έκθεση του Postcare Project*, σελ. 11].

Κακές συνθήκες απασχόλησης:

Αναμφίβολα, αυτή η τελευταία πτυχή της καταπάτησης δικαιωμάτων για την οποία μιλάμε είναι προϊόν των προηγούμενων, όπως είναι η εργασία των φροντιστών στη «μαύρη οικονομία» (που είναι μια κακοαμειβόμενη εργασία), η απάτη στην σύναψη σύμβασης απασχόληση (ανάληψη καθηκόντων που δεν ανήκουν στους φροντιστές), η απουσία σαφών κανονισμών σχετικά με τις ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση εργασιών φροντίδας στο σπίτι – γι' αυτό και οι μισθοί είναι χαμηλοί και δεν προσαρμόζονται στην εργασία που εκτελείται, τη στιγμή που όλα τα προαναφερόμενα κι από μόνα τους αποτελούν ανεπαρκείς συνθήκες απασχόλησης.

Επιπλέον, είναι απαραίτητο να προσθέσουμε ότι ορισμένοι εργαζόμενοι εργάζονται σε συνθήκες που συνορεύουν με «σκλαβιά», χωρίς ρεπό, χωρίς καθημερινή ανάπαυση, χωρίς ετήσια άδεια, χωρίς διαλείμματα, χωρίς δυνατότητα διαχωρισμού της εργάσιμης ημέρας από τον ελεύθερο χρόνο. Με λίγα λόγια, χωρίς την ύπαρξη σαφούς ρύθμισης των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους κατά την παροχή υπηρεσιών.

Στην Ισπανία, για παράδειγμα, υπάρχουν συντεχνιακές συλλογικές συμβάσεις για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, στις οποίες οι κανονισμοί που αναφέραμε ορίζονται και τηρούνται σε θεσμικά πλαίσια εντός οργανισμών, αλλά όχι απαραίτητα στον τομέα των εργαζομένων που φροντίζουν κάποιον στο σπίτι.

Υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργατών από τρίτες χώρες

Τα σημαντικότερα προβλήματα που σχετίζονται με την παραβίαση των δικαιωμάτων των υπηκόων τρίτων χωρών που επισημίναμε στο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο Β* παρατίθενται παρακάτω:

- Άγνοια εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τους κανονισμούς που ισχύουν για την εργασιακή τους κατάσταση και σχέση, καθώς και για το πού θα μπορούσαν να απευθυνθούν για πληροφορίες και συμβουλές.
- Έλλειψη δεξιοτήτων των ατόμων που εκτελούν τα καθήκοντα των φροντιστών, χωρίς να καθορίζονται τα πρότυπα για τις υπηρεσίες που παρέχονται από άτομα του κλάδου και, κατά συνέπεια, χωρίς να διασφαλίζεται η ποιότητα της υπηρεσίας που παρέχεται στους χρήστες.
- Έλλειψη κανονισμών σχετικά με τις συγκεκριμένες αρμοδιότητες των φροντιστών, οι οποίες αρμοδιότητες μερικές φορές εκτελούνται μαζί με τις δουλειές του σπιτιού.
- Έλλειψη ενημέρωσης (τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών που είναι υποχρεωμένοι να τους προσλάβουν) σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης, το εφαρμοστέο καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης και τις εισφορές τους ή τη συμμόρφωση με συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση.
- Εικαζόμενες παραβιάσεις των όρων απασχόλησης των εργαζομένων στα σπίτια των ατόμων που φροντίζουν (ιδιαίτερα: υπερβολικά πολλές ώρες εργασίας και έλλειψη χρόνου ανάπαυσης) που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε εργασιακή εκμετάλλευση.

Αναμφίβολα, οι κοινωνικοί εταίροι και τα συνδικάτα μπορούν να διαδραματίσουν θεμελιώδη ρόλο σε αυτό το έργο της υπεράσπισης των εργαζόμενων υπηκόων τρίτων χωρών. Όμως, κατά την πραγματοποίηση αυτού του έργου, μπορεί να συναντήσουν δυσκολίες που σχετίζονται με την έλλειψη σύνδεσης και οργάνωσης των ίδιων των εργαζόμενων.

Αφενός, επηρεάζεται από την έλλειψη συμμετοχής που προκαλείται από την έλλειψη ενδιαφέροντος των ίδιων των εργαζομένων, αλλά, όλο και περισσότερο, και από τον «εκτοπισμό» του ίδιου του εργαζομένου, ο οποίος δεν ασκεί την εργασιακή του δραστηριότητα σ' ένα χώρο εργασίας, με άλλους εργάτες, αλλά σε ιδιωτική κατοικία. Αυτό προκαλεί την απομόνωση τέτοιων εργατών και την σχεδόν αδυναμία του εκάστοτε συνδικαλιστικού οργάνου να τους βοηθήσει.

Σε αυτό το τελευταίο *Ενημερωτικό Φυλλάδιο*, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε μια σειρά από συστάσεις που μπορούν να βοηθήσουν στη θέσπιση στρατηγικών για την άμυνα των υπηκόων τρίτων χωρών όταν παραβιάζονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Σε ποιον πρέπει να απευθυνθώ σε περίπτωση διάκρισης ή κακοποίησης από τον εργοδότη μου στη χώρα υποδοχής;

Εάν ο εργαζόμενος πιστεύει ότι τα δικαιώματά του έχουν παραβιαστεί ή ότι έχει υποστεί διακρίσεις ή κακοποίηση από τον εργοδότη, μπορεί να απευθυνθεί στην **Επιθεώρηση Εργασίας** της χώρας στην οποία αποστέλλεται, η οποία θα αναλύσει την κατάσταση και θα εφαρμόσει τις κατάλληλες ενέργειες για το έργο που αποτελεί το αντικείμενο της καταγγελίας.

Στην περίπτωση αποσπασμένου εργαζομένου, η Επιθεώρηση Εργασίας θα ενημερώσει τις

αρμόδιες αρχές για τα διοικητικά αδικήματα που διέπραξαν οι εταιρείες της χώρας τους σχετικά με αυτές τις αποσπάσεις εργασίας.

Είναι επίσης δυνατή η προσφυγή σε **συνδικαλιστικές οργανώσεις**, οι οποίες, ανάλογα με την εκάστοτε τοπική νομοθεσία, έχουν την ικανότητα να παρακολουθούν τις συνθήκες εργασίας και να υπερασπίζονται τους εργαζόμενους σε διοικητικές και δικαστικές διαδικασίες. [Στην περίπτωση των αποσπασμένων, η Οδηγία 2014/67 τους παρέχει ρητά αυτή τη δυνατότητα δράσης.]

Ποια ένδικα μέσα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση της παραβίασης των όρων απασχόλησης και της απάτης;

Και οι δύο καταστάσεις, σχετικά με τις οποίες έχουμε ήδη δει από τί αποτελούνται, μπορούν να λυθούν με τους εξής τρόπους:

- Επέκταση των εγγυήσεων που έχουν θεσπιστεί για τους αποσπασμένους εργαζόμενους στους μετανάστες εργαζομένους, δεδομένης της εισροής αυτού του είδους μετακινούμενων εργαζομένων (κάτι που συμβαίνει ήδη στην Ισπανία, όπου ο νόμος 45/1999, ο οποίος διευρύνει την Οδηγία 96/71, επεκτείνεται και στους υπηκόους τρίτων χωρών).

- Θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων για τους μετανάστες εργαζομένους στους τομείς της επαγγελματικής υγείας και περίθαλψης, για τους οποίους τομείς αυξάνεται η ζήτηση λόγω της γήρανσης του πληθυσμού.

- Μεγαλύτερος έλεγχος της απάτης, που περιλαμβάνει παράτυπη απασχόληση σε επαγγελματικές κατηγορίες χαμηλότερες από αυτές στις οποίες εργάζεται πραγματικά ο εργαζόμενος, και είναι η μόνη εναλλακτική λύση για τον εντοπισμό και την εξάλειψή της.

- Αύξηση των εξουσιών της επιθεώρησης εργασίας ώστε να μπορεί να εντοπίσει αυτές τις καταστάσεις συμβατικών παρατυπιών. Ρύθμιση της δυνατότητας πρόσβασης σε ιδιωτικές κατοικίες όπου υπάρχουν εργαζόμενοι και κατάρτιση για την επιβολή σκληρών κυρώσεων σε όσους δεν τηρούν τους όρους σύμβασης.

Πώς μπορεί να εγδυθεί κανείς την επαγγελματική ικανότητα των ατόμων που εκτελούν εργασία φροντίδας κατ' οίκον;

Έχουμε ήδη επισημάνει τις συνέπειες για το άτομο το οποίο φροντίζει ένας «φροντιστής» χωρίς επαρκή εκπαίδευση και την επαγγελματική παρείσφρηση που συνεπάγεται μια τέτοια «φροντίδα», καθώς και με ποιο τρόπο γίνεται αυτό – για παράδειγμα στην Ισπανία, οι φροντιστές πρέπει να διαθέτουν επίσημο έγγραφο που να πιστοποιεί τις επαγγελματικές τους δεξιότητες στο υφιστάμενο διπλό νομικό πλαίσιο: είτε με απόκτηση *πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης* ή *πιστοποιητικού κατοχής επαγγελματικών δεξιοτήτων*, είτε μέσω *εμφανούς εργασιακής εμπειρίας* ή άλλων άτυπων τρόπων εκπαίδευσης που έχουν πραγματοποιήσει. Η λύση σε αυτό το πρόβλημα είναι:

- Η καθιέρωση επαγγελματικών προσόντων για τους εργαζομένους στον τομέα της υγείας που να είναι αμοιβαία αναγνωρίσιμα μεταξύ διαφορετικών χωρών και που παρέχει ένα πλαίσιο αναφοράς για την εκτέλεση αυτών των επαγγελματικών καθηκόντων.

- Ο έλεγχος της παροχής της συγκεκριμένης υπηρεσίας με βάση τα απαραίτητα προσόντα και θέσπιση αποτελεσματικών κυρώσεων για μη τήρηση της σωστής άσκησης του εν λόγω επαγγέλματος, λόγω ακατάλληλων προσόντων.

Πώς μπορούν να βελτιωθούν οι συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων κατ' οίκον φροντίδας εντός της ΕΕ;

Εδώ εννοούμε τόσο τους αποσπασμένους εργαζόμενους όσο και τους υπηκόους τρίτων χωρών που θα ασκήσουν την εργασία τους σε κράτη μέλη της Ε.Ε.

- Δημιουργία ενός *ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού αναφοράς* για τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας και καθορισμός παραμέτρων με βάση τον φόρτο εργασίας (αυτή η επιλογή προτείνεται ως «πλαίσιο αναφοράς», καθώς η ρύθμιση των μισθών είναι ευθύνη κάθε κράτους μέλους και η αυτονομία τους πρέπει να τηρείται)

- Σύναψη σχετικών *διακρατικών συλλογικών συμβάσεων αναφοράς* για τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και, εντός του τομέα αυτού, ενός παραρτήματος που να αναφέρεται στα άτομα που έχουν ανάγκη από επικουρική περίθαλψη.

- Ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών κρατών μελών στον έλεγχο αυτής της κατηγορίας εργασίας, μέσω της δημιουργίας μιας διεθνικής συνδικαλιστικής δομής που μας επιτρέπει να ανταλλάσσουμε πληροφορίες για αυτήν την ομάδα των εργαζομένων που μιλάμε (τόσο εκείνων που στέλνονται για εργασία όσο και μεταναστών).

Ποιες ενέργειες μπορούν να γίνουν ώστε να εξασφαλιστεί η πρόσβαση σε επαρκείς σχετικές πληροφορίες;

Οι δυσκολίες πρόσβασης σε πληροφορίες, η έλλειψη γνώσης των κανονισμών και η ύπαρξη γλωσσικών φραγμών είναι κοινές για τους υπηκόους τρίτων χωρών και τους εκτοπισμένους εργαζόμενους, αν και οι τελευταίοι μπορούν να μεταβούν σε έναν ενοποιημένο επίσημο ιστότοπο σε εθνικό επίπεδο που έχει αναπτυχθεί από το κράτος μέλος υποδοχής σύμφωνα με τις διατάξεις της ευρωπαϊκής οδηγίας.

Ωστόσο, ούτε οι μετανάστες ούτε τα αποσπασμένα άτομα έχουν πλήρη πρόσβαση σε πληροφορίες, ακόμη και όταν είναι διαθέσιμες, κυρίως λόγω του γλωσσικού φραγμού, επειδή τέτοιες πληροφορίες, εάν υπάρχουν, είναι γενικά διαθέσιμες μόνο στη γλώσσα της χώρας και στα αγγλικά.

Ως προς αυτό, κάνουμε τις ακόλουθες συστάσεις:

- Να υπάρχει εγγύηση της μετάφρασης εγγράφων, κυρίως αυτών που σχετίζονται με τα δικαιώματα των εργαζομένων, τα οποία πρέπει να γνωρίζει ο εργαζόμενος (αποσπασμένος ή μετανάστης), στη μητρική του γλώσσα.

- Ενοποίηση της μηχανογράφησης των διαδικασιών σύναψης συμβάσεων, τόσο στη χώρα προέλευσης όσο και στη χώρα παροχής υπηρεσιών, εάν κάποιος κατοικεί ήδη εκεί.

- Να υπάρχει μεγαλύτερη σαφήνεια ως προς το περιεχόμενο των οδηγιών (κυρίως στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων) προκειμένου να αποφευχθεί η σύγχυση στην εφαρμογή τους.

- Τα συνδικάτα μπορούν να συγκεντρώνουν βασικές πληροφορίες από διάφορες πηγές της κυβέρνησης, της διοίκησης και των εταιρειών και να τις διαθέτουν στους εργαζόμενους στον δικό τους ιστότοπο.

- Να γίνεται λήψη πληροφοριών από τις αρμόδιες διοικητικές μονάδες κάθε χώρας, σχετικά με τις συναφθείσες συλλογικές συμβάσεις στον τομέα της εργασίας περίθαλψης, τόσο για εκτοπισμένους εργαζόμενους όσο και για μετανάστες, προκειμένου να εξοικειωθούν με αυτές που υπάρχουν σε κάθε χώρα, όπως και με τις εφαρμογές τους και τον τόπο εξυπηρέτησης, αλλά και τη διευκόλυνση παροχής σε αυτούς άμεσης βοήθειας.

Πώς μπορώ να έχω πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τα εργασιακά μου δικαιώματα;

Για τα αποσπασμένα πρόσωπα, υπάρχουν *εθνικά γραφεία και οργανώσεις συνδέσμου*, στόχος των οποίων είναι η επίβλεψη των συνθηκών απασχόλησης, η διαθεσιμότητα και η ενημέρωση των πληροφοριών σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις απασχόλησης, η ανταπόκριση σε αιτήματα κρατικών ιδρυμάτων για πληροφορίες σχετικά με τη διακρατική απασχόληση εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των καταχρήσεων ή πιθανών περιπτώσεων παράνομων διακρατικών δραστηριοτήτων και η εξέταση των δυσκολιών που προκύπτουν στην εφαρμογή διατάξεων από κρατικούς φορείς.

Μεταξύ των διαφορετικών τρόπων πρόσβασης σε αυτά τα σημεία επαφής, ο ιστότοπος **Your Europe** μας προσφέρει γρήγορη και εύκολη πρόσβαση κάνοντας κλικ στον ακόλουθο σύνδεσμο: Εθνικά Γραφεία και Ιδρύματα Διασύνδεσης

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm



ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΙΝΑΚΑ:

Στοιχεία επικοινωνίας ανά χώρα:

Αυστρία	Εσθονία	Ιταλία	Πορτογαλία
Βέλγιο	Φινλανδία	Λετονία	Ρουμανία
Βουλγαρία	Γαλλία	Λιθουανία	Σλοβακία
Κροατία	Γερμανία	Λουξεμβούργο	Σλοβενία
Κύπρος	Ελλάδα	Μάλτα	Ισπανία
Τσεχία	Ουγγαρία	Ολλανδία	Σουηδία
Δανία	Ιρλανδία	Πολωνία	
Ισλανδία	Λιχτενστάιν	Νορβηγία	Ελβετία

Κάνοντας κλικ στον σύνδεσμο για κάθε χώρα ξεχωριστά, έχετε πρόσβαση στις διαθέσιμες πληροφορίες που καθορίζονται από το θεματικό περιεχόμενο.

Ένα τελευταίο σημείωμα για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων υπηκόων τρίτων χωρών.

Στο τέλος αυτού του *Ενημερωτικού Φυλλαδίου*, θα θέλαμε να αναριθμήσουμε άλλες πρωτοβουλίες ή ιδρύματα που μπορούν επίσης να συμβάλουν στην υλοποίηση δράσεων που στοχεύουν στην προάσπιση των δικαιωμάτων των πολιτών τρίτων χωρών:

Τα Πρακτικά του ΔΟΕ, αναφέρονται σε καταστάσεις που μπορεί να οδηγήσουν τους μετανάστες εργαζόμενους σε παράτυπο καθεστώς, ενώ δίνουν πληροφορίες για τα δικαιώματα των μεταναστών εργαζομένων σε παράτυπη κατάσταση και για τα σχετικά διεθνή πρότυπα και τις καλές πρακτικές. Υπογραμμίζουν νόμους, πολιτικές και πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση της παράτυπης εργατικής μετανάστευσης και να διευκολύνουν τον σεβασμό και την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των μεταναστών εργατών, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους. Τα εν λόγω Πρακτικά δεν στοχεύουν σε λεπτομερή πληροφόρηση, αλλά αποτελούν ένα ζωντανό έγγραφο που θα ενημερώνεται περιοδικά με νέα παραδείγματα και εμπειρίες και στοχεύει στην ενθάρρυνση της ανταλλαγής καλών πρακτικών από τα κράτη, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, ενώ ευελπιστεί να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων του Παγκόσμιου Συμφώνου για ασφαλή, οργανωμένη και τακτική μετανάστευση – η αρχική έκθεση του εγγράφου (στα αγγλικά) δημοσιεύτηκε στις 23 Δεκεμβρίου 2021 και ενημερώθηκε τον Απρίλιο του 2022.

https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_864134/lang--es/index.htm

Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για τις Κοινωνικές Υπηρεσίες, που εγκρίθηκε στις 10 Ιουλίου 2023 ως μέρος της παρακολούθησης της εξέλιξης της Στρατηγικής Προστασίας 2022 και της Πρωτοβουλίας Κοινωνικού Διαλόγου 2023

Αυτή η Επιτροπή θα φέρει σε επαφή τις ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις επιχειρηματικές οργανώσεις του κλάδου: τους Social Employers και CEMR (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Περιφερειών και Δήμων) που εκπροσωπούν τους ευρωπαίους εργοδότες στις κοινωνικές υπηρεσίες και την EPSU (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών), που εκπροσωπεί τους ευρωπαίους εργαζόμενους. Επιπλέον, οι UNI-Euroρα και EKNS (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων) θα είναι επίσης μέρος της αντιπροσωπείας των εργαζομένων στις παγκόσμιες συναντήσεις. Θα καλύπτει περίπου 9 εκατομμύρια εργαζόμενους σε ολόκληρη την ΕΕ και οι στόχοι της θα περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Διατύπωση γνωμοδοτήσεων και συστάσεων προς την Επιτροπή σχετικά με πρωτοβουλίες γύρω από την κοινωνική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης, αλλά και την ανάπτυξη ευρωπαϊκής πολιτικής, με συνέπειες στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών γ' αυτούς τους τομείς

- Προώθηση και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών

- Ανταλλαγή απόψεων σε θέματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος μέσω ανάπτυξης κοινών δράσεων

- Ενίσχυση των ικανοτήτων των εθνικών κοινωνικών εταίρων

- Θετική ανταπόκριση σε ερωτήματα και άλλες πρωτοβουλίες ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων

Ύπαρξη μιας κοινής ατζέντας για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού που στοχεύει στην προσέγγιση της μετανάστευσης από μια ρυθμισμένη, οργανωμένη, ανθρωπιστική και ασφαλή προοπτική.

Στις 18/11/2023 με την Ισπανία να προεδρεύει του Συμβουλίου της ΕΕ, πραγματοποιήθηκε μια νέα συνάντηση του *Ευρωπαϊκού Δικτύου Μετανάστευσης* (EMN), όπου εξέτασαν την πρόοδο που έχει σημειωθεί μέχρι τώρα και την ανάγκη υιοθέτησης μέτρων που μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητες και το ταλέντο υπηκόων τρίτων χωρών που θέλουν να κάνουν στην Ευρώπη μια νέα αρχή στη ζωή και την εργασίας τους.

Μία από τις σχεδιαζόμενες δράσεις είναι η δημιουργία πλατφόρμας που θα βοηθάει στη συσχέτιση της προσφοράς θέσεων εργασίας με τη ζήτηση, ενώ ταυτόχρονα θα συνδράμει τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης για ταχύτερη και ευκολότερη αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων από τρίτες χώρες.

Ως παράδειγμα αναφέρουμε την περίπτωση της Ισπανίας, η οποία ενέκρινε (στις 26 Ιουλίου 2022) τη μεταρρύθμιση του *Κανονισμού Μετανάστευσης* προκειμένου να βελτιώσει το μοντέλο μετανάστευσης και να ευνοήσει την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Αυτός ο νέος κανονισμός χρησιμεύει στο άνοιγμα συμπληρωματικών οδών επανεγκατάστασης βάσει σχεδίων εργασίας και κατάρτισης, δημιουργώντας έναν κατάλογο επαγγελμάτων που είναι δύσκολο να συμπεριληφθούν σε αυτόν, όπως και δίνει τη δυνατότητα σε φοιτητές από τρίτες χώρες να έχουν εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, μεγαλύτερη ευελιξία στην αυτοαπασχόληση, μεγαλύτερη σταθερότητα των εποχικών και των κυκλικών εργασιών, καθώς και φιλόδοξη διάδοση της ευρωπαϊκής οδηγίας για τη μπλε κάρτα.

Επιπλέον, η προαναφερόμενη μεταρρύθμιση διευκολύνει τη μόνιμη διαμονή και εργασία των αλλοδαπών φοιτητών και ενημερώνει τα στοιχεία για τις άδειες διαμονής και εργασίας, καθώς και για την οικογενειακή επανένωση, προβλέπει ένα νέο μοντέλο άδειας διαμονής κατά τη διάρκεια των σπουδών, σύμφωνα με το γερμανικό μοντέλο, για αλλοδαπούς που έχουν διαμείνει στην Ισπανία για δύο χρόνια σε παράτυπη κατάσταση, ενθαρρύνει την τακτική μετανάστευση, με την διευκόλυνση της εισόδου επιχειρηματιών, ενθαρρύνοντας έτσι την απασχόληση ατόμων που δεν είναι ισπανικής καταγωγής και παρέχοντας μεγαλύτερη σταθερότητα στη διαδικασία της κυκλικής μετανάστευσης, και εισάγει βελτιώσεις στη σχετική διοικητική διαχείριση μέσω της δημιουργίας του Τμήματος Επεξεργασίας Φακέλων Μετανάστευσης.



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.

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH

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.



Co-funded by the
European Union

