



GR

ΕΚΘΕΣΗ

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



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.

ΕΚΘΕΣΗ

**για τις δράσεις των
Online Κέντρων
Πληροφόρησης**

1. Εισαγωγή

Στην περίφημη δήλωσή του ο Ζαν Ζακ Ρουσσώ λέει ότι ένας άνθρωπος, ταξιδεύοντας από το Παρίσι για τη Μασσαλία, αλλάζει περισσότερες νομοθεσίες απ' ό,τι άλογα. Στόχος της εσωτερικής αγοράς της ΕΕ1 είναι ακριβώς η εξάλειψη των διαφόρων εμποδίων που παρεμποδίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία. Μεταξύ άλλων, αυτό περιλαμβάνει και την ελευθερία παροχής υπηρεσιών2, όπου μία από τις μορφές της εν λόγω ελεύθερης παροχής υπηρεσιών – είναι και η απόσπαση εργαζομένων. Η απόσπαση εργαζομένων βασίζεται σε ένα ευρύ σύνολο κανόνων της ΕΕ, τόσο στο επίπεδο του πρωτογενούς, όσο και του δευτερογενούς, του παράγωγου δικαίου3.

Το θέμα της απόσπασης εργαζομένων είναι ένας συνδυασμός (εθνικού και ευρωπαϊκού) εργατικού δικαίου, του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά και του φορολογικού δικαίου, καθώς και πολυάριθμων διατάξεων που σχετίζονται με άλλους κλάδους του δικαίου. Πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν διαφορές στον ορισμό του «αποσπασμένου ατόμου/εργαζομένου» σύμφωνα με τους κανονισμούς για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης (δηλαδή, σύμφωνα με τον «Βασικό» κανονισμό 883/2004/ΕΚ για το συντονισμό του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης [«BR»] και τον Κανονισμό 987/2009/ΕΚ για τη θέσπιση της διαδικασίας εφαρμογής του Βασικού κανονισμού [«IR»]) 4, αλλά και αναφορικά με τον ορισμό του «αποσπασμένου εργαζομένου» σύμφωνα με την Οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων (δηλαδή την Οδηγία 96/71/ΕΚ) 5, όπως τροποποιήθηκε πρόσφατα με την Οδηγία 2018/957/ΕΕ). Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι μπορούν να «αποσπώνται» σύμφωνα με τους Κανονισμούς Συντονισμού (δηλαδή, σύμφωνα με τις διατάξεις του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους), όμως όχι βάσει της Οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων (PWD /AMEA) 6.

Σε περιπτώσεις διασυννοριακής απόσπασης, το Πιστοποιητικό A1 (έγγραφο A1) είναι αυτό με το οποίο μπορεί να καθοριστεί το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που ισχύει για τον αποσπασμένο εργαζόμενο. Το Διάγραμμα 1 δείχνει τον συνολικό αριθμό αυτών των πιστοποιητικών που εκδόθηκαν σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές βάσεις το 2021 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία):

1 Άρθρο 26, παράγραφος 2 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

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

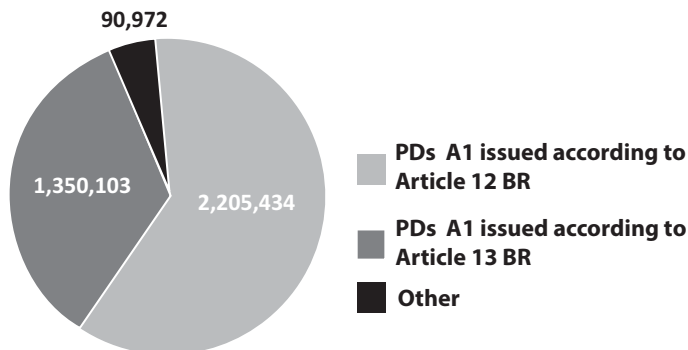
3 Z. Rasnaca, *Identifying the (dis)placement of 'new' Member State social interests in the posting of workers: the case of Latvia*, *ECLRev*, 14, 2018, σελ. 133.

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

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

6 Για περισσότερες πληροφορίες βλέπε: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, (2022), *Posted workers in the European Union. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, σελ. 9 και κ.ο.κ.

Διάγραμμα 1 – Το σύνολο των πιστοποιητικών A1 που εκδόθηκαν το 2021 στην ΕΕ, κατανομή ανά είδος



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

(μετάφραση γραφήματος:

- Πιστοποιητικά A1 που εκδόθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 12. BR

- Πιστοποιητικά A1 που εκδόθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 13. BR

- Άλλα)

Μεταξύ των αποσπασμένων εργαζομένων, δηλαδή των ατόμων που στέλνονται από ένα κράτος μέλος σε ένα άλλο κράτος μέλος για να εργαστούν για έναν εργοδότη, υπάρχουν όλο και περισσότεροι πάροχοι υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας⁷, τους οποίους τα μέσα ενημέρωσης μερικές φορές αποκαλούν «πραγματικούς αγγέλους φύλακες» (Deutschlandfunk, 2016) ή «σιωπηλές ηρωίδες». (Courier, 2018).

Ο στόχος αυτής της Έκθεσης για τις δραστηριότητες των Ηλεκτρονικών ή Online Κέντρων Πληροφόρησης («ΟΚΠ») που λειτουργούν στο πλαίσιο του έργου POSTCARE⁸ είναι να επανεξετάσει τη λειτουργία και το έργο αυτών των Κέντρων στις χώρες εταίρους.

2. Βασικές νομικές και πρακτικές πτυχές της απόσπασσης εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας

Ο ευρωπαϊκός πληθυσμός γεννά με ταχείς ρυθμούς, με αποτέλεσμα να υπάρχει ολοένα και αυξανόμενη ζήτηση για την φροντίδα προς τους ηλικιωμένους⁹. Οι φροντιστές που καλύπτουν αυτή την ανάγκη είναι αμειβόμενοι επαγγελματίες, η εργασία των οποίων

⁷ Πρόκειται για έναν όρο που εξηγείται στην Ενότητα 2 παρακάτω

⁸ Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το Project POSTCARE 2.0, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα: <http://federacjaprzedsiebiorcow-internationalprojects.eu/postcare-2-0/>

⁹ Σύμφωνα με στοιχεία του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Υγείας της Γερμανίας, μέχρι το τέλος του 2020, περίπου 4,6 εκατομμύρια ηλικιωμένοι χρειάζονταν περίθαλψη. Μέχρι το 2050, ο αριθμός αυτός μπορούσε να φτάσει τα 7,25 εκατομμύρια – K. Wakula, *Überprüfung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht 2023/12*.

περιλαμβάνει πρωτίστως τη φροντίδα που παρέχουν, ενώ ζουν μαζί με το άτομο που φροντίζουν (τον αποδέκτη της υπηρεσίας) 10, στην ιδιωτική του κατοικία. Αυτός ο τομέας καλύπτει τις ανάγκες του σε μεγάλο βαθμό από κυκλικούς εργαζόμενους, προερχόμενους από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη (γεγονός που επιβεβαιώνεται με τη σειρά του από τα συμπεράσματα των Εθνικών Εκθέσεων Εργασίας του ΟΚΠ σε αυτό το έγγραφο). Ο τομέας της επίσημα δηλωμένης μακροχρόνιας περίθαλψης (LTC) περιλαμβάνει 6,3 εκατομμύρια εργαζόμενους στην ΕΕ (σχεδόν 3,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού της ΕΕ), ενώ το σύνολο των άτυπα εργαζόμενοι σ' αυτόν τον τομέα εκτιμάται ότι ανέρχονται μεταξύ 40 και 50 εκατομμύρια¹¹.

Η έρευνα δείχνει ότι ένας ολοένα και πιο σημαντικός παράγοντας στον τομέα της κατ' οίκον φροντίδας στην ΕΕ αντιπροσωπεύεται από υπηκόους τρίτων χωρών (ΥΤΧ) που αποστέλλονται να εργαστούν στο εξωτερικό για να παρέχουν αυτού του είδους την φροντίδα. Ορισμένοι ερευνητές (σωστά) υποστηρίζουν ότι τα νοικοκυριά βλέπουν τις υπηρεσίες των μεταναστών (και των αποσπασμένων εργαζομένων) ως υποκατάστατο της φροντίδας που παρέχεται από την οικογένεια¹². Αυτός ο τύπος φροντίδας παρέχεται συχνότερα από άτομα που ζουν στο νοικοκυριό: ο/οι φροντιστής/ές ζουν με το άτομο που φροντίζουν. Μια έρευνα για τους «μετανάστες¹³ του τομέα της κατ' οίκον φροντίδας» στη Γερμανία (η οποία είναι ο μεγαλύτερος αποδέκτης περίθαλψης στην ΕΕ/ΕΟΧ¹⁴) διαπίστωσε ότι ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι δεν μένουν στο σπίτι του ατόμου που φροντίζουν, «είναι πάντα κοντά και έτοιμοι να προσφέρουν βοήθεια σε περίπτωση ανάγκης ή δυσκολιών»¹⁵. Αν και ορισμένοι μετανάστες φροντιστές έχουν εμπειρία ή κατάρτιση στην παροχή φροντίδας, η πλειοψηφία δεν διαθέτει επίσημα και πιστοποιημένα προσόντα¹⁶ ad hoc. Αυτοί οι φροντιστές εκπαιδεύονται επίσης να εργάζονται στη «θεραπευτική ιατρική» η οποία έχει τη μεγαλύτερη σημασία ακριβώς για τους ηλικιωμένους¹⁷.

Σύμφωνα με τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις, κατά την απόσπασή τους δικαιούνται να απαιτούν την τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων απασχόλησης (ιδίως σε σχέση με τις «αμοιβές», στο κράτος μέλος στο οποίο αποσπώνται – πρόκειται για το άρθρο 3 παράγραφος 1 της Οδηγίας 96/71, που τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2018/957). Σύμφωνα με την Οδηγία 2018/957, όταν η πραγματική περίοδος για την οποία αποσπώνται υπερβαίνει τους 12 μήνες, θα ισχύουν όλοι οι έγκυροι όροι απασχόλησης που καθορίζονται από το κράτος μέλος στο οποίο έχουν αποσπασθεί, επιπλέον των προϋποθέσεων που καθορίζονται στο προαναφερθέν άρθρο 3.

10 Eurofound, *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Luxembourg 2020. Βλέπε επίσης M. Kiełbasa, *Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022* (στο πλαίσιο του Project POSTCARE 1.0): <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

11 M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers*. Luxembourg: Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, EP 2021.

12 Συγκρίνετε με το P. Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, σελ. 84 και συνέχεια. Βλέπε επίσης: M. Kiełbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022*, το προαναφερόμενο έργο.

13 Οι όροι αποσπασμένοι εργαζόμενοι και διακινούμενοι εργαζόμενοι συχνά συγχέονται - οι διακινούμενοι εργαζόμενοι είναι άτομα που διασχίζουν σύνορα για διαφορετικούς νομικούς λόγους - άρθρο 56 επ. έναντι άρθρου 45 επ. της ΣΛΕΕ

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

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

16 M. Kiełbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022*, το προαναφερόμενο έργο.

17 P. Kniejska, (2018) *In between-carer, το προαναφερόμενο*, σελ. 489.

Όταν πληρούνται οι σχετικές προϋποθέσεις, ο αποσπασμένος φροντιστής μπορεί επίσης να λάβει Πιστοποιητικό A1 που χρησιμεύει ως απόδειξη ότι δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης σε άλλη χώρα (στο κράτος μέλος στο οποίο είναι αποσπασμένος). Ωστόσο, στην περίπτωση των φροντιστών που είναι ΥΤΧ, πρέπει να πληρείται η προϋπόθεση της νόμιμης διαμονής τους στην επικράτεια ενός κράτους μέλους και να μην βρίσκονται σε κατάσταση που να τους περιορίζει από οποιαδήποτε άποψη σε διαμονή σε ένα μόνο κράτος μέλος (άρθρο 1 του Κανονισμού 1231/2010).

3. Δραστηριότητες εθνικών συμβούλων - προκλήσεις και τομείς προτεραιότητας

Σε αυτή την ενότητα περιγράφονται οι βασικές επιχειρησιακές δομές και προσδιορίζονται τα πιο κοινά ζητήματα που απαιτούν επείγουσα επίλυση σε καθεμία από τις χώρες εταίρους. Για να διευκολυνθεί η πλοήγηση μέσα στο κείμενο, παραθέσαμε τις χώρες αλφαβητικά.

Ελλάδα

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία, το 2018 εκδόθηκαν στην Ελλάδα 9.251 Πιστοποιητικά A118. Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η έκταση της απόσπασης εργαζομένων στη χώρα αυτή είναι μέτρια (ωστόσο, ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί σε σχέση με το 2012 που είχαν εκδοθεί 1889 Πιστοποιητικά A119). Αυτό είναι κατά κάποιο τρόπο φανερό στην πραγματική λειτουργία των ελληνικών ΟΚΠ, ειδικά στην προσέγγιση και πληροφόρηση του κοινού στο θέμα αυτό. Τα Κέντρα διευθύνονται από μια ομάδα επαγγελματιών που χρησιμοποιούν έναν αποκλειστικό ιστότοπο, επιτρέποντας την άμεση επαφή με υπαλλήλους ειδικούς στην απόσπαση εργαζομένων. Παρά το υψηλό επίπεδο τεχνογνωσίας, τα Κέντρα αντιμετώπισαν προκλήσεις που απαιτούσαν γρήγορη λύση. Μεταξύ αυτών, οι ακόλουθες προκλήσεις είναι οι πιο σημαντικές που προκύπτουν:

1. Δυσκολίες στην κατανόηση της περίπλοκης εργατικής νομοθεσίας του κράτους μέλους στο οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος (σύγχυση δημιουργείται ιδιαίτερα από τις διαφορές στις συμβάσεις, τις ώρες εργασίας και τις πολιτικές διακοπών σε μια διασυννοριακή εργασιακή σχέση, με αποτέλεσμα τα εργαζόμενα άτομα να μην είναι σε θέση να γνωρίζουν με σαφήνεια τα δικαιώματά και τις υποχρεώσεις τους).

2. Η πολυπλοκότητα της διαδικασίας διαχείρισης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος από το οποίο προέρχεται ο εργαζόμενος και σε αυτό στο οποίο αποστέλλεται.

3. Έχουν εκφραστεί ανησυχίες σχετικά με τις διαφορές στους μισθούς που κερδίζουν οι εργαζόμενοι από το εξωτερικό σε σχέση με τους ντόπιους εργαζόμενους, θέτοντας έτσι υπό αμφισβήτηση την ύπαρξη δίκαιης αμοιβής των πρώτων. Το θέμα αυτό έγινε κεντρικό θέμα συζήτησης, με αρκετά άτομα να το χαρακτηρίζουν ως κρίσιμο. Αυτό θα μπορούσε να είχε στενή σχέση και με το γεγονός ότι το μέσο ετήσιο καθαρό εισόδημα στην Ελλάδα σε σύγκριση με τα άλλα κράτη μέλη της ΕΕ και του ΕΟΧ κατατάσσει την Ελλάδα πιο κοντά στον πάτο της λίστας των κρατών μελών που συμμετέχουν στο έργο 20.

Επομένως, οι ακόλουθοι είναι οι τομείς προτεραιότητας που προκύπτουν από το έργο των

18 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Το προαναφερόμενο έργο, σελ. 20.*

19 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, προαναφερόμενο έργο, σελ. 24.*

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

ελληνικών Κέντρων Ενημέρωσης:

Προτεραιότητα αρ. 1: Κατανόηση και εναρμόνιση της εργατικής νομοθεσίας

- Αποσαφήνιση και απλούστευση της εργατικής νομοθεσίας στα κράτη μέλη για να διασφαλιστεί η κατανόηση και η συμμόρφωση.

- Τυποποίηση των κατευθυντήριων γραμμών για τη σύναψη συμβάσεων, για τις ώρες εργασίας και τις πολιτικές διακοπών, με σκοπό να ελαχιστοποιούνται η σύγχυση και οι απορίες.

Προτεραιότητα αρ. 2: Δημιουργία ενός πλαισίου σχετικά με τη Διαχείριση της Κοινωνικής Ασφάλισης

- Δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου αναφοράς που θα διευκολύνει τις διαδικασίες και τη διαχείριση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος από το οποίο προέρχεται ο εργαζόμενος και στο κράτος μέλος στο οποίο αποσπάται, καθώς και μηχανισμών καθοδήγησης και υποστήριξης που θα διευκολύνουν την πρόσβαση του εργαζόμενου σε κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Προτεραιότητα αρ. 3: Δίκαιες συνθήκες απασχόλησης

- Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος και θέσπιση πολιτικών για τη διασφάλιση δίκαιης αποζημίωσης για τους εργαζομένους που ανατίθενται σε εξωτερικούς συνεργάτες, καθώς και εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση δίκαιων ωραρίων εργασίας, διαλειμμάτων και του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος.

Η επίλυση αυτών των ζητημάτων προτεραιότητας θα βελτίωνε σημαντικά τη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα της υποστήριξης που παρέχεται στα Online Κέντρα Πληροφόρησης, καθώς και την κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι που τα χρησιμοποιούν.

Λιθουανία

Η απόσπαση εργαζομένων στη Λιθουανία γίνεται ολοένα και πιο διαδεδομένη, και αυτό μπορεί να επιβεβαιωθεί ξεκάθαρα από τον αριθμό των Πιστοποιητικών Α1 που εκδόθηκαν. Το 2012 εκδόθηκαν 14.041 από τα εν λόγω πιστοποιητικά, ενώ το 2021 ο αριθμός έφτασε τα απίστευτα 110.641²¹, που είναι τεράστιος αριθμός, αν αναλογιστεί κανείς τον συνολικό πληθυσμό της χώρας. Ο μεγαλύτερος αριθμός πιστοποιητικών εκδόθηκαν στους τομείς των μεταφορών και των υπηρεσιών, όπως φαίνεται από τα ερωτήματα που απευθύνθηκαν στο Λιθουανικό ΟΚΠ, τα οποία πιστοποιητικά, ωστόσο, αφορούσαν ως επί το πλείστον παραϊατρικούς – νοσηλευτές και φροντιστές, κυρίως Λιθουανούς πολίτες που απασχολούνται σε κέντρα φροντίδας και γηροκομεία. Το ΟΚΠ στο Βίλνιους, οι εγκαταστάσεις του οποίου βρίσκονται στα κεντρικά γραφεία του λιθουανικού συνδικάτου «Solidarumas», έχει δημιουργήσει μια γραμμή βοήθειας για τα άτομα που αναζητούν συμβουλές σχετικά με τα εργασιακά θέματα, κάτι που αποδείχθηκε καλή ιδέα. Οι συμβουλές που ζητήθηκαν αφορούσαν διάφορα εργασιακά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών

²¹ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, το προαναφερόμενο έργο, σελ. 24.

εργασίας, του σχηματισμού συνδικάτων, καθώς και τα ζητήματα για τις ευκαιρίες εργασίας σε άλλες χώρες όπως η Νορβηγία και η Γερμανία.

Τα σημαντικότερα ερωτήματα αφορούσαν τη νόμιμη εργασία και τις διαδικασίες απόσπασης: πιο συγκεκριμένα – τη νόμιμη απασχόληση στη Λιθουανία, με έμφαση στις άδειες διαμονής για παρατεταμένη παραμονή και τους ειδικούς κανόνες για αλλοδαπούς που αλλάζουν εργοδότες ή θέσεις εργασίας. Επισημάνθηκαν επίσης οι ενέργειες που πρέπει να ακολουθούνται ώστε να συνάδουν με τους κανονισμούς απόσπασης που αφορούν εργαζόμενους από ξένες εταιρείες.

Η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η έλλειψη (3000!) παραϊατρικών και φροντιστών στη Λιθουανία, η οποία έλλειψη επιδεινώνεται περαιτέρω από τις επερχόμενες μεταρρυθμίσεις στον κλάδο της μακροχρόνιας περίθαλψης. Μια σταθερά επιβαρυντική συνθήκη είναι η ανεπαρκής χρηματοδότηση. Αναφέρονται επίσης αναλυτικά και οι νομικές υποχρεώσεις των λιθουανικών εταιρειών που απασχολούν προσωρινά υπηκόους τρίτων χωρών, με έμφαση στη σημασία της εξασφάλισης των σωστών εγγράφων ώστε να αποφευχθούν οι κυρώσεις για παράνομη απασχόληση.

Οι τομείς προτεραιότητας που προκύπτουν από τη λειτουργία του λιθουανικού Κέντρου είναι οι εξής:

Προτεραιότητα αρ. 1: Κατανόηση και υποστήριξη του εργατικού δικαίου

- Αντιμετώπιση παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας μέσω βελτιωμένης καθοδήγησης και υποστήριξης για παραϊατρικούς-νοσηλευτές και φροντιστές
- Παροχή ολοκληρωμένων και εμπεριστατωμένων πληροφοριών για τις συνθήκες εργασίας, τη σύσταση συνδικάτων και τις ευκαιρίες απασχόλησης στο εξωτερικό, ιδιαίτερα στον τομέα της (υγειονομικής) περίθαλψης.

Προτεραιότητα αρ. 2: Αποσαφήνιση νομικών διαδικασιών

- Απλοποίηση της διαδικασίας απόκτησης αδειών και εγγράφων διαμονής για ΥΤΧ που σκοπεύουν να εργαστούν στη Λιθουανία για διαφορετικές χρονικές περιόδους (ιδιαίτερα ως οικιακοί φροντιστές) και εξασφάλιση σωστής παροχής πληροφοριών από το Τμήμα Μετανάστευσης για την αποφυγή παράνομης απασχόλησης όταν αλλάζουν θέσεις εργασίας ή εργοδότες.

Η αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων προτεραιότητας θα βελτίωνε σημαντικά την αποτελεσματικότητα του ΟΚΠ, ώστε διάφοροι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν πιο αποτελεσματική υποστήριξη στην επίλυση περίπλοκων νομικών ζητημάτων και να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας τόσο στη Λιθουανία, όσο και στο εξωτερικό²².

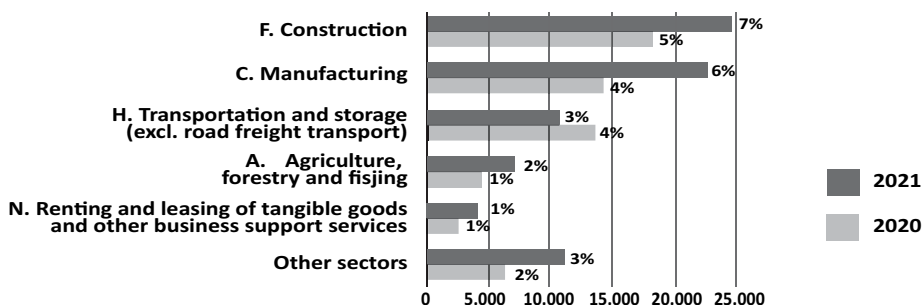
Ολλανδία

Η Ολλανδία ήταν ανέκαθεν ένα από τα σημαντικότερα κράτη μέλη της ΕΕ στα οποία στέλνονται εργαζόμενοι. Υπολογίζεται ότι μεταξύ 207.000 και 605.000 Πιστοποιητικά Α1 εκδόθηκαν στην Ολλανδία μεταξύ 2018 και 2020. Από την εισαγωγή του εργαλείου

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

για την εκ των προτέρων κοινοποίηση (Meldloket WagwEU), για παράδειγμα, το 2021, έχουν παραδοθεί ειδοποιήσεις για την άφιξη 375.000 αποσπασμένων εργαζομένων²³. Μεταξύ αυτών, οι εργαζόμενοι που στέλνονται να εργαστούν στον τομέα της περίθαλψης, αποτελούν μόνο ένα μικρό μέρος, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Γράφημα 2.5 του κλάδου απασχόλησης με τον μεγαλύτερο αριθμό ειδοποιήσεων για την άφιξη αποσπασμένων εργαζομένων, με εξαίρεση τις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων.



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

(μετάφραση γραφήματος:

- F. Οικοδομικός τομέας
- C. Τομέας παραγωγής
- H. Μεταφορά και αποθήκευση (εκτός από τις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων)
- A. Γεωργία, δασοκομία και αλιεία
- N. Μίσθωση και ενοικίαση υλικών αγαθών και λοιπές υπηρεσίες υποστήριξης επιχειρήσεων
- Άλλοι τομείς)

Το ολλανδικό ΟΚΠ στο πλαίσιο του έργου POSTCARE 2.0 ξεκίνησε με πρωταρχικό στόχο την παροχή πληροφοριών σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στην Ολλανδία και περιλαμβάνει έναν ιστότοπο για το συγκεκριμένο έργο που προσφέρει ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών.

²³ A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, το προαναφερόμενο έργο, σελ. 29.

Τα σημαντικότερα συμπεράσματα και οι προκλήσεις που προκύπτουν από το έργο του ολλανδικού ΟΚΠ είναι τα ακόλουθα:

1. Ορισμένη αστοχία του ερωτήματος που τίθεται:

- Οι πληροφορίες που ανατροφοδοτούν τα ερωτήματα που τίθενται αφορούν κυρίως ερωτήματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τις παραβιάσεις δικαιωμάτων, οι οποίες συχνά δεν σχετίζονται με τις αποσπάσεις, συμπεριλαμβανομένων των προβλημάτων με τις συμβάσεις, με την εργασία χωρίς σύμβαση, με τις χαμηλότερες από τις συμφωνημένες αμοιβές και τις υπερωρίες. Από την άλλη, υπάρχει το ενδεχόμενο οι εργαζόμενοι να μην θεωρούν τον εαυτό τους αποσπασμένο εργαζόμενο, και να απευθύνονται σε εκπροσώπους εργαζομένων που αγωνίζονται για τα γενικά δικαιώματα των εργαζομένων, και όχι στο Κέντρο.

2. Ανταγωνισμός άλλων πυλών πληροφόρησης που παρέχουν σημαντικές πληροφορίες και συμβουλές:

Η ύπαρξη πολλών άλλων ηλεκτρονικών πυλών που παρέχουν πληροφορίες σε αποσπασμένους εργαζομένους στις Κάτω Χώρες ενδέχεται να εκτρέπει τα ερωτήματα από το ΟΚΠ που είναι αφιερωμένο αποκλειστικά στην απόσπαση εργαζομένων. Ταυτόχρονα, η φύση των δραστηριοτήτων εμπορίας και διακίνησης ανθρώπων του Ολλανδού εταίρου μπορεί να θέσει ερωτήματα που έχουν να κάνουν περισσότερο με τη σοβαρή εκμετάλλευση εργατών παρά με ζητήματα που σχετίζονται με την απόσπαση των εργαζομένων.

Εκτός από τα παραπάνω, ο Ολλανδός εταίρος διοργάνωσε επίσης και δύο ενημερωτικά εργαστήρια. Έγινε λόγος για τη βελτίωση της ενημέρωσης και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων. Τα συμπεράσματα των συνομιλιών συνέβαλαν ουσιαστικά στα αποτελέσματα του έργου του ολλανδικού ΟΚΠ.

Οι σημαντικότερες προκλήσεις στην υλοποίηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εντόπισε το ΟΚΠ, περιλαμβάνουν δυσκολίες στον καθορισμό του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων, γεγονός που εμποδίζει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων τους με τη βοήθεια των αρχών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Επομένως, οι ακόλουθοι είναι οι τομείς προτεραιότητας που προκύπτουν από το έργο του Ολλανδικού Κέντρου:

Προτεραιότητα αρ. 1: Αποσαφήνιση του καθεστώτος απόσπασης και ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων

Ανάπτυξη στρατηγικών για την ενημέρωση και την εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με την κατάστασή τους ως αποσπασμένων εργαζομένων και το σχετικό νομικό πλαίσιο, καθώς και συνεργασία με τους ενδιαφερόμενους εταίρους/ θεσμούς για τη βελτίωση της κατανόησης και της ευαισθητοποίησης σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αποσπασμένων εργαζομένων.

Προτεραιότητα αρ. 2: Απλοποίηση του τρόπου με τον οποίο οι πληροφορίες φτάνουν στους εργαζόμενους

Χρήση ενός ιστότοπου για πληροφορίες και επαφές που δεν εμπλέκουν την κυβέρνηση, καθώς αυτό θα μπορούσε να τρομάξει τους ενδιαφερόμενους και να τους αποθαρρύνει να επικοινωνήσουν σχετικώς. Επίσης, επιβάλλεται ο σχεδιασμός μιας στρατηγικής με στόχο να γίνει η διαφοροποίηση μεταξύ του ΟΚΠ και των υφιστάμενων πυλών και να επιτευχθεί η συνεργασία με τις αρχές και μη κυβερνητικές οργανώσεις.

Η αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων προτεραιότητας θα ενίσχυε τον ρόλο του ΟΚΠ στην υποστήριξη των αποσπασμένων εργαζομένων, στην ευαισθητοποίηση και στην παροχή πρόσβασης στις πιο σημαντικές πληροφορίες, ενισχύοντας έτσι τους εργαζόμενους και προστατεύοντας τα δικαιώματά τους, τόσο στις Κάτω Χώρες όσο και όταν αποσπώνται στο εξωτερικό²⁴.

Πολωνία

Όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων, η Πολωνία είναι το δεύτερο πιο σημαντικό κράτος μέλος της ΕΕ, κάτι που φαίνεται ξεκάθαρα και από την έρευνα που έγινε σε επίπεδο ΕΕ25. Είναι επίσης μια χώρα που στέλνει με απόσπαση μεγάλο αριθμό εργαζομένων για εργασία, γεγονός που μπορεί να επιβεβαιωθεί από το παρακάτω γράφημα (το οποίο εξηγεί και τον μεγαλύτερο αριθμό ερωτήσεων που απευθύνονται στο Πολωνικό ΟΚΠ).

Γράφημα 3. Ο αριθμός των Πιστοποιητικών Α1 που εκδόθηκαν το 2021 και το μερίδιό τους στον συνολικό αριθμό

Τομέας	Συνολικός αριθμός που εκδόθηκε το 2021 [σύμφωνα με το άρθρο 12 + άρθρο 13 BR]	Πιστοποιητικά Α1 που εκδόθηκαν σε ΥΤΧ		Πιστοποιητικά Α1 που εκδόθηκαν σε Ουκρανούς		Πιστοποιητικά Α1 που εκδόθηκαν σε πολίτες της ΕΕ (συμπεριλαμβανομένων των πολιτών της Πολωνίας)	
		Αριθμός	Μερίδιο στον συνολικό αριθμό	Αριθμός	Μερίδιο στον συνολικό αριθμό	Αριθμός	Μερίδιο στον συνολικό αριθμό Πιστοποιητικών Α1 που εκδόθηκαν
Υγειονομική περίθαλψη και κοινωνική εργασία (PKD Q)	74.876 [17.953 + 56.833]	2.025 [1,091 + 934]	2,7%	1.836 [1.023 + 813]	2,4 %	72.851	97,3%

Πηγή: ξεχωριστός υπολογισμός με βάση τα δεδομένα των ZUS + M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, σελ. 111.

Το Κέντρο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Εργατικής Κινητικότητας (ELMI) ξεκίνησε τις εργασίες του τον Ιανουάριο του 2023. Ο ιστότοπος (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) δημιουργήθηκε για να απαντά σε ερωτήσεις σχετικά με τη διασυνδυακή απόσπαση φροντιστών, ειδικά από και σε σχέση προς τις τρίτες χώρες. Στόχος του Κέντρου ήταν

²⁴ Βλέπε επίσης: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, το προαναφερόμενο έργο, σελ. 44 και συνέχεια.

²⁵ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, το προαναφερόμενο έργο, σελ. 18.

να παρέχει ολοκληρωμένη ενημέρωση και να διευκολύνει την προσβασιμότητα μέσω πολλαπλών καναλιών.

Οι πολυάριθμες ερωτήσεις που έλαβε και οι προκλήσεις που εντόπισε μπορούν να χωριστούν στις ακόλουθες κατηγορίες:

1. Κατηγορίες ερωτήσεων:

- Παραπομπή φροντιστών που είναι ΥΤΧ στην εργασία
- Αρχές της ΕΕ για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης
- Διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων
- Νομικό πλαίσιο για φροντιστές από την Πολωνία που στέλνονται για εργασία στο εξωτερικό, ιδιαίτερα στη Γερμανία

2. Προκλήσεις που σχετίζονται με τη διαθεσιμότητα πληροφοριών:

- Προκλήσεις που προκύπτουν από την έλλειψη διαθέσιμων πληροφοριών
- Οι απαιτήσεις των κανονισμών ευνοούν τους επίσημους εθνικούς ιστότοπους, αλλά στην πράξη χρησιμοποιείται μεγάλος αριθμός καναλιών (π.χ. σύμφωνα με μια πρόσφατα δημοσιευμένη μελέτη, 182 σε 5 κράτη μέλη) 26

Παραδείγματα ερωτημάτων που απευθύνονται στο ΟΚΠ του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Εργατική Κινητικότητα - διάφορες ερωτήσεις:

- Ερωτήματα για την προηγούμενη απασχόλησης και προϋπηρεσία των φροντιστών που αποσπάστηκαν για εργασία στη Γερμανία
- Θέματα συμβάσεων, νομικά και πρακτικά ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία των φροντιστών από την Πολωνία στη Γερμανία
- Διαδικασία ειδοποίησης των κρατών μελών στα οποία αποσπώνται οι εργαζόμενοι

Έχουν εντοπιστεί τα εξής ζητήματα προτεραιότητας προς επίλυση:

Προτεραιότητα νο. 1: Βελτίωση της πρόσβασης στις πληροφορίες

- Ανάπτυξη στρατηγικών που απλοποιούν και συγκεντρώνουν τις σημαντικές πληροφορίες και την πρόσβαση σε αυτές, τόσο για τους αποσπασμένους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες
- Συνεργασία με διάφορους φορείς για τη βελτίωση των καναλιών ενημέρωσης

Προτεραιότητα νο. 2: Αποσαφήνιση νομικών πλαισίων

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

Πρέπει στους αποσπασμένους φροντιστές να παρέχονται ολοκληρωμένες πληροφορίες σχετικά με τα νομικά πλαίσια, τον συντονισμό κοινωνικής ασφάλισης και τις διατάξεις εργατικού δικαίου και να οργανώνονται συζητήσεις και συναντήσεις για ανταλλαγή πληροφοριών.

Προτεραιότητα νο. 3: Επίλυση ζητημάτων έλλειψης πολιτικής βούλησης και ανοχής της μαύρης αγοράς στον τομέα της κατ' οίκον φροντίδας (όπως συμβαίνει με τις αποσπάσεις εργαζομένων στη Γερμανία), που πρέπει να αντιμετωπιστούν και να εφαρμοστούν αλλαγές.

Το ΟΚΠ χρησιμεύει ως το βασικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των πολύπλοκων καταστάσεων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι που έχουν αποσπαστεί για εργασία στον τομέα της κατ' οίκον φροντίδας.

Σερβία

Το σερβικό Κέντρο – ΟΚΠ, το οποίο βρίσκεται στον ιστότοπο του Σωματείου Υπαλλήλων Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας της Σερβίας, έχει ως στόχο να απαντήσει σε ερωτήματα σχετικά με τους εργαζομένους από τρίτες χώρες που αποστέλλονται για εργασία. Με στόχο την ευαισθητοποίηση, οργανώθηκε ένα εργαστήριο, το οποίο οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των ερωτήσεων.

Περίληψη των ερωτήσεων και των απαντήσεων:

1. Τα ερωτήματα που τέθηκαν σχετίζονταν με το στάτους του εργαζόμενου στην εταιρεία, το δικαίωμα σε ρεπό και τις πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα εργασίας στη Σλοβενία.

2. Άλλα ερωτήματα σχετίζονταν με τις ελάχιστες εγγυημένες συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους, με τους περιορισμούς στην υπερωριακή εργασία και με την οικειοθελή παράταση της παραμονής των εργαζομένων.

3. Τα υπόλοιπα θέματα που τέθηκαν κάλυψαν τα ζητήματα εργασίας και την εφαρμογή των οδηγιών της ΕΕ σε αποσπασμένους εργαζομένους που δεν είναι πολίτες της ΕΕ.

Έχουν εντοπιστεί οι ακόλουθες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν:

1. Νομική σαφήνεια και υποστήριξη - οι έρευνες κατευθύνθηκαν σε λεπτομέρειες που αφορούν τους νόμους, τα δικαιώματα και τις προϋποθέσεις σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζομένους από τρίτες χώρες, τους κατώτατους μισθούς, τη φορολογία, καθώς και την επανένωση οικογενειών, και όλα αυτά πρέπει να είναι διατυπωμένα με σαφήνεια στο κατάλληλο νομικό πλαίσιο.

2. Το θέμα της διαφοροποίησης μεταξύ των αποσπασμένων εργαζομένων και των μεταναστών εργατών ήταν μια συχνή ερώτηση, που υπέδειξε την ανάγκη για σαφείς ορισμούς και εξηγήσεις.

Οι τομείς προτεραιότητας που προκύπτουν από το έργο του σερβικού ΟΚΠ είναι οι εξής:

Προτεραιότητα νο. 1: Βελτίωση των νομικών κατευθυντήριων γραμμών

- Αποσαφήνιση του νομικού πλαισίου που σχετίζεται με τους αποσπασμένους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων, των υποχρεώσεων, της φορολογίας, της παράτασης της διαμονής και του νομικού καθεστώτος μετά το πέρας της μέγιστης περιόδου για την οποία μπορεί να αποσπαστεί ένας εργαζόμενος.

Προτεραιότητα νο. 2: Εκπαίδευση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων

- Πρέπει να δοθεί έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματά τους σε διάφορες χώρες.

Προτεραιότητα νο. 3: Διατύπωση των διαφορών μεταξύ των διαφόρων τύπων εργαζομένων

- Πρέπει να γίνεται σαφής διαχωρισμός μεταξύ αποσπασμένων εργαζομένων και μεταναστών εργαζομένων.

Το ΟΚΠ διαδραμάτισε βασικό ρόλο στην παροχή καθοδήγησης και στην ανταπόκριση σε αιτήματα εργαζομένων από τρίτες χώρες που αναζητούν εργασία. Οι ερωτήσεις που ελήφθησαν υπογραμμίζουν την ανάγκη για μεγαλύτερη νομική σαφήνεια, καλύτερη εκπαίδευση σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων και διαφοροποίηση των τύπων εργαζομένων, προκειμένου να παρέχεται αποτελεσματική υποστήριξη και καθοδήγηση στους διασυννοριακούς εργαζόμενους.

Ισπανία

Η Ισπανία είναι ένα από τα κράτη μέλη της ΕΕ με τον μεγαλύτερο αριθμό αποσπασμένων εργαζομένων. Το 2019, πριν από την πανδημία της COVID-19, καταλάμβανε την τρίτη θέση μεταξύ όλων των χωρών της ΕΕ/Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών. Μόνο η Γερμανία και η Πολωνία βρίσκονταν πάνω από την Ισπανία²⁷.

Στόχος των Ισπανών εταίρων ήταν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές από τρίτες χώρες και τη συνεχώς μεταβαλλόμενη κατάσταση του ευρωπαϊκού τομέα κατ' οίκον φροντίδας.

Οι βασικοί στόχοι περιλάμβαναν τα ακόλουθα:

1. Ανάπτυξη ευαισθησίας και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σχετικά με τις υποχρεώσεις τους και ενημέρωση των φροντιστών για τα δικαιώματά τους. Τα αιτήματα για πληροφορίες συγκεντρώθηκαν μέσω μιας διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που δημοσιεύτηκε στα μέσα ενημέρωσης και σε διάφορα κοινωνικά δίκτυα.

2. Αν και τα αιτήματα για πληροφορίες που ελήφθησαν ήταν περιορισμένα, παρείχαν πληροφορίες για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι και οι εργοδότες τους, συνήθως άτομα που απασχολούν φροντιστές για μέλη της οικογένειάς τους.

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

Ευρήματα και προκλήσεις του ΟΚΠ:

1. Μόνο το 15% των ερωτήσεων προήλθε από εργαζόμενους που καλύπτονται από την οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Ζήτησαν πληροφορίες για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας στην Ισπανία ή σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η πλειοψηφία (85%) αναφέρθηκε σε εργασία που δεν καλύπτεται από την παρούσα οδηγία, με έμφαση στις υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας.

2. Η ομάδα αναφοράς έδειξε ότι οι φροντιστές, κυρίως από χώρες της Λατινικής Αμερικής, συνδυάζουν τις δραστηριότητες της φροντίδας του ατόμου που έχουν αναλάβει με τις δουλειές του σπιτιού, καθώς και ότι δεν διαθέτουν επίσημα προσόντα για την εκτέλεση καθηκόντων φροντίδας. Πολλοί ζουν με τις οικογένειες για τις οποίες εργάζονται και γνωρίζουν ελάχιστα για τις συμβάσεις ή τις συλλογικές κλαδικές συμβάσεις.

3. Τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι δεν κατανοούν επαρκώς τους ισχύοντες κανονισμούς εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και τους όρους απασχόλησης.

Συμπεράσματα και αξιολόγηση εμπειρογνομόνων:

1. Οι όροι απασχόλησης και τα προσόντα των εργαζομένων που απασχολούνται σε οίκους ηλικιωμένων είναι ρυθμισμένοι, σε αντίθεση με εκείνων που παρέχουν υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας, οι οποίοι δεν διαθέτουν επίσημα προσόντα και δεν είναι σαφές σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκουν.

2. Οι φροντιστές που παρέχουν υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας είναι ως επί το πλείστον μετανάστες από τη Λατινική Αμερική και ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες και συχνά δεν διαθέτουν επίσημα προσόντα ούτε το καθεστώς εργασίας τους ορίζεται σαφώς με συμβάσεις.

3. Η οργάνωση Caritas στην Ισπανία, καθώς και η Καθολική Εκκλησία, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ενημέρωση, την παροχή συμβουλευτικής και την παροχή προσόντων σε φροντιστές από το εξωτερικό.

Η έκθεση εντόπισε σημαντικά κενά γνώσης, προκλήσεις σχετικά με τα πρότυπα περίθαλψης, καθώς και ανισότητες μεταξύ των συνθηκών απασχόλησης και των προσόντων διαφορετικών τύπων εργαζομένων, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για σαφέστερους κανονισμούς, υψηλότερη ευαισθητοποίηση και βελτίωση των προτύπων της κατ' οίκον φροντίδας στην Ισπανία.

4. Συμπέρασμα

Όπως έχουμε ήδη δει, οι εκθέσεις των διαδικτυακών κέντρων πληροφόρησης (ΟΚΠ) των χωρών εταίρων βάσει των οποίων συντάχθηκε αυτή η έκθεση διαφέρουν ως προς, για παράδειγμα, τα άτομα που απευθύνθηκαν στα κέντρα, τη φύση των ερωτήσεων, καθώς και ως προς ορισμένες από τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν. Ωστόσο, σε αυτήν την έκθεση επισημαίνουμε τις ακόλουθες προκλήσεις που είναι κοινές σε όλες τις χώρες εταίρους:

1. Χαμηλό επίπεδο συνειδητοποίησης της υποχρέωσης εφαρμογής συγκεκριμένων τμημάτων των συνθηκών εργασίας στο κράτος μέλος στο οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος κατά την περίοδο της απόσπασης, το οποίο είναι αποτέλεσμα μεγάλου αριθμού νομικών πηγών που είναι δυνητικά εφαρμόσιμες.

2. Ύπαρξη πρακτικών δυσκολιών στην καταγραφή των ωρών εργασίας σε περιπτώσεις όπου παρέχεται φροντίδα κατ' οίκον – αυτές οι δυσκολίες αναφέρθηκαν ως το ζήτημα που οδήγησε στο μεγαλύτερο αριθμό διαφωνιών μεταξύ φροντιστών και εταιριών παροχής φροντίδας.

3. Το ανεπαρκές και ασαφές νομικό καθεστώς των υπηκόων τρίτων χωρών στο κράτος μέλος στο οποίο αποστέλλονται, ιδίως όσον αφορά το δικαίωμα εισόδου και διαμονής κατά την περίοδο που αποστέλλονται για εργασία (πρόκειται για το θέμα της λεγόμενης Vander Elst «βίζας» στη Γερμανία).

4. Ένας ιστότοπος με μη κυβερνητικές πληροφορίες και επαφές θα μπορούσε να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να επικοινωνήσουν.

5. Η έλλειψη πολιτικής βούλησης και η αγνόηση και ανοχή της μαύρης αγοράς στον τομέα της κατ' οίκον φροντίδας παραμένει, αν και είναι ένα θέμα που πρέπει να αντιμετωπιστεί και να αλλάξει.



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



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

