



LT

PUBLIKACIJA

postcare 2.0
Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union

INFORMACINIAI BIULETENIAI TREČIŲJŲ ŠALIŲ PILIEČIAMS

1. Teisiniai aspektai
2. Teisės ir jų pažeidimai
3. Trečiųjų šalių piliečių darbuotojų teisių gynimas

Madridas, 2023 m. lapkričio 23 d.



Co-funded by the
European Union

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

I INFORMACINIS BIULETENIS: Teisiniai aspektai

Šiame pirmajame „I Informaciniame biuletenyje“ daugiausia dėmesio skirsime kai kuriems teisiniams aspektams, susijusiems su *trečiųjų šalių piliečių* buvimu ES valstybėse narėse.

Labai sunku kalbėti apie šių piliečių teisinius aspektus, tuo pat metu nepamirėjus teisių, kurias jie turi gyvendami ar dirbdami vienoje iš valstybių narių, todėl šis pirmasis informacinis biuletenis yra glaudžiai susijęs su „II informaciniu biuleteniu“ apie trečiųjų šalių piliečių teises ir jų pažeidimus. Taip pat, pateikiant pasiūlymus dėl šių trečiųjų šalių piliečių darbuotojų teisių gynimo, kurie įtraukti į *III informacinį biuletinį*, būtina šiuos tris biuletenius vertinti kaip organišką visumą, siekiant išlaikyti nuoseklią „argumentų giją“.

Šių *informacinių biuletenių* sisteminis metodas - pateikti su šiomis temomis susijusį klausimą, kuris bus išsamiai atsakytas toliau. Manome, kad tokiu būdu turime lengviau suprantamą „priemonę“ kiekvienam į ją besikreipiančiam skaitytojui.

Ką reiškia „trečiosios šalies pilietis“ (TŠP)?

Trečiųjų šalių piliečiai - tai šalių, kurios nėra Europos Sąjungos, Europos ekonominės erdvės (EEE) valstybės narės ar Šveicarijos piliečiai.

Jei norime oficialiesnio apibrėžimo, galime pasinaudoti pateiktu *2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) 2016/399 dėl taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Sąjungos kodekso (Šengeno sienų kodeksas)*, kurio 2 straipsnio 6 dalyje nustatyta, kad:

„trečiosios šalies pilietis“ - asmuo, kuris nėra Sąjungos pilietis, kaip apibrėžta SESV 20 straipsnio 1 dalyje, ir kuriam netaikomas šio straipsnio 5 punktas.

Todėl turime atsižvelgti ir į reglamento taikymo sritį, ir į SESV nuostatas.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 20 straipsnyje teigiama, kad įvedama Sąjungos pilietybė, pagal kurią kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra Europos Sąjungos pilietis, ir kad ši Sąjungos pilietybė papildo nacionalinę pilietybę, tačiau jos nepakeičia.

Taigi Sąjungos piliečiai turi Sutartyse nustatytas teises ir pareigas ir naudojasi, *inter alia*, toliau išvardytomis teisėmis, kuriomis naudojasi Sutartyse ir joms įgyvendinti priimtose priemonėse nustatytomis sąlygomis ir ribomis:

a) teise laisvai judėti ir apsigyventi valstybių narių teritorijoje;

b) teise balsuoti ir būti kandidatais Europos Parlamento ir vietos savivaldos rinkimuose valstybėje narėje, kurioje jie gyvena, tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tos valstybės narės piliečiai;

c) būdami trečiosios šalies, kurioje valstybė narė, kurios piliečiai jie yra, neturi savo atstovybės, teritorijoje, teise naudotis bet kurios kitos valstybės narės diplomatinėjų ir konsulinių įstaigų teikiama apsauga tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tos valstybės piliečiai;

d) teise teikti peticijas Europos Parlamentui, kreiptis į Europos ombudsmeną ir kreiptis į Sąjungos institucijas bei patariamuosius organus bet kuria Sutarčių kalba bei ta pačia kalba gauti atsakymą.

Reglamento (ES) 2016/3392 straipsnio 5 punkte numatyta, kad trečiųjų šalių piliečiams taikoma tokia sąvoka: „asmenys, kurie naudojasi laisvo judėjimo teise pagal Sąjungos teisę“ - tai:

a) Sąjungos piliečiai, kaip apibrėžta SESV 20 straipsnio 1 dalyje, ir trečiųjų šalių piliečiai, kurie yra Sąjungos piliečio, besinaudojančio teise laisvai judėti, šeimos nariai, kuriems taikoma Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB¹;

b) trečiųjų šalių piliečiai ir jų šeimų nariai, nepaisant jų pilietybės, kurie pagal Sąjungos bei jos valstybių narių ir tų trečiųjų šalių susitarimus naudojami tokiomis pačiomis laisvo judėjimo teisėmis kaip Sąjungos piliečiai.

Kaip reglamentuojamas „trečiųjų šalių piliečių“ pateikimas į darbo rinką?

Šių asmenų pateikimas į nacionalinę darbo rinką yra savarankiška kiekvienos valstybės narės kompetencija, nors atvykimo ir apsigyvenimo teisės yra suderintos [žr. klausimą II Informaciniame biuletenyje: *Kaip ir kas nustato „trečiųjų šalių piliečių“ atvykimo ir apsigyvenimo teisę?*].

Galimybė patekti į valstybės darbo rinką yra susijusi su išorės sienų kirtimu, kurios Reglamento 2016/399 2 straipsnyje apibrėžtos kaip: „valstybių narių sausumos sienos, įskaitant upių, ežerų bei jūrų sienas ir jų oro uostus, upių uostus, jūrų uostus bei ežerų uostus, jei tai nėra vidaus sienos“.

Neatsižvelgiant į šią bendrą apibrėžtį, turime remtis lapkričio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2018/1806, kuriame išvardytos trečiosios šalys, kurių piliečiai, kirsdami išorės sienas, privalo turėti vizas, ir trečiosios šalys, kurių piliečiams šis reikalavimas netaikomas.

Taigi šio Reglamento 4 straipsnyje nustatyta, kad:

II priedo sąraše nurodytų trečiųjų šalių piliečiams netaikomas 3 straipsnio 1 dalyje numatytas reikalavimas buvimui, kai jo trukmė neviršija 90 dienų per bet kurį 180 dienų laikotarpį.

¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimų narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB (OL L 158, 2004 4 30, p. 77).

Negalima ignoruoti ir *dvišalių susitarimų* tarp šalių (valstybės narės ir trečiosios šalies), pagal kuriuos jų piliečiai gali būti atleisti nuo vizų reikalavimo arba jiems gali būti leista atvykti neatsižvelgiant į šių bendrųjų taisyklių laikymąsi.

2022 m. rugpjūtį paskelbta *Apibendrinamoji ataskaita*, parengta įgyvendinant ES finansuojamą Europos projektą *Postcare. Posting of third country nationals in care services the current state of play and scenarios for the future*, kurioje kalbama apie trečiųjų šalių piliečius darbuotojus, atlikusius pagyvenusių žmonių priežiūros paslaugas namuose, teigiama, kad:

Paskelbto TŠP (komandiruo to darbuotojo) gyvenamosios vietos ir darbo statuso teisinis neapibrėžtumas yra didesnis nei laisvo darbuotojų judėjimo atvejais. Valstybės narės institucinė ir teisinė sistema vaidina lemiamą vaidmenį pasirenkant TŠP įsidarbinimo ir apsi gyvenimo modelį priežiūros paslaugų sektoriuje. Pavyzdžiui, Ispanijoje TŠP iš Kolumbijos, Ekvadoro ir kitų Pietų Amerikos šalių tiesiogiai įdarbinami priežiūros paslaugų sektoriuje, o ne komandiruojami, o Lenkijoje įdarbinti Ukrainos slaugytojai dažnai siunčiami į Vokietiją ir kitas valstybes nares. [Marek Benio, Europos darbo jėgos mobilumo institutas]

Trumpai tariant, siekiama atkreipti dėmesį į skirtingą darbuotojų migrantų, trečiųjų šalių piliečių, „naudojimą“ priežiūros paslaugų sektoriuje, priklausomai nuo valstybių narių, kurios priima šiuos darbuotojus. Taigi, nors tokios šalys kaip Ispanija tiesiogiai įdarbina trečiųjų šalių piliečius (beje, įtrauktus į *Reglamento (ES) 2018/1806 II priedą*), kitos šalys, pavyzdžiui, Lenkija, įdarbina darbuotojus iš Ukrainos, o paskui siunčia juos komandiruo tu darbuotojų statusu į kitas šalis, ypač Vokietiją.

Ką reiškia „trečiųjų šalių piliečiai“, teikiantys „priežiūros paslaugas namuose“?

Projekto **Postcare 2.0** tikslas - informuoti priežiūros paslaugas teikiančius darbuotojus apie publikavimo standartus. Tačiau kas yra *priežiūros paslaugos*?

Norėdami išsiaiškinti, ką turime omenyje, galime naudoti tam tikrus „sinonimus“, pavyzdžiui, „gyvenantis slaugytojas“ (kai slaugytojas gyvena asmens, kuriuo rūpinasi, paprastai pagyvenusio ar neįgalaus asmens, namuose) arba „padėjėjas namuose“ (kai slaugytojas derina asmens, kuriam reikalinga priežiūra, priežiūros veiklą su namų ruošos darbais). Abiem atvejais šias „priežiūros paslaugas“ atliekantis asmuo susiduria su tam tikrais sunkumais, susijusiais su jo įdarbinimo sąlygomis, apie kuriuos kalbėsime *II Informaciniame biuletenyje*.

Galbūt tikslus apibrėžimas, kas yra šios priežiūros paslaugos namuose, galėtų būti toks: „*Priežiūros paslaugos namuose - tai paslauga priklausomiems ar neįgaliems pagyvenusiems žmonėms jų namuose, padedant jiems atlikti kasdienę įprastinę veiklą, kurios jie negali atlikti savo jėgomis*“ (*Postcare Apibendrinamojo ataskaita, p. 9*).

Kokiomis teisėtomis „trečiųjų šalių piliečių“ darbo galimybėmis galime pasinaudoti, kai kalbama apie „priežiūros paslaugų teikimą namuose“?

Šioms profesinėms užduotims atlikti turime tris teisinius modelius: darbuotojų

komandiravimą, tiesioginį samdymą ir savarankišką darbą (savarankiškai dirbantys asmenys).

Priežiūros paslaugų namuose atveju, be abejonės, plačiausiai taikomas modelis yra **tiesioginis darbuotojo samdymas**, kurį atlieka asmuo, ketinantis naudotis jo paslaugomis (asmuo, kuriam reikalinga priežiūra), arba asmens, kuriam reikalinga priežiūra, giminaičiai. Taigi, pagal šį modelį sudarant sutartis registruojama daugiau „šešėlinės ekonomikos“ (nedeklaruojamo darbo) ir atitinkamai daugiau darbdavio piktnaudžiavimo atvejų (apie tai kalbėsime // *Informaciniame biuletenyje* aptardami teisių pažeidimus).

Darbuotojai migrantai gali dirbti bet kurioje valstybėje (nepriklausomai nuo to, ar ji yra ES narė, ar ne), laikydamiesi laisvo prekių, asmenų ir kapitalo judėjimo bei laisvo darbuotojų judėjimo principų ir laikydamiesi įdarbinimo reikalavimų, keliamų šalyje, kurioje jie ketina dirbti.

Daugeliu atvejų šie darbuotojai neturi darbo sutarties (geriausiu atveju yra žodinis susitarimas), todėl jie vadinami „*nelegaliais darbuotojais*“. Tokią situaciją dažnai labai sunku išaiškinti, nes teisė į privatumą savo namuose, šios teisės apsauga neleidžia darbo ir socialinės apsaugos inspektoriams tikrinti, kontroliuoti ir patraukti atsakomybėn už tokį sukčiavimą įdarbinant darbuotojus. [Kaip bus aptarta // *Informaciniame biuletenyje*, visa kita lemia darbuotojo baimė sulaukti atsakomųjų veiksmų, nes jis nedrįsta arba techniškai negali pranešti apie tokias piktnaudžiavimo situacijas, kai jos įvyksta].

Savarankiškas darbas, **savarankiškai dirbantys asmenys**, yra bene mažiausiai naudojamas iš visų trijų modelių, nors kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Italijoje ir Vokietijoje, jis yra paplitęs. Šis modelis turi neigiamą atspalvį, kai tampa vadinamuoju „netikru savarankišku darbu“ (labiau paplitęs kitose veiklos rūšyse, pvz., platforminiame darbe). Tokiais atvejais paprastai „priklausoma“ nuo *tarpininkų*, kurie veikia tarp slaugytojo ir asmens, kuriam jis ketina teikti šias paslaugas, teoriškai savarankišką darbą paversdami pavaldžiu darbu su prastomis įdarbinimo sąlygomis ir teisiniu nesaugumu.

Kokios socialinės apsaugos taisyklės gali būti taikomos „trečiųjų šalių piliečiams“, turintiems komandiruito darbuotojo „statusą“?

Kitas ankstesniame klausime minėtas modelis yra susijęs su darbuotojais, komandiruotais priežiūros paslaugoms.

Šiuos komandiruotus darbuotojus, kuriems turi įtakos tarpvalstybinis judumas, saugo neseniai paskelbta 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos **Direktyva (ES) 2018/957**, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB ir kurios įpareigojimai įsigaliojo 2020 m. liepos 30 d., ir *Direktyva 2014/67/ES*, kuria buvo siekiama „užtikrinti, kad būtų laikomasi tuo metu galiojusios Direktyvos 96/71 ir kad ji būtų praktiškai veiksminga“.

Šiuose teisės aktuose nustatyta, kada darbuotojas laikomas komandiruotu, priešingai nei laisvas darbuotojų migrantų judėjimas. Taigi *Direktyvos 96/71 2.1* straipsnyje *komandiruito darbuotojo* sąvoka apibrėžiama taip:

bet kuris darbuotojas, kuris ribotą laiką atlieka savo darbą kitos valstybės narės teritorijoje nei ta, kurioje jis paprastai vykdo savo veiklą.

Nustatytos tam tikros **darbuotojų komandiravimo** charakteristikos:

- Darbuotojų komandiravimas turi būti laikinas (ne ilgesnis kaip 12 mėnesių)
- Jis negali būti siunčiamas pakeisti kitą darbuotoją, kuris jau yra pasiekęs šį maksimalų komandiravimo laikotarpį
- Visą komandiravimo laikotarpį su siunčiančiąja įmone turi būti priklausomybės ryšys (organinis ryšys)
- Darbuotojai turi būti komandiruojami iš vienos valstybės narės į kitą

Siekiant išsklaidyti bet kokias aiškinimo abejones, kurios gali kilti dėl to, kuris darbuotojas turėtų būti laikomas komandiruotu, į *Direktyvą 2014/67* įtraukta nemažai „faktinių elementų“, kurie apibūdina komandiruoto darbuotojo figūrą ir „leidžia nustatyti, ar darbuotojas yra komandiruotas, ar ne“; pavyzdžiui: įmonės registruota buveinė, sutartims taikytina teisė, darbo atlikimo laikotarpis arba atliekamos funkcijos ir veikla ir kt.

Skirtingai nei tiesiogiai įdarbintam darbuotojui, komandiruotam darbuotojui nereikia leidimo dirbti (išskyrus Kroatiją ir Austriją tam tikruose profesiniuose sektoriuose); taip pat nereikia, kad jo profesinė kvalifikacija būtų pripažinta (nors kai kuriose šalyse gali būti reikalaujama pateikti rašytinę deklaraciją apie turimą profesinę kvalifikaciją); jam nereikia registruotis šalies, į kurią jis komandiruojamas, socialinės apsaugos institucijose; jis gali persikelti tik į kitą ES valstybę narę.

Toli gražu nelaikome šio namuose teikiamų priežiūros paslaugų modelio labiausiai garantuojančiu, tačiau pastebime, kad taikant ES reglamentus kyla nemažai problemų; ypač su socialinės apsaugos tvarka, apie kurią trumpai kalbama toliau.

Socialinės apsaugos srityje įmonė, komandiruojanti darbuotoją į kitą valstybę narę, turi susisiekti su savo valstybės, darbuotojo kilmės valstybės, kompetentinga socialinės apsaugos įstaiga, pageidautina prieš pradėdant komandiruotę. Ši įstaiga pateikia darbuotojui *A1 pažymėjimą*, kuriame nurodomi komandiruotam darbuotojui komandiruotės laikotarpiu taikomi socialinės apsaugos teisės aktai.

Reikėtų nepamiršti, kad socialinės apsaugos teisės aktai (kurių kriterijai nustatyti *Reglamente 883/2024/ES* dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir jį įgyvendinančiame *Reglamente 987/2009/ES*) nėra laisvai pasirinkimas dalykas, kaip galėtų būti taikant darbo teisę.

Socialinės apsaugos sistemų koordinavimas nustato tris taikytinų teisės aktų nustatymo taisykles:

- 11 straipsnis - darbuotojams migrantams, kuriems taikoma *vietos darbo teisė*.
- 12 straipsnis - komandiruotiems darbuotojams, remiantis darbuotojo kilmės valstybės narės teisės aktais.
- 13 straipsnis – „didelio judumo“ tarpvalstybiniais darbuotojams, dirbantiems dvejose ar daugiau valstybių narių, kuriems taikomi darbdavio gyvenamosios vietos arba registruotos buveinės teisės aktai.

Nepaisant nustatytų taikymo kriterijų, šis klausimas toli gražu nėra taikus, kyla sunkumų dėl vadinamųjų „pašto dėžučių bendrovių“ (fiktyvių bendrovių, įsteigtų valstybėje narėje mokesčių tikslais, kurios įdarbina darbuotojus, mūsų atveju slaugytojus, kad išsiųstų juos į kitas valstybes, kuriose mokamos didesnės įmokos ar mokesčiai). Šios bendrovės nelaikomos neteisėtomis, tačiau jų teikiamos paslaugos yra nesąžininga konkurencija, nes jos neketina dirbti įsteigimo šalyje, o „eksportuoja“ (komandiruoja) darbuotojus mažesnėmis sąnaudomis ir blogesnėmis įdarbinimo sąlygomis nei tuo atveju, jei jie būtų įdarbinti šalyje, kurioje iš tikrųjų ketina teikti savo darbo paslaugas.

Šių komandiruočių darbuotojų padėtis tampa sudėtingesnė, kai komandiruojamas darbuotojas yra *trečiosios šalies pilietis* (jau minėjome Lenkijos atvejį, kuri samdo darbuotojus iš Ukrainos, kad galėtų juos komandiruoti, kaip lenkų darbuotojus, iš vienos valstybės narės - Lenkijos - į kitas valstybes nares, pavyzdžiui, daugiausiai į Vokietiją). Pagal šį scenarijų atsiduriame laisvės teikti paslaugas sistemoje, kurioje „pakeitėme“ darbuotojo migranto, kuriam nebereikia leidimo dirbti naujoje paskirties šalyje, statusą. [Šiuo aspektu yra keletas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimų: *Van der Elst* (ESTT C-43/93); *Rush* (ESTT C-113/89); *Essent* (ESTT C-91/13) arba naujausias, 2018 m. priimtas sprendimas *Danielli* (ESTT C-18/17).

Galiausiai cituojame 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos *Reglamentą 1231/2010/ES*, kuriuo išplečiamas socialinės apsaugos sistemų koordinavimo principų (Reglamentai 883/2004 ir 987/2009) taikymas trečiųjų šalių piliečiams, kuriems šios sistemos netaikomos vien dėl jų pilietybės. Ši socialinės apsaugos aprėpties situacija taikoma trečiųjų šalių piliečiams, laikinai gyvenantiems vienoje valstybėje narėje ir dirbantiems kitoje valstybėje narėje arba kitose valstybėse narėse (ESTT sprendimas C-477/17, *Balandin*).

Kokias teises galimybes dirbti Europos Sąjungoje turi „trečiųjų šalių piliečiai“?

Europa susiduria su didelėmis demografinėmis problemomis, kurias dar labiau apsunkina sparčiai senstanti visuomenė ir mažas gimstamumas. Prognozuojama, kad jau 2050 m. pensinio amžiaus žmonės sudarys maždaug trečdalį ES gyventojų, o tai turės lemiamą socialinių ir ekonominių pasekmių, pavyzdžiui, padidės sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų poreikis, sumažės produktyvumas ir padidės viešosios išlaidos.

Siekdama padėti susidoroti su šiais pokyčiais, Europos Sąjunga skatina legalią migraciją, kad būtų išspręsta darbo jėgos trūkumo problema, užpildytos kvalifikuotos darbo jėgos spragos ir paskatintas ekonomikos augimas; siekdama šio tikslo, ji peržiūri šiuo metu galiojančių darbo leidimų, išduodamų trečiųjų šalių piliečiams, kurie nėra ES piliečiai, rūšis:

ES mėlnoji kortelė:

ES mėlnoji kortelė - tai leidimas dirbti ir gyventi, kuriuo ES nepriklausančių šalių piliečiams leidžiama dirbti ir apsigyventi ES šalyje, jei jie turi aukštąjį išsilavinimą arba lygiavertę kvalifikaciją ir darbo pasiūlymą, atitinkantį minimalaus atlyginimo ribą, siekiant pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus.

Iki 2023 m. pabaigos įsigalios naujos peržiūrėtos taisyklės, pagal kurias darbo pasiūlymo trukmė bus ne trumpesnė kaip šeši mėnesiai, o darbo užmokesčio riba bus sumažinta iki ne mažiau kaip 100 proc. vidutinio metinio bruto darbo užmokesčio darbo vietos šalyje.

Mėlnoji kortelė galioja ne ilgiau kaip ketverius metus ir gali būti pratęsta. Kortelės turėtojai gali atsivežti savo šeimos narius gyventi į ES teritoriją. Jos galiojimas pripažįstamas visose ES šalyse, išskyrus Daniją ir Airiją.

Daugiau informacijos apie *ES mėlnoją kortelę ir jos reformą* rasite čia.

Vienas leidimas:

Tai laikinas, konkrečioje šalyje išduodamas darbo leidimas, skirtas asmenims, kurie negali gauti ES mėlnosios kortelės. Tai bendras leidimas dirbti ir gyventi, kurį ES šalis, kurioje ne ES pilietis dirbs ir gyvens, išduoda ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui.

2011 m. Vieno leidimo direktyva šiuo metu peržiūrima, siūloma sutrumpinti prašymo pateikimo procesą nuo keturių mėnesių iki 90 dienų [šis procesas galėtų būti sutrumpintas iki 45 dienų pareiškėjams, jau turintiems leidimą arba atrinktiems per „ES talentų partnerystę“ („EU Talent partnerships“)].

Be to, leidimas nebebūtų susietas su konkrečiu darbdaviu, todėl darbuotojai galėtų keisti darbo vietą, būtų lengviau rasti darbą ir sumažėtų darbuotojų išnaudojimo rizika. Darbuotojams taip pat būtų leista iki devynių mėnesių išsaugoti veną leidimą, kol jie yra bedarbiai.

Šis leidimas netaikomas asmenims, laukiantiems, kol bus išnagrinėtas jų prieglobsčio prašymas, ir savarankiškai dirbantiems asmenims.

ES ilgalaikio gyventojų statusas:

ES ilgalaikio gyventojų statusas, įvestas 2003 m. kaip priemonė, skatinanti teisėtą ne ES piliečių migraciją ir integraciją, leidžia ne ES piliečiams likti ir dirbti ES neribotą laiką ir suteikia teisę laisvai judėti ir dirbti ES.

Vykdomoje peržiūroje Parlamentas ir Komisija pasiūlė sumažinti reikalavimą gyventi šalyje nuo penkerių iki trejų metų ir įtraukti pabėgėlius bei kitas grupes, kurioms kyla daugiau kliūčių, taip siekiant užtikrinti vienodas sąlygas su ES piliečiais tokiose srityse kaip užimtumas, švietimas ir socialinės išmokos.

Ilgalaikio gyventojų statusas bus automatiškai suteikiamas ir vaikams, kurių tėvai turi šį statusą, neatsižvelgiant į jų gimimo vietą.

Ne ES piliečiams šis statusas nesuteikiamas, jeigu jie:

- studijuoja arba mokosi profesinio mokymo įstaigose
- turi neišnagrinėtą prašymą suteikti laikiną arba tarptautinę apsaugą
- tik laikinai gyvena ES kaip „au pair“, kaip paslaugų teikėjo komandiruoti darbuotojai tarpvalstybiniam paslaugų teikimui arba kaip tarpvalstybiniai paslaugų teikėjai

Migrantų kvalifikacijų pripažinimas ES:

2019 m. apie 48 proc. aukštos kvalifikacijos migrantų dirbo žemos arba vidutinės kvalifikacijos darbus, o ES piliečių - tik 20 proc.; dažniausia profesija yra valytojų arba namų tvarkytojų, o 62 proc. kompiuterių programavimo įmonių ir 43 proc. statybos įmonių praneša apie darbo jėgos trūkumą; Europos standartais siekiama pripažinti darbuotojų migrantų kvalifikacijas ir siūloma, kad ne ES piliečio kitoje ES šalyje įgyta profesinė kvalifikacija, įgūdžiai ir kompetencija būtų pripažįstami taip pat, kaip ir ES piliečių.

Sprendimą dėl ne ES teritorijoje įgytos kvalifikacijos pripažinimo turėtų priimti kiekviena ES šalis, kuri, prieš suteikdama ilgalaikio gyventojų statusą, gali reikalauti tam tikro kalbos mokėjimo lygio, tačiau tokiais atvejais turėtų siūlyti nemokamus kursus.

II INFORMACINIS BIULETENIS: Teisės ir jų pažeidimai

Kaip jau minėjome „*Informaciniame biuletenyje*“, labai sunku atskirti pirmajame ir antrajame biuleteniuose aptariamus aspektus, susijusius su trečiosios šalies piliečio, gyvenančio ar dirbančio vienoje iš valstybių narių, teisėmis. Siekdami išlaikyti nuoseklią argumentų giją, esame „įpareigoti“ palaikyti glaudų jų tarpusavio ryšį, netgi sutapatinti kai kuriuos klausimus, aptariamus kiekviename iš šių *informacinių biuletenių*.

Kuriuose Europos teisės aktuose nustatytos „trečiųjų šalių piliečių“ teisės?

2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje paskelbtoje **Pagrindinių teisių chartijoje** išvardytos pagrindinės teisės, kurių turi laikytis Sąjunga ir valstybės narės, įgyvendindamos Sąjungos teisę. Tai teisiškai privalomas dokumentas², parengtas siekiant oficialiai pripažinti ir išryškinti pagrindinių teisių vaidmenį Sąjungos teisinėje sistemoje.

Pagrindinės teisės, kurioms taikomas šis dokumentas, yra šios: **orumas, laisvė** (įskaitant teisę į mokslą ir teisę dirbti), **lygybė** (ir nediskriminavimas), **solidarumas** (įskaitant teisę į sąžiningas ir teisingas darbo sąlygas, teisę į socialinę bei sveikatos apsaugą), **pilietybė** ir **teisingumas** (dar kartą patvirtinant teisę į veiksmingą teisminę gynybą).

Šios teisės nėra išskirtinės *Chartijoje*, nes jos jau buvo įtvirtintos Europos žmogaus teisių konvencijoje, Europos Tarybos Europos socialinėje chartijoje ir Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, taip pat valstybių narių konstitucijose ir tarptautinėse konvencijose, kurias jos yra pasirašiusios.

Taigi Chartija yra Sąjungos pirminės teisės dalis, todėl ji yra atskaitos taškas nagrinėjant antrinės teisės ir nacionalinių priemonių teisėtumą.

Kas atsakingas už „trečiųjų šalių piliečių“ teisių nustatymą?

Iš esmės *trečiųjų šalių piliečių* teisės priklauso nuo kiekvienos valstybės narės nustatytos politikos, visų pirma nuo to, kas susiję su galimybe patekti į kiekvienos šalies darbo rinkas. Tačiau, siekiant pašalinti vidines kliūtis tarp valstybių narių, vienoje valstybėje narėje pripažįstamos *trečiųjų šalių piliečiams* suteiktos teisės įsidarbinti ir apsigyventi ir ši galimybė ekstrapoliuojama į kitas valstybes nares.

Kaip ir kas nustato „trečiųjų šalių piliečių“ teisę atvykti ir apsigyventi?

Skirtingai nei ankstesniame klausime paminėtos teisės, šių asmenų atvykimo ir apsigyvenimo teisė yra suderinta visoje Europos Sąjungoje, kad būtų galima laisvai kirsti vidaus sienas vadinamojoje *Šengeno erdvėje*.

² *Chartija tapo teisiškai privaloma 2009 m. gruodžio 1 d. Dabar Europos Sąjungos sutarties (ES sutarties) 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „Sąjunga pripažįsta teises, laisves ir principus, išdėstytus Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje [...], kuri turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys“*

Vidaus sienos, nustatytas Reglamento 2016/399 2 straipsnyje, skirstomos į:

- a) valstybių narių bendras sausumos sienas, įskaitant upių ir ežerų sienas;
- b) valstybių narių oro uostus vidaus skrydžiams;
- c) valstybių narių jūrų, upių ir ežerų uostus reguliariam vidaus susisiekimui keltais;

Įšorės sienos apibrėžiamos kaip: valstybių narių sausumos sienos, įskaitant upių, ežerų bei jūrų sienas ir jų oro uostus, upių uostus, jūrų uostus bei ežerų uostus, jei tai nėra vidaus sienos.

Kaip suprantamas pagrindinių teisių taikymas „trečiųjų šalių piliečiams“, kurių padėtis valstybėje narėje yra neteisėta?

Tarptautinė ir Europos žmogaus teisių teisė įpareigoja Sąjungos valstybes nares užtikrinti šias teises visiems jų jurisdikcijoje esantiems asmenims. Tai apima ir dokumentų neturinčius migrantus.

Nors valstybės narės neprivalo šiems migrantams teikti tokių pačių lengvatų kaip savo piliečiams, tačiau jos privalo laikytis pagrindinių žmogaus teisių standartų, įskaitant galimybę naudotis:

- Būtina sveikatos priežiūra visiems, įskaitant skubią ir būtinąją sveikatos priežiūrą, pavyzdžiui, galimybę būti apžiūretam gydytojo arba gauti būtiną vaistų;
- Nėščių moterų sveikatos priežiūra, taip pat neteisėtai gyvenančių vaikų sveikatos priežiūra ir švietimu lygiai su piliečiais;
- Teisingumu, kuris suprantamu kaip mechanizmas, leidžiantis žmonėms pareikšti pretenzijas ir gauti kompensaciją patyrus žalą (pvz., įvykus nelaimingam atsitikimui darbe).

Su kokiomis pagrindinių teisių pažeidžiamumo situacijomis susiduria „trečiųjų šalių piliečiai“, kurių padėtis valstybėje narėje yra neteisėta?

Šie asmenys dėl savo neteisėto statuso bet kurioje valstybėje narėje yra pažeidžiami dėl išnaudojimo ir prievartos darbo vietoje; ypač asmenys (daugiausia moterys), dirbantys namų ruošos darbus arba prižiūrintys priklausomus asmenis, kurie gali patirti diskriminaciją dėl rasės ar etninės priklausomybės ir smurtą dėl lyties.

Tačiau jie taip pat susiduria su teisinėmis ir praktinėmis kliūtimis gauti pagrindines paslaugas, pavyzdžiui, sveikatos priežiūros, švietimo ar teisės kreiptis į teismą, o tai turi ypač rimtų pasekmių jų sveikatai ir būsimai jų vaikų raidai.

Šiuo atžvilgiu, nors valstybės narės turi teisę kontroliuoti, kas atvyksta į jų teritoriją ir pasilieka joje, jos taip pat privalo užtikrinti žmogaus teisių standartus vykdydamos imigracijos įstatymus. Kai kuriose valstybėse narėse tokios kontrolės priemonės apima šių neteisėtų

migrantų sulaukymą arba migracijos institucijų informavimą, kai jie kreipiasi dėl sveikatos priežiūros ar švietimo paslaugų. Tokia sulaukymo ir informavimo praktika gali užkirsti kelią neteisėtiems migrantams naudotis pagrindinėmis teisėmis, nes bijoma deportacijos.

Šiuo atžvilgiu „*ES valstybės narės neturi naudoti aptikimo metodu, kurie užkerta kelią j sveikatos priežiūrai, švietimą ar teisingumą*“ (FRA, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra).

Atitinkamai Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra nustato:

Sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumo srityje: Galimybė naudotis būtinomis sveikatos priežiūros paslaugomis neteisėtiems migrantams turėtų būti suteikiama pagal tuos pačius kriterijus kaip ir piliečiams, taikant tas pačias mokesčių mokėjimo ir atleidimo nuo jų taisykles.

Pagal Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos (VTK) 24 straipsnį ir Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 12 straipsnį, nėščios moterys turėtų turėti teisę į nemokamą nėštumo, gimdymo ir pogimdyminę priežiūrą, o vaikai - į sveikatos priežiūrą, teikiamą pagal tuos pačius principus kaip ir piliečiai, įskaitant skiepus.

Švietimo prieinamumo srityje: Pagal Vaiko teisių konvencijos 28 straipsnį nemokamas pradinis išsilavinimas turi būti prieinamas visiems vaikams.

Kokios yra „trečiųjų šalių piliečių“, neteisėtai esančių valstybėje narėje, pažeidžiamumo darbo rinkoje situacijos?

Šie darbuotojai, ypač dirbantys namų ruošos darbus ar teikiantys priežiūros paslaugas asmenims jų namuose, yra ypatingai pažeidžiami dėl piktnaudžiavimo ir išnaudojimo (sukčiavimas įdarbinant arba tokio įdarbinimo nebuvimas - šešėlinė ekonomika), nes šie įdarbinimo sektoriai dažnai mažiau nei kiti reglamentuojami nacionaliniais teisės aktais.

Darbdaviai dažnai nesuteikia poilsio, atostogų ir apmokamų nedarbingumo atostogų, net jei tokios išmokos galimos pagal nacionalinę teisę.

Norėdami kreiptis į teismą ir apginti savo darbo teises, šie darbuotojai, patyrę fizinį smurtą ar sužalojimą darbe arba negavę darbo užmokesčio, susiduria su įvairiomis kliūtimis, trukdančiomis ginti savo teises teisme: baime, kad pats teismas juos pasmerks dėl jų nereguliaraus statuso, ir sunkumais ginant savo teises, jei jie pateikia skundą, nes yra kalbos barjeras, nėra liudytojų ar darbo santykių įrodymų. Be to, ne visos valstybės narės pripažįsta teisę reikalauti išmokų ar kompensacijų dėl nelaimingų atsitikimų darbe.

Tokia padėtis mažina atgrasomąjį įstatymo poveikį darbdaviams ir didina neteisėtų migrantų pažeidžiamumą dėl išnaudojimo.

[III Informaciniame biuletenyje apie trečiųjų šalių piliečių teisių gynimą tokiose pažeidžiamumo situacijose bandysime pateikti keletą sprendimų iš profesinių sąjungų ar nevyriausybinų organizacijų veiklos, kurios gali padėti neteisėtiems migrantams kreiptis į teismą ir skatinti naudoti veiksmingus mechanizmus, leidžiančius neteisėtiems migrantams pateikti skundus

prieš darbdavius pagal Direktyvos 2009/52 dėl sankcijų darbdaviams nuostatas].

Kokiose situacijose dažniausiai pažeidžiamos „trečiųjų šalių piliečių“ darbo teisės?

Nepriklausomai nuo to, ką nurodėme apie trečiųjų šalių piliečių, kurių padėtis yra nereguliari, teisių pažeidimus, jei kalbėtume apie slaugytojų darbą, rastume nemažai problemų (kaip kurios iš jų minimos *projekto „Postcare“ Apibendrinamojoje ataskaitoje, 2022 m. rugpjūtis*), iš kurių galime paminėti šias:

Išnaudojimas, piktnaudžiavimas, šešėlinė ekonomika:

Projekto „*Postcare*“ tyrimų rezultatai parodė, kad valstybėse narėse trūksta slaugytojų, taip pat trūksta kompetencijos ir įgūdžių; dėl to į valstybes nares atvyko trečiųjų šalių nacionaliniai slaugytojai, kad kompensuotų šį trūkumą. Dėl šio migrantų antplūdžio labai skirtingomis sąlygomis nustatyta, kad apie 80 proc. šių slaugytojų yra „šešėlinės ekonomikos“ dalis („*Postcare*“ *Apibendrinamoji ataskaita*, p. 5). Net jei kalbėsime apie komandiruotus darbuotojus, taip pat yra daug neregistruotų priežiūros paslaugas teikiančių darbuotojų³.

Reikia nepamiršti, kad slaugytojų darbdavys yra tas pats asmuo, kuriuo jie turi rūpintis, ir kad, kaip minėjome, daugeliu atvejų tai yra „neregistruotas darbas“ (be darbo sutarties), kuris galiausiai tampa neoficialiu arba nelegaliu darbu.

Tokie darbdavių piktnaudžiavimo atvejai kelia papildomų problemų, nes darbo inspektoriams sunku nuvykti į privačius namus patikrinti darbo sąlygų.

Sukčiavimas įdarbinant:

Aptarėme, kad daugelis šių darbuotojų derina darbdavio slaugytojo vaidmenį su namų ruoša, todėl dirba papildomą neapmokamą darbą ir neturi laisvo laiko; darbo ir laisvalaikio pertraukos nebuvimas ir neigiamas poveikis priežiūros darbui, nes jį tenka derinti su namų ruoša (valymas, maisto gaminimas, apsipirkimas ir t. t.).

Kalbant apie šį darbo teisių pažeidimą, norėtume atkreipti dėmesį į „įdomų faktą“, paimtą iš „*Postcare*“ *Apibendrinamosios ataskaitos* (žr. p. 24), kurioje nurodoma, kad Vokietijoje trečiųjų šalių piliečiai įdarbinami slaugytojais, o jų funkcijos praplečiamos su namų ruoša susijusia veikla; Ispanijoje atsitinka priešingai - namų ruošos darbams įdarbinti asmenys savo funkcijas praplečia namuose gyvenančių žmonių priežiūra.

Profesinių kvalifikacijų ir įgūdžių reguliavimo panaikinimas:

Konkrečiau priežiūros paslaugų teikėjų darbo reglamentavimo trūkumas lemia paties darbo

³ Marek Benio 2021 m. ELMI Darbo dokumente („Tarpvalstybinė pagyvenusių žmonių priežiūra. Paaiškinimas Lenkijoje, paklausa Vokietijoje“) atkreipiamas dėmesys į tai, kad, atlikus kryžminį Lenkijoje slaugytojams išduotų socialinio draudimo pažymėjimų PD-A1 duomenų patikrinimą, tik 10 proc. jų apima slaugą namuose Vokietijoje, o 90 proc. lieka neoficiali slauga ir nedeklaruotas darbas. [Cituojama „*Postcare*“ *Apibendrinamoji ataskaita*, p. 21].

pablogėjimą ir daro įtaką teikiamų paslaugų kokybei (žemai kokybei).

Šiai profesijai, išskyrus medicininę slaugą ar gydymą, labai trūksta reglamentavimo. Apskritai daugumoje šalių „priežiūros paslaugų teikėjo namuose“ užduotims atlikti nereikia jokios oficialios kvalifikacijos ar kompetencijos, šie įgūdžiai įgyjami per patirtį; kitaip nei „institucinės priežiūros paslaugos teikėjo“ darbas, kuris yra labiau reglamentuotas.

Tokia padėtis reiškia, kad šiame profesiniame sektoriuje dirba atsitiktiniai asmenys, dėl to atsiranda „įlindimas“ į šią profesiją ir pažeidžiamų žmonių, kuriais jie rūpinasi, priežiūros kokybės problemų.

Reikėtų pažymėti, kad Ispanijoje (paminėtina pirmiau nurodyta išimtis) privaloma turėti oficialią kvalifikaciją, kuria akredituojamos profesinės kompetencijos, taikant dvejopą teisinį reglamentavimą: įgyjant *profesinio mokymo kvalifikaciją* arba *profesinės kvalifikacijos pažymėjimą*; arba įgyjant įrodomąją *darbo patirtį* arba neformaliojo švietimo kanalais; ir kad buvo nustatytas terminas iki 2017 m. gruodžio 31 d. įgyti reikiamą kvalifikaciją norintiems dirbti slaugytojais.

Visa ši situacija, susijusi su „slaugytojų“ profesine kvalifikacija, ir jos pasekmės patiems žmonėms, kuriuos jie turi prižiūrėti namuose, reiškia, kad reikia galvoti apie kvalifikacijos, reikalingos šiai priežiūrai atlikti, reglamentavimą, kad būtų išvengta profesinio kišimosi ir užtikrinta paslaugų kokybė [būtina primygtinai pabrėžti, kad turime reikalą su ypač pažeidžiamais žmonėmis: pagyvenusiais ar neįgaliaisiais].

Mažas darbo užmokestis:

Kai daugelis ES piliečių nenori dirbti už mažą atlyginimą, trečiųjų šalių piliečiai, dažnai priversti buvimo priimančiojoje šalyje aplinkybių, imasi tokių darbų, kuriuose yra daugiau pareigų, už mažesnę arba vienodą atlyginimą.

Kaip nurodėme, viena iš problemų yra „sukčiavimas sudarant sutartis“, kai teoriškai prisiimamos vienos užduotys, o praktiškai atliekama daug kitų. Dėl to labai sunku nustatyti, koks turėtų būti teisingas atlygis slaugytojams.

Be to, šis atlygis priklausytų ne tik nuo tam tikrų užduočių prisiėmimo, bet ir nuo konkrečių kiekvieno priklausomo asmens, kuriam reikalinga priežiūra, poreikių. Tai reikštų, kad atlyginimas turi būti susietas su šiais poreikiais, todėl reikėtų atlikti šių poreikių vertinimą ir nustatyti darbo užmokesčio parametrus pagal teikiamą priežiūrą.

Nustatant slaugytojo darbo užmokestį taip pat galima atsižvelgti į darbu su asmeniu, kuriam reikalinga priežiūra, laiką. Nuolatinė priežiūra visą dieną (pakėlimas, higiena, ap rengimas, maitinimas, pramogos, pasivaikščiavimas ir t. t.) nėra tas pats, kas, pavyzdžiui, budėjimas naktį, jei kartais prireiktų pagalbos.

Šiuo atžvilgiu ir apibendrinamas pacituosiu Vokietijos federalinio darbo teismo sprendimą (BAG byla), kuriame buvo pripažintas didesnis atlyginimas slaugos darbuotojui, kuris pagal

sutartį dirbo 30 valandų per savaitę, tačiau taip pat budėjo (buvo slaugomo asmens žinioje). Teismas nusprendė, kad darbuotojas turėjo teisę gauti didesnį atlyginimą už tokį budėjimą [cituojuama Marek Benio „*Postcare*“ *Apibendrinamoji ataskaita*, p. 11].

Netinkamos įdarbinimo sąlygos:

Be abejo, šis paskutinis teisių pažeidimo aspektas, kurį komentuojame, yra ankstesniųjų padarinys: tai, kad slaugytojas dirba „šešėlinėje ekonomikoje“ (nedeklaruotas darbas); kad vyksta „sukčiavimas įdarbinant“ (prisiimant užduotis, kurios neatitinka jo, kaip slaugytojo, veiklos); kad nėra aiškaus kompetencijų, reikalingų priežiūros paslaugų teikimui namuose, reglamentavimo; kad dėl to darbo užmokestis yra mažas ir neatitinka atliekamų užduočių, savaime yra netinkamos įdarbinimo sąlygos.

Tačiau taip pat būtina pridurti, kad kai kurie darbuotojai kenčia nuo darbo sąlygų, prilygstančių „vergovei“, kai dirbama be galo ilgai, be poilsio, be atostogų, be vadinamųjų „darbo pertraukų“, be galimybės atskirti darbo dieną nuo laisvalaikio, trumpai tariant, be aiškaus jų funkcijų ir teisių, susijusių su šių funkcijų vykdymu, reglamentavimo.

Ispanijoje, pavyzdžiui, yra sektorinės kolektyvinės sutartys dėl slaugytojų, kuriose reglamentuojama tai, ką komentuojame, ir kurių laikomasi institucinėse įstaigose, bet galbūt ne priežiūros paslaugų namuose sektoriuje.

III INFORMACINIS BIULETENIS: Darbuotojų, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai, teisių gynimas

Svarbiausias problemas, susijusias su trečiųjų šalių piliečių teisių pažeidimu, kurias nurodėme *II Informaciniame biuletenyje*, galima apibendrinti taip:

- Darbdaviai ir darbuotojai nežino, kokie teisės aktai taikomi jų darbo situacijai ir kur jie gali gauti informacijos ir patarimų.
- Priežiūros ar slaugos funkcijas atliekančių asmenų kompetencijos stoka; nenustatyti paslaugų standartai, kuriuos šie asmenys privalo teikti šioje priežiūros srityje; todėl neužtikrinama naudotojams teikiamų paslaugų kokybė.
- Nepakankamas konkrečių slaugos darbuotojų funkcijų, kurios kartais atliekamos kartu su namų ruošos darbais, reglamentavimas.
- Trūksta informacijos (tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, kurie turi juos įdarbinti) apie įdarbinimo sąlygas, taikomą socialinės apsaugos sistemą ir įmokas arba sąsają su konkrečia kolektyvine sutartimi.
- Įtariami darbuotojų, dirbančių prižiūrimumų asmenų namuose, įdarbinimo sąlygų pažeidimai (ypač pernelyg ilgos darbo valandos ir poilsio laiko trūkumas), kurie gali reikšti, kad egzistuoja darbo jėgos „išnaudojimo“ atvejai.

Be abejo, socialiniai partneriai, profesinės sąjungos, gali atlikti svarbų vaidmenį ginant trečiųjų šalių piliečius darbuotojus. Tačiau jos gali susidurti su sunkumais atliekant šį darbą – šių darbuotojų priklausomybės trūkumu.

Šią priklausomybės stoką lemia, viena vertus, darbuotojų nesuinteresuotumas, bet, kita vertus, ir dažniau, paties darbuotojo „pasimetimas“, kai jis dirba ne darbo vietoje su kitais darbuotojais, o privačiuose namuose. Tai lemia darbuotojo izoliaciją ir beveik neleidžia profesinei sąjungai skirti jam dėmesio.

Šiame paskutiniame *biuletenyje* pabandysime parengti keletą rekomendacijų, kurios gali padėti sukurti trečiųjų šalių piliečių gynimo strategijas, kai pažeidžiamos jų darbo teisės.

Į ką galiu kreiptis, jei darbdavys priimančiojoje šalyje mane diskriminuoja ar piktnaudžiauja?

Jei darbuotojas mano, kad darbdavys pažeidė jo teises, jį diskriminuoja arba piktnaudžiauja jo teisėmis, jis gali kreiptis į šalies, į kurią yra komandiruotas, **darbo inspekciją**, kuri išanalizuos situaciją ir pritaikys atitinkamą reglamentą darbo klausimu, dėl kurio pateiktas skundas.

Darbuotojų komandiravimo atvejais darbo inspekcija informuos kompetentingas institucijas apie visus administracinius pažeidimus, kuriuos jų šalyje padarė įmonės dėl tokio komandiravimo.

Taip pat gali būti kreipiamasi į **profesines sąjungas**, kurios, priklausomai nuo vietos teisės aktų, turi įgaliojimus veikti stebint darbo sąlygas ir galimybę ginti darbuotoją administraciniame ir teisminiame procese. [Komandiruotų asmenų atveju Direktyvoje 2014/67 joms aiškiai suteikiami šie įgaliojimai veikti].

Kokių sprendimų galima rasti kovojant su darbo sąlygų pažeidimu ir įdarbinimo sukčiavimu?

Abi šias situacijas, kurių esmę jau aptarėme, galima išspręsti tokiais veiksmais:

- Išplėsti komandiruotiems darbuotojams nustatytų garantijų taikymą migruojantiems darbuotojams, atsižvelgiant į tokio pobūdžio darbuotojų judėjimo antplūdį (tai jau daroma Ispanijoje, kur Įstatymas 45/1999, kuriuo į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva 96/71, taikomas visiems trečiųjų šalių piliečiams).

- Nustatyti konkrečias taisykles, taikomas darbuotojams migrantams, dirbantiems sveikatos priežiūros ir slaugos profesiniuose sektoriuose, kurių daugėja dėl visuomenės senėjimo.

- Vienintelis būdas aptikti ir išnaikinti sukčiavimą - geriau kontroliuoti neteisėtą įdarbinimą žemesnėse profesinėse kategorijose nei tos, kurias darbuotojas iš tikrųjų užima.

- Stiprinti darbo inspekcijas, kad jos galėtų nustatyti tokius sutartinių pažeidimų atvejus; reglamentuoti galimybę patekti į privačius namus, kuriuose yra darbuotojų, ir suteikti joms galimybę taikyti griežtas sankcijas tiems, kurie nesilaiko sutartinių įsipareigojimų.

Kaip užtikrinti asmenų, atliekančių priežiūros funkcijas namuose, kompetenciją?

Atkreipėme dėmesį į pasekmes asmeniui, kuriuo rūpinasi neapmokytas „slaugytojas“, ir su tuo susijusį profesinį įsibrovimą, pavyzdžiui, Ispanijoje jie turi oficialią kvalifikaciją, akredituojančią profesinę kompetenciją su dvigubu pasirinkimu: įgyti *profesinio mokymo kvalifikaciją* arba *profesinio pasirengimo pažymėjimą*; arba įrodyti savo darbo patirtį arba įgyti neformaliojo ugdymo įgūdžius. Šią problemą galima išspręsti taip:

- Nustatyti priežiūros darbuotojų profesinę kvalifikaciją, kuri būtų suderinama įvairiose valstybėse, kad būtų galima nustatyti šių profesinių užduočių atlikimo sistemą.

- Kontroliuoti šios paslaugos teikimą turint reikiamą kvalifikaciją ir nustatyti veiksmingas sankcijas už profesinės veiklos vykdymą neturint atitinkamos kvalifikacijos.

Kaip galima pagerinti „slaugos darbuotojų namuose“ įdarbinimo sąlygas ES sistemoje?

Tai susiję ir su komandiruotais darbuotojais, ir su trečiųjų šalių piliečiais, kurie ketina dirbti ES valstybėse narėse.

- Sukurti *Europos minimalų orientacinį darbo užmokestį* priežiūros paslaugų sektoriaus darbuotojams, nustatant parametrus pagal darbo krūvį (ši galimybė siūloma kaip „orientacinė sistema“, nes darbo užmokesčio reguliavimas yra kiekvienos valstybės narės

reikalas ir turi būti gerbiama jų autonomija)

- Sudaryti *tarptautines kolektyvines sutartis* socialinių paslaugų sektoriui ir pagal jas - slaugos darbuotojams.

- Stiprinti įvairių valstybių narių bendradarbiavimą kontroliuojant šią darbo jėgos kategoriją, sukuriant tarptautinę profesinių sąjungų struktūrą, kuri leistų keistis informacija apie šią darbuotojų grupę (komandiruotus ir migruojančius darbuotojus).

Kokių veiksmų galima imtis, kad būtų užtikrinta galimybė gauti tinkamą informaciją?

Trečiųjų šalių piliečiams ir komandiruotiems darbuotojams dažniausiai kyla sunkumų gauti informaciją, jie neišmano teisės aktų ir susiduria su kalbos barjerais, nors pastarieji gali naudotis priimančiosios valstybės narės sukurta bendra oficialia nacionalinio lygmens interneto svetaine, kurios reikalaujama pagal Europos direktyvas.

Tačiau nei migrantai, nei komandiruotieji darbuotojai neturi galimybės gauti išsamios, savalaikės ir prieinamos informacijos, visų pirma dėl su kalba susijusių problemų, nes ši informacija, jei ji yra, paprastai pateikiama tik gimtąja kalba ir anglų kalba.

Todėl siūlomos šios rekomendacijos:

- Garantuoti, kad dokumentai, susiję su darbo teisėmis, kurias darbuotojas (komandiruotas arba migrantas) turėtų žinoti, būtų išversti į jo „gimtąją kalbą“.

- Suvienodinti įdarbinimo procedūrų kompiuterizavimą tiek kilmės šalyje, tiek šalyje, kurioje teikiamos paslaugos, jei joje jau gyvenama.

- Nustatyti aiškesnį direktyvų turinį (ypač komandiruotų darbuotojų atveju), kad būtų išvengta painiavos jas taikant.

- Profesinės sąjungos gali centralizuoti pagrindinę informaciją iš įvairių vyriausybinių, administracinių ir įmonės šaltinių ir pateikti ją darbuotojams savo interneto svetainėje.

- Iš kiekvienos valstybės kompetentingų administracinių padalinių gauti informaciją apie sutartis tiek komandiruotų, tiek ir migruojančių darbuotojų, dirbančių priežiūros paslaugų sektoriuje, kad būtų žinoma, kiek jų yra kiekvienoje šalyje, kokios jų funkcijos ir paslaugų teikimo vieta; taip pat palengvinti tiesioginį pasirūpinimą jais.

Kaip galiu gauti informacijos apie savo darbo teises?

Komandiruotiems asmenims yra „*nacionaliniai ryšių biurai ir institucijos*“, kurių tikslas - stebėti įdarbinimo sąlygas; užtikrinti, kad informacija apie įdarbinimo sąlygas būtų prieinama ir aktuali; atsakyti į valstybės institucijų prašymus pateikti informaciją apie tarptautinį darbuotojų įdarbinimą, įskaitant piktnaudžiavimą ar galimus neteisėtos tarptautinės veiklos atvejus; nagrinėti sunkumus, su kuriais susiduria valstybės institucijos, taikydamos nuostatas.

Šiuos kontaktinius centrus galima pasiekti įvairiais būdais, tačiau svetainėje **Your Europe** siūloma greitai ir lengvai juos pasiekti paspaudus šią nuorodą: Nacionaliniai ryšių biurai ir institucijos

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



„Paspaudę“ kiekvienos šalies nuorodą galėsite susipažinti su esama informacija, išdėstyta pagal teminį turinį:

Baigiamoji pastaba dėl trečiųjų šalių piliečių darbuotojų teisių gynimo.

Baigdami šį *Informacinį biuletinį*, norėtume paminėti kitas iniciatyvas ar institucijas, kurios taip pat gali prisidėti prie trečiųjų šalių piliečių teisių gynimo veiksmų:

TDO Kompendiumas, kuriame pateikiamos situacijos, dėl kurių migruojantys darbuotojai gali patekti į neteisėtą padėtį, darbuotojų migrantų teisės neteisėtoje padėtyje ir atitinkami tarptautiniai standartai bei geroji praktika. Jame atkreipiamas dėmesys į įstatymus, politiką ir praktiką, kurie gali padėti spręsti nelegalios darbo jėgos migracijos problemą ir sudaryti palankesnes sąlygas gerbti ir skatinti visų darbuotojų migrantų, neatsižvelgiant į jų statusą, žmogaus teises. Kompendiumas nėra išsamus, tai yra gyvas dokumentas, kuris bus reguliariai atnaujinamas naujais pavyzdžiais ir patirimi, juo siekiama skatinti valstybes, socialinius partnerius ir kitus suinteresuotuosius subjektus keistis gerąja praktika ir prisidėti prie Pasaulinio susitarimo dėl saugios, tvarkingos ir reguliarios migracijos, kurio pirminė ataskaita

(anglų kalba) buvo paskelbta 2021 m. gruodžio 23 d., o atnaujinta 2022 m. balandžio mėn.

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

• 2023 m. liepos 10 d. **Europos socialinio dialogo socialinių paslaugų komiteto** įsteigimas vykdant tolesnius veiksmus, susijusius su **2022 m. priežiūros strategija** ir **2023 m. socialinio dialogo iniciatyva**.

Šiame komitete dalyvaus šio sektoriaus Europos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos: Socialinių paslaugų darbdaviai ir CEMR (Europos savivaldybių ir regionų taryba), atstovaujantys Europos socialinių paslaugų sektoriaus darbdaviams, ir EPSU (Europos viešųjų paslaugų profesinė sąjunga), atstovaujanti šio sektoriaus Europos darbuotojams. UNI-Europa ir CESI (Europos nepriklausomų profesinių sąjungų konfederacija) taip pat dalyvaus darbuotojų delegacijoje plenariniuose posėdžiuose; ši delegacija apims maždaug 9 milijonus darbuotojų visoje ES, o jos tikslai bus tokie:

- Teikti Komisijai nuomones ir rekomendacijas dėl iniciatyvų, susijusių su užimtumu ir socialine politika bei Europos politikos plėtojimu, kurios šiose srityse turi įtakos socialinių paslaugų sektoriui;

- Skatinti ir plėtoti socialinį dialogą Europos, nacionaliniu ir vietos lygmenimis socialinių paslaugų sektoriuje;

- Keistis informacija abiem pusėms svarbiomis temomis rengiant bendrus veiksmus;
- Stiprinti nacionalinių socialinių partnerių gebėjimus;
- Aktyviai reaguoti į Europos institucijų konsultacijas ir kitas iniciatyvas.

Bendroji darbo jėgos judumo darbotvarkė, kurios tikslas - spręsti migracijos klausimus iš reguliarios, tvarkingos, humanitarinės ir saugios perspektyvos.

2023 m. lapkričio 18 d. ES Tarybai pirmininkaujanti Ispanija surengė naują *Europos migracijos tinklo (EMT)* posėdį, kuriame aptarta iki šiol pasiekta pažanga ir poreikis imtis priemonių, galinčių pagerinti trečiųjų šalių piliečių, norinčių pradėti naują gyvenimą ir dirbti Europoje, įgūdžius ir talentą.

Vienas iš planuojamų veiksmų - sukurti platformą, kurioje darbo pasiūlymai būtų derinami su darbo paraiškomis, taip pat stiprinti profesinį mokymą, kad būtų galima greičiau ir paprasčiau pripažinti trečiųjų šalių piliečių profesinę kvalifikaciją.

Kaip pavyzdį pateikiame Ispanijos atvejį, kuri patvirtino (2022 m. liepos 26 d.) *Užsieniečių reglamento reformą*, kad būtų patobulintas migracijos modelis ir paskatintas migrantų

įsitraukimas į darbo rinką. Šiuo naujuoju reglamentu siekiama sukurti papildomus persikėlimo būdus, grindžiamus darbo ir mokymo programomis, atverti sunkiai užpildomų profesijų sąrašą, suteikti galimybę studentams iš trečiųjų šalių lengvai patekti į darbo rinką, sudaryti lankstesnes sąlygas savarankiškam darbui, užtikrinti didesnį sezoninio ir pastovaus darbo stabilumą ir ambicingai perkelti Europos direktyvą dėl mėlynosios kortelės.

Be to, šia reforma sudaromos palankesnės sąlygos užsieniečiams studentams apsigyventi ir dirbti, atnaujinami socialinio ir darbo įsitvirtinimo rodikliai, taip pat šeimos susijungimo rodikliai; pagal Vokietijos modelį sukurama nauja įsitvirtinimo mokymuisi koncepcija užsieniečiams, kurie dvejus metus buvo Ispanijoje nelegaliai; skatinama reguliari migracija sudarant palankesnes sąlygas verslininkams atvykti į šalį, skatinant įdarbinimą kilmės vietoje ir užtikrinant didesnį nuolatinės migracijos procesų stabilumą; be to, įsteigus Užsieniečių bylų tvarkymo skyrių, pagerinamas administracinis valdymas.



Co-funded by the
European Union

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

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH

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



Co-funded by the
European Union

