



LT

INFORMACIJOS

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules



Co-funded by the
European Union



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.

INFORMACIJOS

Internetinių informacijos centrų veiklos ataskaita

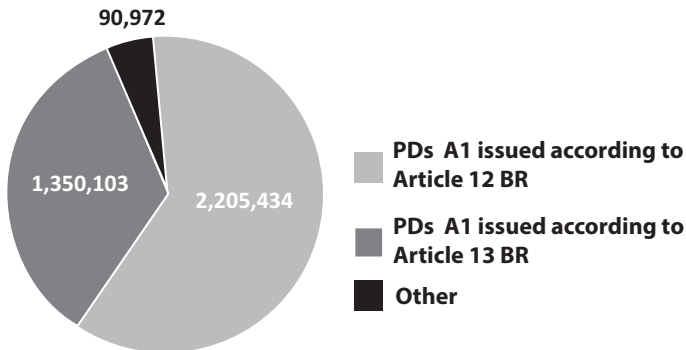
1. Įvadas

Yra žinoma, kad kažkada, keliaudamas iš Paryžiaus į Marselį, J.-J. Rousseau pareiškė kad svarbiau yra keisti teisės aktus negu arklius. Europos Sąjungos vidaus rinkos¹ tikslas iš tiesų toks ir yra - pašalinti kliūtis, trukdančias šiai judėjimo laisvei. Tai apima ir laisvę teikti paslaugas², o viena iš jos formų - darbuotojų komandiravimas. Jis remiasi plačiu ES taisyklių rinkiniu, tiek pagrindinės, tiek antrinės teisės lygmeniu³.

Darbuotojų komandiravimas apima (nacionalinę ir Europos) darbo teisę, socialinės apsaugos teisę, mokesčių teisę, o taip pat ir įvairias nuostatas, susijusias su kitomis teisės šakomis. Reikia pabrėžti, kad skiriasi 'komandiruoto asmens' apibrėžimas pagal Socialinės Apsaugos Koordinavimo Reglamentus (t. y. 'pagrindinį' Reglamentą 883/2004/EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo [toliau - 'PR'] ir jo 'įgyvendinimo' Reglamentą 987/2009/EB [toliau - 'IR'])⁴, palyginus su 'komandiruoto darbuotojo' apibrėžimu nustatytu Darbuotojų komandiravimo direktyvoje (t. y. Direktyva 96/71/EB, neseniai iš dalies pakeistoje Direktyvoje 2018/957/EB⁵). Todėl asmenys gali būti 'komandiruojami' pagal Koordinavimo reglamentus (t. y. nustatant, kuri nacionalinė socialinės apsaugos sistema taikoma komandiruotam darbuotojui), bet ne pagal Darbuotojų komandiravimo direktyvą (DKD).⁶

Tarpvalstybinių komandiruočių atvejais, siekiant nurodyti komandiruojamam darbuotojui taikomą socialinės apsaugos sistemą, remiamasi pdf formato dokumentais A1 (toliau PD). Pirmame paveiksle parodytas bendras tokių pažymėjimų, išduotų pagal atitinkamus teisinius pagrindus 2021 metais (naujausi turimi duomenys), skaičius:

Infografikas Nr. 1 – bendras skaičius PD A1, išduotų Europos Sąjungoje 2021 metais skaičius, suskirstymas pagal tipą



Šaltinis: F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers. Report on A1 Portable*

1 Art. 26 ust. 2 Treaty on the functioning of the EU (TFEU).

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, p. 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, p. 133.

PD A1, išduoti pagal Pagrindinio reglamento (PR) 12 straipsnį

KPD A1, išduoti pagal Pagrindinio reglamento (PR) 13 straipsnį

Kiti

Tuo tarpu tarp komandiruočių darbuotojų, t. y. asmenų, kurie siunčiami dirbti vienos valstybės narės verslininkui į kitą valstybę narę, vis daugėja gyvenimo vietose dirbančių priežiūros specialistų, kartais žiniasklaidoje vadintų „tikrais angelais“ (Deutschlandfunk, 2016) arba „tyliosiomis herojėmis“ (Kurier, 2018).

Šia **internetinių informacijos centrų (toliau - IIC) veiklos** pagal POSTCARE 2.0 Dotacijos projektą⁴ **ataskaita** siekiama apžvelgti atitinkamų partnerių IIC veiklą.

2. Pagrindiniai teisiniai ir praktiniai darbuotojų komandiravimo aspektai slaugos sektoriuje

Europos gyventojų amžius ženkliai didėja, dėl to senyvo amžiaus žmonių priežiūros poreikis tampa labai aktualus⁴. Darbo vietoje gyvenantys globėjai - tai apmokami specialistai, kurių darbas, visų pirma, susijęs su priežiūros teikimu gyvenant privačioje gyvenamojoje vietoje kartu su globos gavėju (globotiniu).⁵ Pačiame sektoriuje didelę dalį sudaro iš Vidurio ir Rytų Europos atsiunčiami darbuotojai (šis faktas taip pat atsispindi informacijoje, gautoje iš nacionalinių IIC ataskaitų čia). Oficialus ilgalaikės priežiūros (ILP) sektorius Europos Sąjungoje turi 6,3 mln. darbuotojų (iki 3,2% visos ES darbo jėgos), tuo tarpu neoficialaus sektoriaus darbuotojų skaičius įvertinamas nuo 40 iki 50 mln. darbuotojų⁶.

Kaip rodo tyrimas, vis didesnę globos Europos Sąjungoje dalį sudaro trečiųjų šalių piliečiai (toliau – TŠP), kurie yra komandiruojami į užsienį teikti tokią globą. Kai kurie tyrėjai (pagrįstai) teigia, kad namų ūkiai migrantų (ir komandiruočių darbuotojų) paslaugas suvokia kaip pakaitalą priežiūros, kurią teikia šeima⁷. Šio tipo priežiūra dažniausiai teikiama gyvenant darbo vietoje: slaugytojas(-ai) gyvena su globos gavėju (prižiūrimuoju). Tyrimas apie „migrantų šeimyninę priežiūrą“ Vokietijoje⁸ (didžiausią gyvenimo vietoje teikiamos priežiūros gavėją ES / EEE regione⁹) parodė, kad net ir tais atvejais, kai darbuotojai negyvena

⁴ Vokietijos federalinės sveikatos apsaugos ministerijos duomenimis, iki 2020 m. pabaigos maždaug 4,6 mln. žmonių reikėjo pagyvenusių žmonių priežiūros; iki 2050 m. šis skaičius gali išaugti iki 7,25 mln. – K. Wakula, *Überprüfung von Pflegeunternehmen, Arbeit und Arbeitsrecht 2023/12*.

⁵ *Eurofound, Long-term care workforce: Employment and working conditions. Luxembourg 2020*. See also M. Kielbasa, „Postcare. Posting of third-country nationals in care services. Country Report Poland 2022 (within the POSTCARE 1.0 Grant Project): <http://futurepostcare.com/downloads#toggle-id-8>

⁶ M. Barslund, F. De Wispelaere, K. Lenaerts, W. Schepers, E. Fries-Tersch, *Policies for long-term carers. Luxembourg: Committee on Employment and Social Affairs, EP 2021*.

⁷ Cf. P. Kniejska, *Migrant Care Workers aus Polen in der häuslichen Pflege: Zwischen familiärer Nähe und beruflicher Distanz*, Wiesbaden 2016, p. 84 et seq. See also: M. Kielbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022, op. cit.*

⁸ *Komandiruoti darbuotojai labai dažnai painiojami su darbuotojais migrantais, nes pastarieji yra asmenys, kertantys sienas kitais teisiniais pagrindais. – Art. 56 et seq. vs. Art. 45 et seq. TFEU.*

⁹ M. Kielbasa, *The Poland Report: Recommendations and Solutions, POSTCARE 2.0 Informing the Care Services Workers on Posting Rules, 2023, p. 2-3.*

globotinio namuose, „*jie visada yra netoliese ir, iškilus sunkumams, gali greitai padėti*“¹⁰. Nors kai kurie gyvenimo vietoje dirbantys migrantų slaugytojai turi slaugos ar priežiūros patirties arba išsilavinimą, didžioji dauguma neturi ad hoc (specialios, tam tikslui) formalios kvalifikacijos¹¹. Tokie slaugytojai taip pat buvo vadinami svarbiausiais vyresnio amžiaus žmonėms skirtais „gydomaisiais vaistais“¹².

Pagal galiojančias nuostatas, komandiruoti asmenys turi teisę į įdarbinimo reikalavimus ir sąlygas (visų pirma susijusias su „darbo užmokesčiu“ - priimančiosios valstybės narės – Direktyvos 96/71, iš dalies pakeistos Direktyva 2018/957, 3 straipsnio 1 dalis).

Pagal pastarąją direktyvą, kai faktinė komandiruotės trukmė yra ilgesnė nei 12 mėnesių, visos priimančioje valstybėje narėje nustatytos taikytinos įdarbinimo sąlygos ir reikalavimai yra taikomi papildomai prie aukščiau minėtų Straipsnio 3(1) sąlygų ir reikalavimų.

Kai įvykdomos atitinkamos sąlygos, komandiruotam slaugytojui taip pat gali būti išduodamas PD A1 pažymėjimas, patvirtinantis, kad jam nereikia mokėti socialinio draudimo įmokų kitoje (priimančiojoje) valstybėje narėje. Tačiau kalbant apie TŠP (trečiųjų šalių piliečių) slaugos paslaugų tiekėją, jis/ji turi būti teisėtas gyventojas kurios nors ES valstybės narės teritorijoje ir būti tokioje padėtyje, kuri jokiais atžvilgiais nėra apribota vienos valstybės narės teritorija. (Reglamento 1231/2010, Pirmas straipsnis).

1. Nacionalinių konsultantų veikla - iššūkiai ir prioritetinės sritys

Šioje dalyje pabrėžiamos pagrindinės veiklos struktūros ir nustatomos bendros problemos, į kurias reikia nedelsiant atkreipti dėmesį kiekvienoje atitinkamoje šalyje partnerėje. Aiškumo dėlei pačias šalis išdėstome abėcėlės tvarka.

Graikija

Remiantis naujausiais turimais duomenimis, 2018 metais Graikijoje buvo išduoti 9251 PD (darbuotojo delegavimo) A1 dokumentų¹³. Taigi galima sakyti, kad darbuotojų komandiravimo reiškinys šioje šalyje yra kuklaus masto (tačiau jų skaičius išaugo nuo 1889 PD A1 2012 metais¹³). Tai tam tikra prasme atsispindėjo Graikijos IIC realybėje, ypač plačiosios visuomenės požiūryje ten. Juos administruoja specialistų komanda specialioje interneto svetainėje, kurioje galima tiesiogiai susisiekti su ekspertais dėl skelbiamų darbų. Nepaisant stipraus žinių lygio ir kompetencijos, centrai susidūrė su iššūkiais ir sunkumais, reikalaujančiais skubaus sprendimo. Pagrindiniai iš jų buvo tokie:

1. Sunku suprasti sudėtingus priimančiųjų valstybių narių darbo įstatymus (ypač skirtumai, susiję su darbo sutartimis, darbo valandomis ir atostogų politika tarpvalstybinėse situacijose sukelia painiavą), todėl asmenys nežino savo teisių ir pareigų.

2. Sudėtinga tvarkyti socialinio draudimo įmokas gimtosiose ir priimančiosiose valstybėse narėse.

10 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, p. 477.

11 M. Kiełbasa, *Postcare. (...) Country Report Poland 2022*, op. cit.

12 P. Kniejska, (2018) *In between-carer*, op. cit., p. 489.

13 F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, op. cit., p. 24.

3. Kilo susirūpinimas dėl komandiruočių ir vietinių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumų, ir tai kėlė susirūpinimą dėl sąžiningo atlyginimo. Šis klausimas tapo pagrindiniu ginčo objektu, kurį kaip esminį iškėlė daugybė asmenų. Tam įtakos galėjo turėti tai, kad Graikijos vidutinis metinis grynasis darbo užmokestis, lyginant ES ir EEE šalimis, Graikiją priskiria žemesnei atitinkamų valstybių narių grupei¹⁴.

Todėl jos yra prioritetingos sritys, atsirandančios dėl Graikijos centrų veiklos:

Pirmas prioritetas: Darbo teisės supratimas ir derinimas

- Darbo teisės aktų aiškinimas ir supaprastinimas visose valstybėse narėse, siekiant užtikrinti, kad jie būtų suprantami ir jų būtų laikomasi.
- Standartizuotos (sunormintos) sutarčių, darbo valandų ir atostogų politikos gairės, kad būtų išvengta painiavos ir neaiškumų.

Antras prioritetas: socialinės apsaugos valdymo sistema

- Išsamios (visapusiškos) sistemos, padedančios orientuotis ir valdyti socialinio draudimo įmokas tiek gimtosiose, tiek priimančiose valstybėse narėse, o taip pat gairių ir paramos mechanizmų, palengvinančių galimybes naudotis socialinėmis išmokomis ir pensijų planais, kūrimas.

Trečias prioritetas: Teisingos įdarbinimo sąlygos

- Spręsti darbo užmokesčio skirtumų problemą ir nustatyti politiką, užtikrinančią teisingą atlygį komandiruotiems darbuotojams, taip pat priemones, garantuojančias teisingas darbo valandas, pertraukas ir palankią darbo aplinką.

Įgyvendinus šiuos prioritetus, labai pagerėtų internetinių informacijos centrų teikiamos paramos asmenims funkcionalumas ir veiksmingumas bei jais besinaudojančių komandiruočių darbuotojų padėtis.

Lietuva

Darbuotojų komandiravimas Lietuvoje tvirtai ir sparčiai įsitvirtina, tai aiškiai matyti iš išduotų PD A1 skaičiaus. 2012 metais jų buvo išduota 14 041, o 2021 metais šis skaičius išaugo iki milžiniško 110,64115, labai didelio skaičiaus turint omenyje šalies gyventojų skaičių. Dauguma jų buvo išduoti transporto ir paslaugų sektoriuose, ir tai atsispindėjo užklausoje, adresuotose Lietuvos IIC, tačiau jose taip pat buvo klausimų iš slaugytojų ir (arba) slaugos darbuotojų, daugiausia Lietuvos piliečių, dirbančių globos ir slaugos namuose. Vilniuje, LTU „Solidarumas“ būstinėje, įsteigta karštoji linija, skirta padėti asmenims, ieškantiems patarimų su darbu susijusiais klausimais, ir ši idėja pasiteisino. Prašyta patarimų įvairiais su darbu susijusiais klausimais, įskaitant darbo sąlygas, profesinių sąjungų steigimą ir galimybes kitose šalyse, pavyzdžiui, Norvegijoje ir Vokietijoje.

Pagrindiniai klausimai, kurie buvo susiję su teisėtu užimtumu ir komandiravimo

¹⁴ I. Lahiri, *Which European countries have the highest and lowest salaries?*, Euronews. *business*, 24.11.2023.

¹⁵ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, op. cit., p. 24.

procedūromis: Kalbant apie teisėtą užimtumą Lietuvoje, buvo pabrėžta leidimų laikinai gyventi Lietuvoje išdavimo ilgesniam laikui ir konkrečių taisyklių, taikomų užsieniečiams, keičiantiems darbdavius ar darbo funkcijas, svarba. Taip pat buvo pabrėžta, kad reikia laikytis darbuotojų iš užsienio įmonių komandiravimo nuostatų.

Vienas iš svarbių iššūkių yra slaugytojų ir slaugos padėjėjų (3000!) trūkumas Lietuvoje, kurį dar labiau apsunkina artėjančios ilgalaikės priežiūros reformos. Nepakankamas finansavimas yra nuolatinė kliūtis. Be to, buvo išsamiai aprašyta Lietuvos įmonių, priimančių trečiųjų šalių piliečius laikinam darbui, teisinė atsakomybė, pabrėžiant tinkamo dokumentavimo svarbą siekiant išvengti baudų už nelegalų įdarbinimą.

Prioritetinės sritys, kylančios iš Lietuvos centro veiklos:

Pirmas prioritetas: Supratimas apie darbo teisę ir paramą

- Kovoti su Darbo kodekso pažeidimais naudojantis geresnėmis (patobulintomis) gairėmis ir parama slaugytojams ir (arba) slaugos darbuotojams.

- Teikti išsamią informaciją apie darbo sąlygas, profesinių sąjungų struktūrą ir įsidarbinimo galimybes užsienyje, ypač (sveikatos priežiūros) sektoriuje

Antras prioritetas: Teisinių procedūrų aiškumas

- Supaprastinti leidimų ir dokumentų gyventi Lietuvoje gavimo procesą TŠP, ketinantiems dirbti Lietuvoje įvairią trukmę (ypač globos namuose), ir užtikrinti tinkamas konsultacijas su Migracijos departamentu, kad būtų išvengta nelegalaus įdarbinimo keičiantis darbovietėms ar keičiantis darbdavio vaidmenims.

Šių prioritetų įgyvendinimas labai padidintų IIC veiksmingumą, taip pat padėtų veiksmingiau padėti įvairiems darbuotojams orientuotis sudėtinguose teisiniuose santykiuose ir gerinti darbo sąlygas Lietuvoje ir užsienyje¹⁶.

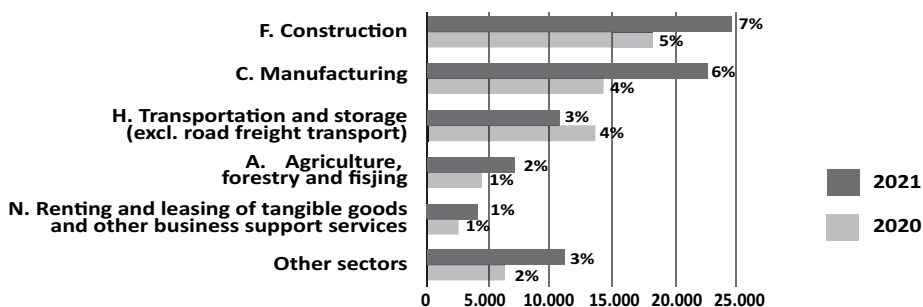
Nyderlandai

Nyderlandai visada buvo viena iš pagrindinių komandiruosius darbuotojus priimančių Europos Sąjungos valstybių narių. Apskaičiuota, kad 2018-2020 metais Nyderlandams buvo išduota nuo 207 000 iki 605 000 PD A1. Įdiegus išankstinio pranešimo priemonę (*Meldloket WagvEU*), pavyzdžiui, 2021 metais buvo pranešta apie 375 000 atvykstančių komandiruosius darbuotojų¹⁷. Kaip matyti iš žemiau pateiktos lentelės, iš jų tik nedidelę dalį sudarė slaugos sektoriaus darbuotojai:

¹⁶ Taip pat žiūrėti: D. Petrylaitė, V. Petrylaitė, *The Legal System of Posting of Workers in Lithuania, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro, Fasc. 1 – 2021.*

¹⁷ A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands. Facts and figures*, op. cit., p. 29.

Infografikas Nr. 2. Darbuotojai, apie kuriuos pranešta, pagal 5 svarbiausius užimtumo sektorius, išskyrus krovininių vežimą kelių transportu



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

F. Statyba

C. Apdirbamoji pramonė

H. Gabenimas ir sandėliavimas (išskyrus krovininių vežimą kelių transportu)

A. Žemės ūkis, miškininkystė ir žvejyba

N. Materialiųjų prekių nuoma ir išperkamoji nuoma bei kitos verslo paramos paslaugos.

Kiti sektoriai

Nyderlandų IIC buvo sukurta POSTCARE 2.0 pagrindu siekiant pagrindinio tikslo - teikti informaciją, susijusią su komandiruotais darbuotojais Nyderlanduose, ir aprėpė svetainę kuri buvo sukurta specialiai dotacijai (Grantui) ir, kurioje pateikiami išsamūs išteklių.

Pagrindinė informacija ir iššūkių, susiję su Nyderlandų IIC veikla, buvo šie:

Tam tikras užklausų nesuderinimas:

- Grįžtamąjį ryšį daugiausia sudarė užklausos apie darbo sąlygas ir teisių pažeidimus, dažnai nesusijusius su komandiravimu, įskaitant problemas, susijusias su sutartimis, darbu be sutarčių, atlyginimų neatitikimais ir ilgesnėmis darbo valandomis. Kita vertus, darbuotojai galėjo nepripažinti, kad yra komandiruoti, ir kreiptis į bendrus darbo teisių gynėjus, o ne į IIC.

Konkurencija su kitais portalais, siūlančiais esminę informaciją ir patarimus:

Kadangi Nyderlanduose yra daug kitų portalų, kuriuose teikiama informacija komandiruotiems darbuotojams, gali būti, kad užklausos iš IIC, skirtos darbuotojų komandiravimui, gali būti nukreiptos į kitus portalus. Tuo pačiu metu Nyderlandų partnerio kovos su prekyba žmonėmis veiklos pobūdis galėjo pritraukti užklausas, labiau susijusias su sunkiu išnaudojimu darbe, o ne su komandiravimo problemomis (klausimais).

Be to kas išdėstyta aukščiau, Olandų partneris vykdė dvi Informacijos laboratorijas. Diskusijos jose daugiausia dėmesio skyrė informacijos sklaidos gerinimui ir darbuotojų supratimo apie jų teises stiprinimui. Šie diskusijų rezultatai iš esmės prisidėjo prie Olandų IIC veiklos poveikių. Diskusijose buvo sutelkta dėmesio į informacijos platinimo tobulinimą ir supratimo apie darbuotojų teises stiprinimą. Šios diskusijos išvados esminiu būdu paveikė Nyderlandų IIC veiklos rezultatus. Šios išvados iš diskusijų iš esmės įtakojo Nyderlandų savivaldybės POSTCARE 2.0 veiklos rezultatus.

Pagrindinės problemos, susijusios su teisių įgyvendinimu, kurias nustatė IIC, aprėpė sunkumus nustatant darbuotojų teisinį statusą, trukdančius valdžios institucijoms ir nevyriausybinėms organizacijoms efektyviai įgyvendinti jų teises.

Todėl tai yra prioritetinės sritys, susijusios su Olandų centro veikla.

Pirmasis prioritetas: Situacijų, susijusių su komandiravimu, išsiaiškinimas ir supratimas apie teises.

Rengti strategijas, kaip informuoti ir šviesti darbuotojus apie jų komandiravimo statusą ir susijusias teises sistemas, ir bendradarbiauti su suinteresuotosiomis šalimis siekiant didinti informuotumą ir supratimą apie komandiruočių darbuotojų teises ir pareigas.

Antras prioritetas: Informacijos sklaidos supaprastinimas (sumoderninimas).

Pasinaudokite interneto svetaine, kurioje pateikiama informacija ir kontaktai, nesusiję su valdžios institucijomis, nes tai gali atbaidyti žmones nuo kreipimosi, taip pat ieškokite būdų, kaip išskirti IIC iš esamų portalų, ir bendradarbiaukite su valdžios institucijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis.

Šių prioritetų sprendimas sustiprintų IIC vaidmenį remiant komandiruotus darbuotojus, skatinant geresnį supratimą (informuotumą) ir užtikrinant prieigą prie svarbios informacijos, galiausiai suteikiant darbuotojams daugiau galių ir užtikrinant jų teises tiek Nyderlanduose, tiek kai jie yra komandiruoti į užsienį¹⁸.

Lenkija

Lenkija yra antra pagal svarbą komandiruojanči Europos Sąjungos valstybė narė, kaip tai nuolat įrodyta Europos Sąjungos mastu atliktuose tyrimuose¹⁹. Kaip matyti iš žemiau pateikto infografiko (kuriam taip pat paaiškinta labai daug klausimų, pateiktų jos IIC), ji taip pat yra pagrindinė šalis, komandiruojanči darbo vietoje gyvenančius slaugytojus.

¹⁸ Taip pat žiūrėti: A. Heyma, H. Bussink & T. Vervliet, *Posted Workers to the Netherlands*, op. cit., p. 44 et seq.

¹⁹ F. De Wispelaere, L. De Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers*, op. cit., p. 18.

Infografikas | Nr. 3. 2021 metais išduotų PD A1 skaičius ir dalis

Veiklos sektorius	Iš viso išduota 2021 m. [pagal 12 straipsnį + 13 straipsnį BR]	PD A1, išduoti trečiųjų šalių piliečiams		PD A1, išduoti ukrainiečiams		PD A1, išduoti ES piliečiams (įskaitant ir Lenkijos piliečius)	
		Nr.	Dalies procentas iš viso	Nr.	Dalies procentas iš viso	Nr.	Dalies procentas iš viso PDs A1
Žmonių sveikatos ir socialinio darbo veikla (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%

Šaltinis: savi skaičiavimai, pagrįsti duomenimis, gautais iš ZUS + M. Kiełbasa, M. Szaraniec, M. Mędrala & M. Benio, *Posted Workers from and to Poland. Facts and Figures*, Leuven 2022, p. 111.

Europos Darbo jėgos mobilumo instituto (ELMI) IIC pradėjo veikti 2023 metų sausio mėn. Svetainė (<https://labourinstitute.eu/postcare2/>) buvo sukurta atsižvelgiant į užklausas apie tarpvalstybinį darbo vietoje gyvenančių slaugos darbuotojų komandiravimą, ypač iš trečiųjų šalių ir šalių, susijusių su trečiosiomis šalimis. Centras siekė užtikrinti visapusišką prieinamumą įvairiais kanalais.

Gausias gautas užklausas ir iššūkius galima suskirstyti į tokias kategorijas:

Užklausų kategorijos:

- Slaugytojų iš trečiųjų šalių komandiravimas.
- ES Socialinės apsaugos koordinavimo principai.
- Darbo teisės nuostatos, susijusios su neįgaliaisiais (PWD - asmenys turintys neįgalumą).
- Į užsienį, ypač į Vokietiją, komandiruojamų Lenkijos slaugytojų teisinė sistema .

Informacijos prieinamumo iššūkiai:

- Iššūkiai kilo dėl netinkamos prieigos prie informacijos.
- Pagal teisės aktų reikalavimus pirmenybė teikiama oficialioms nacionalinėms interneto svetainėms, tačiau praktikoje naudojami įvairūs kanalai (pvz., 182 kanalai penkiose valstybėse narėse pagal vieną naujausią tyrimą²⁰).

Europos Darbo jėgos mobilumo instituto IIC užklausų pavyzdžiai – daug įvairių klausimų, pvz.:

- Ankstesnio darbo reikalavimai slaugytojams prieš komandiruojuojant juos į Vokietiją.
- Kontraktinės, teisinės ir praktinės problemos, susijusios su Vokietijoje dirbančiais lenkų slaugytojais.

²⁰ Cf. 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*, p. 5.

- Pranešimai priimančiosioms valstybėms narėms.

Nustatyti prioritetai, kuriuos reikia spręsti:

Pirmasis prioritetas: Prieigos prie informacijos gerinimas.

- Parengti strategijas, kad galima būtų supaprastinti ir centralizuoti komandiruočių darbuotojų ir darbdavių prieigą prie atitinkamos informacijos.

- Bendradarbiauti su įvairiomis įstaigomis, kad galima būtų supaprastinti (modernizuoti) informacijos kanalus.

Antrasis prioritetas: teisinės sistemos išaiškinimas.

Parengti išsamias gaires dėl teisinės sistemos, socialinės apsaugos koordinavimo ir darbo teisės nuostatų, taikomų komandiruotiems darbo vietoje gyvenantiems slaugytojams, rengti diskusijas ir susitikimus informacijai apjungti (apibendrinti).

Trečiasis prioritetas: Politinės valios trūkumas ir žiūrėjimas pro pirštus į juodąją gyvenamoje vietoje teikiamų slaugos paslaugų rinką (o taip yra komandiruočių į Vokietiją atveju) turėtų būti ginčijami ir keičiami.

IIC buvo pagrindinis šaltinis, kuriame buvo sprendžiami sudėtingi klausimai ir iššūkiai, su kuriais susiduria gyvenantys darbo vietoje ir paslaugas teikiantys slaugos sektoriaus darbuotojai.

Serbija

Serbijos IIC, kuris buvo patalpintas Serbijos Sveikatos ir Socialinės Priežiūros darbuotojų sąjungos interneto svetainėje, skirtas atsakyti į užklausas, susijusias su į trečiąsias šalis komandiruojamais darbuotojais. Siekiant didinti informuotumą, buvo surengtas seminaras, po kurio padaugėjo užklausų.

Paklausimų ir atsakymų santrauka:

- Tarp užklausų buvo pasiteiravimų apie darbuotojo statusą agentūroje, teisę į laisvas dienas ir informacijos apie teises dirbti Slovėnijoje ieškojimas.

- Kiti klausimai buvo susiję su darbuotojų garantijomis dėl minimalių darbo sąlygų, viršvalandžių apribojimų ir darbuotojų savanoriško buvimo šalyje pratęsimo.

- Kiti klausimai buvo susiję su darbo paraiškomis, ES direktyvos taikymu komandiruotiems ne ES darbuotojams.

- Buvo iškelti tokie sprendžiami uždaviniai:

- Teisinis aiškumas ir parama - daugiausia klausimų kilo dėl teisinių niuansų, komandiruočių darbuotojų teisių ir sąlygų trečiojoje šalyje, minimalaus darbo užmokesčio, mokesčių, šeimos susijungimo, ir visa tai reikalauja aiškesnės teisinės sistemos.

- Dažnai buvo keliamas klausimas dėl komandiruočių darbuotojų ir darbo migrantų diferencijavimo, pabrėžiant aiškių apibrėžčių ir paaiškinimų poreikį.

Todėl Prioritetinės sritys, susijusios su Serbijos IIC veikla yra tokios:

Pirmasis prioritetas: Išsamesnės (patobulintos) Teisinės gairės.

Paaikinti komandiruoų darbuotoų teisinę sistemą, įskaitant teises, pareigas, apmokestinimą, buvimo pratęsimą ir teisinę padėtį pasibaigus maksimaliai komandiravimo trukmei.

Antrasis prioritetas: Darbuotojų teisių švietimas.

Dėmesys darbuotojų švietimui apie jų teises įvairiose šalyse.

Trečiasis prioritetas: Darbuotojų tipų diferencijavimas.

Pateikti aiškius paaikškinimus, skirtus diferencijuoti komandiruotus darbuotojus ir darbo migrantus.

IIC suvaidino labai svarbų vaidmenį teikiant konsultacijas ir atsakant į darbuotojų, ieškančių darbo trečiosiose šalyse, klausimus. Gautos užklausos pabrėžia būtinybę pagerinti teisinį aiškumą, suteikti geresnį švietimą apie darbuotojų teises ir diferencijuoti skirtingus darbuotojų tipus, siekiant teikti veiksmingą paramą ir konsultavimą darbuotojams, kurie siekia tarpvalstybinio įdarbinimo.

Ispanija

Ispanija yra viena iš pagrindinių Europos Sąjungos valstybių, komandiruoanti darbuotojus į valstybes nares. 2019 metais, iki COVID-19 pandemijos, ji buvo trečioje vietoje tarp visų ES/ELPA šalių, kurią aplenkė tik Vokietija ir Lenkija²¹.

Ispanijos partneris siekė spręsti (aptarti) problemas ir iššūkius, su kuriais susiduria slaugytojai iš trečiųjų šalių, ir darbo vietoje gyvenančių ir teikiančių slaugos paslaugas darbuotojų besikeičiančią aplinką Europoje.

Pagrindiniai tikslai aprėpė:

- Darbdavių jautrumo ugdyimas ir informatyvumo didinimas apie jų pareigas bei slaugytojų informavimas apie jų teises. Prašymai suteikti informaciją buvo renkami el. pašto adresu, kuris buvo platinamas per pranešimus spaudai ir įvairias socialinės žiniasklaidos platformas.
- Nors gautų prašymų pateikti informaciją buvo nedaug, jie leido suprasti, su kokiais sunkumais susiduria komandiruoti darbuotojai ir jų darbdaviai, daugiausia asmenys, samdantys slaugytojus savo šeimoms.

IIC išvados ir iššūkių:

• Tik 15 % užklausų pateikė darbuotojai, kuriems taikoma Darbuotojų komandiravimo direktyva, ieškodami informacijos apie darbo teises ir sąlygas Ispanijoje ar kitose Europos šalyse. Dauguma jų (85 proc.) buvo susiję su darbu, kuris nėra numatytas tokiuose susitarimuose, daugiausia dėmesio skiriant slaugai šeimos aplinkoje.

• Tikslinė grupė atskleidė, kad slaugytojai, daugiausia iš Lotynų Amerikos šalių, atlieka ir slaugos, ir namų ruošos darbus, neturėdami oficialios slaugytojo kvalifikacijos. Daugelis jų gyvena kartu su šeimomis, kuriose dirbo, ir turėjo mažai žinių apie savo darbo sutartis ar kolektyvines sutartis.

- Tiek darbdaviai, tiek darbuotojai nepakankamai supranta galiojančius darbo teisės

²¹ M.D. Carrascosa, M.D. & Ó. Contreras, (2022), *Posted workers from and to Spain. Facts and figures*, Leuven: POSTING.STAT project VS/2020/0499, p. 6.

aktus, socialinę apsaugą ir įdarbinimo sąlygas.

- Išvados ir ekspertų vertinimas:

- Stacionarių centrų darbuotojai turėjo reglamentuotas darbo sąlygas ir kvalifikaciją, priešingai nei gyvenamoje vietoje dirbantys darbuotojai, neturintys oficialių pavadinimų ar aiškių darbo kategorijų.

- Gyvenamoje vietoje dirbantys slaugytojai daugiausia buvo imigrantai iš Lotynų Amerikos ir kai kurių Europos šalių, dažnai neturintys oficialios kvalifikacijos ar aiškių sutartinių susitarimų.

- Ispanijos Caritas ir Katalikų bažnyčia atliko svarbų vaidmenį teikiant informaciją, konsultacijas ir kvalifikacijas užsienio slaugytojams.

Ataskaitoje įvardytos didelės žinių spragos, problemos, susijusios su globos standartai, globėjų įdarbinimo sąlygų ir kvalifikacijos skirtumai, pabrėžiama, kad reikia aiškesnių taisyklių, geresnio informuotumo ir standartų, taikomų gyvenamoje vietoje teikiamoms slaugos paslaugoms Ispanijoje.

4. Santrauka

Kaip matyti iš aukščiau patektos informacijos, atitinkamų partnerių IIC ataskaitos, kurios sudarė šios ataskaitos pagrindą, skiriasi, kai kalbama, pavyzdžiui, apie asmenis, kurie susisieki su atitinkamais centrais, apie užklausų pobūdį, taip pat apie kai kurias nustatytas problemas. Tačiau šiame dokumente pabrėžiame šiuos bendras problemas ir iššūkius, su kuriais susiduria visos šalys partnerės.

1. Menkas informuotumas apie pareigą komandiravimo laikotarpiu taikyti atrinktas priimančiosios valstybės narės darbo sąlygų sritis, dėl galimai taikytinų teisės šaltinių gausos.
2. Praktiniai darbo laiko apskaitos sunkumai, kai slauga teikiama gyvenamojoje vietoje, buvo įvardyti kaip labiausiai konfliktinė problema tarp slaugytojo ir slaugos paslaugų teikėjo.
3. Neaiškus trečiųjų šalių piliečių teisinis statusas priimančiojoje valstybėje narėje, ypač dėl jų teisės atvykti ir gyventi komandiravimo laikotarpiu (taip vadinamosios „Vander Elst vizos“ išdavimas Vokietijoje).
4. Interneto svetainė, kurioje pateikiama informacija ir kontaktai, nesusiję su vyriausybe, gali paskatinti žmones kreiptis į ją.
5. Politinės valios stoka ir žiūrėjimas pro pirštus į juodąją slaugos paslaugų rinką vis dar egzistuoja, tačiau tai turėtų būti sprendžiama ir keičiama.



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



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

