

Αθήνα, 12 Οκτωβρίου 2016

Δελτίο Τύπου

«Διάσταση απόψεων μεταξύ των οργανώσεων μελών της UEAPME για αναθεώρηση της ευρωπαϊκής Οδηγίας για την εργασιακή «κινητικότητα & απόσπαση»

Η εργασιακή κινητικότητα και η απόσπαση εργαζομένων αποτέλεσαν κεντρικό θέμα του ΔΣ της UEAPME στο πλαίσιο της συζήτησης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Πολιτική της Ε.Ε. που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο άνοιξε το δρόμο για την αναθεώρηση της Οδηγίας περί αποσπάσεως των εργαζομένων στις 15/9/16, όταν οι ευρωβουλευτές ενέκριναν μια έκθεση σχετικά με το εξαιρετικά αμφιλεγόμενο θέμα του "social dumping" φέρνοντας την ΕΕ ένα βήμα πιο κοντά στην αναθεώρηση της οδηγίας περί αποσπάσεως των εργαζομένων, θέση με την οποία συμφώνησε και η ΕΣΕΕ, παρά την έντονη αντίθεσή των Ανατολικών χωρών. Η αναθεώρηση αυτή επιβάλλεται από την ανάγκη να αποκατασταθεί η ισορροπία μεταξύ των οικονομικών και κοινωνικών πλευρών του θέματος της απόσπασης και να προστατευθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, όχι μόνον αυτών που αποσπώνται αλλά και αυτών που αρέσκονται στη χώρα υποδοχής. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ψήφισε υπέρ της αυστηροποίησης των κανόνων που προάγουν τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των Ευρωπαίων εργαζομένων. Η ψηφοφορία αυτή αντιπροσωπεύει πραγματική πρόοδο προς μια κοινωνικά ενιαία Ευρώπη, μια ουσιαστική θωράκιση έναντι της απορρύθμισης της αγοράς. Η πρώτη μικρή νίκη για το Κοινοβούλιο, ήταν η συμφωνία σχετικά με τον ορισμό της έννοιας του «κοινωνικού ντάμπινγκ». Η έκθεση ορίζει ως κοινωνικό ντάμπινγκ ένα ευρύ φάσμα σκόπιμα καταχρηστικών πρακτικών και την καταστρατήγηση της υφιστάμενης ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας, η οποία επιτρέπει την ανάπτυξη αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων από διαφορετικές χώρες. Αυτό από μόνο του αποτελεί πραγματική πρόοδο, καθώς ένας αριθμός ευρωβουλευτών είχε προηγουμένως αρνηθεί να αναγνωρίσει ακόμη και την έννοια του κοινωνικού ντάμπινγκ. Η πρακτική εκμετάλλευσης των διαφορών μεταξύ των διαφορετικών κοινωνικών συστημάτων και του ύψους των αμοιβών δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων της ΕΕ. Και το πρόβλημα έχει οξυνθεί τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα στην Ελλάδα. Οι εκθέσεις πρότειναν ενίσχυση των μέσων που διαθέτει η ΕΕ για την καταπολέμηση του κοινωνικού ντάμπινγκ, για παράδειγμα πάταξη των λεγόμενων εικονικών «εταιρειών ταχυδρομικής θυρίδας» (letterbox companies) και των επιχειρήσεων που βρίσκονται πίσω από παραβιάσεις του εργατικού δικαίου. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, προτάθηκε η δημιουργία μιας μαύρης λίστας ευρωπαϊκών εταιρειών, η οποία θα στερεί από τους παραβάτες την πρόσβαση στην αγορά. Επίσης τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού οργανισμού οδικών μεταφορών που θα έχει ως στόχο την επιβολή των κανόνων σε έναν από τους κλάδους που έχουν πληγεί περισσότερο από το κοινωνικό ντάμπινγκ. Ακόμα όμως και εάν η κοινοβουλευτική έκθεση θέτει τα θεμέλια για μια πιο συντονισμένη προσπάθεια για την αντιμετώπιση του αθέμιτου ανταγωνισμού, ο δρόμος για την αναθεώρηση της νομοθεσίας θα είναι μακρύς και δύσκολος. Η αναθεώρηση της οδηγίας αυτής, η οποία χρονολογείται από το 1996, αποτελεί ένα ακανθώδες ζήτημα το οποίο, ίσως περισσότερο από κάθε άλλο, τονίζει τη ρωγμή μεταξύ Ανατολικής και Δυτικής Ευρώπης. Από την πλευρά τους, οι Ανατολικές χώρες θέλουν να προστατεύσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων για ελεύθερη μετακίνηση. Ωστόσο, η Δύση ανησυχεί για την έλλειψη νομικής εποπτείας για τους αποσπασμένους εργαζομένους και τις καταχρήσεις που είναι δυνατές στο πλαίσιο του ισχύοντος συστήματος. Οι κανόνες της ΕΕ επιτρέπουν στις

Μητροπόλεως 42, 10563 Αθήνα, Τηλ.: 210 32 59200, Fax.: 210 32 59 209

www.esee.gr, Email.: info@esee.gr, [twitter @ESEE4](https://twitter.com/ESEE4)

εταιρείες να στέλνουν εργαζόμενους στο εξωτερικό σε προσωρινές αποστολές, ενώ συνεχίζουν να καταβάλλουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης τους στη χώρα όπου εδρεύει η εταιρεία. Πριν το καλοκαίρι, η ΕΕ είχε πάρει «κίτρινη κάρτα» σχετικά με την προτεινόμενη νέα οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων. Αυτή η σπάνια διαδικασία επιτρέπει στα εθνικά κοινοβούλια να αντιτίθενται σε σχέδια νόμων της ΕΕ εάν αισθάνονται ότι το θέμα θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί καλύτερα σε εθνικό επίπεδο.

Η απάντηση της Επιτροπής ήταν να υψώσει τείχος με τις 11 χώρες που αμφισβήτησαν τα σχέδια (Δανία, Βουλγαρία, Ουγγαρία, Κροατία, Τσεχία, Πολωνία, Εσθονία, Ρουμανία, Λιθουανία, Λετονία και Σλοβακία). Τον Ιούλιο η Επιτροπή αποφάσισε να διατηρήσει τη θέση της και η ψήφος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου τον Σεπτέμβριο αύξησε τις ελπίδες για την επίτευξη συναίνεσης σχετικά με το θέμα. Ωστόσο, η πραγματική μάχη θα δοθεί στο μέλλον μεταξύ των κρατών μελών.

Αντίστοιχα στην UEAPME διαπιστώθηκε ένα αγεφύρωτο χάσμα μεταξύ των μελών της που αποτελούνται από οργανώσεις όλων των χωρών της ΕΕ. Με σκοπό λοιπόν να αντιμετωπίσει την αδυναμία επίτευξης μιας κοινά αποδεκτής θέσης, το ΔΣ στο οποίο συμμετείχαν ο πρόεδρος της ΕΣΕΕ Βασίλης Κορκίδης και ο γενικός γραμματέας Γιώργος Καρανίκας, αποφάσισε να συνταχθεί ένα έγγραφο ως "Σημείωση" που θα εξηγεί τη θέση των δύο πλευρών που αντιτίθενται και συγκεκριμένα, γιατί η μία πλευρά θεωρεί πρόωρο ένα τέτοιο βήμα, ενώ η άλλη συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας έχει ταχθεί ανεπιφύλακτα υπέρ της αναθεώρησης της Οδηγίας.

Ενημέρωση ΕΣΕΕ για την «εργασιακή κινητικότητα & απόσπαση» με ερωτήσεις και απαντήσεις

- **Τι είναι η απόσπαση εργαζομένων;**

Ένας «αποσπασμένος» εργαζόμενος είναι ένας εργαζόμενος που έχει σταλεί από τον εργοδότη του να ασκήσει μια δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος για προσωρινή περίοδο. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι διαφέρουν από τους διακινούμενους εργαζομένους της ΕΕ. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ μεταβαίνουν σε ένα άλλο κράτος μέλος για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε μακροπρόθεσμη ή μόνιμη βάση. Από την άλλη πλευρά, η παρουσία των αποσπασμένων εργαζομένων σε άλλο κράτος μέλος είναι αλληλένδετη με την άσκηση της δραστηριότητας. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να απασχολούνται από την αποστέλλουσα εταιρεία και η παραμονή τους στο άλλο κράτος μέλος είναι προσωρινή. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ που μετακινούνται σε μακροπρόθεσμη ή μόνιμη βάση σε άλλη χώρα καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση της χώρας υποδοχής, ενώ οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι (αν η απόσπασή τους διαρκεί λιγότερο από δύο χρόνια) εξακολουθούν να υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση της χώρας προέλευσης.

- **Για ποιο λόγο είναι αναγκαία η απόσπαση;**

Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι ένας από τους ακρογωνιαίους λίθους της ενιαίας αγοράς. Πιο συγκεκριμένα, «ελεύθερη κυκλοφορία των υπηρεσιών» σημαίνει ότι οι εταιρείες μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο κράτος μέλος χωρίς να χρειάζεται να εγκατασταθούν στην εν λόγω χώρα. Για να γίνει αυτό, πρέπει να είναι σε θέση να στέλνουν τους εργαζόμενους τους σε ένα άλλο κράτος μέλος για να εκτελέσουν εκεί τα απαιτούμενα καθήκοντα. Η κανονιστική ρύθμιση των συνθηκών εργασίας που πρέπει να εφαρμόζονται στους εν λόγω εργαζομένους είναι, συνεπώς, αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της ενιαίας αγοράς.

- **Πόσοι αποσπασμένοι εργαζόμενοι υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση; Πού εργάζονται;**

Σύμφωνα με τα αριθμητικά στοιχεία που διαθέτει η ΕΕ, ο αριθμός των αποσπασμένων εργαζομένων στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 45% περίπου μεταξύ 2010 και 2014. Το 2014 ο αριθμός των αποσπάσεων στην ΕΕ ανερχόταν σε 1,9 εκατομμύρια, ενώ το 2010 ο αριθμός αυτός ήταν 1,3 εκατομμύρια και το 2013 1,7 εκατομμύρια. Η μέση διάρκεια της απόσπασης είναι τέσσερις μήνες. Συνολικά, οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν μόνο το 0,7 % της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ. Ωστόσο, σε ορισμένους τομείς και σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχει σημαντική συγκέντρωση αποσπάσεων. Ο κατασκευαστικός τομέας αντιπροσωπεύει, από μόνος του, το 43,7 % του συνολικού αριθμού αποσπάσεων, αν και πολλές αποσπάσεις γίνονται και στη μεταποιητική βιομηχανία (21,8%), στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας (13,5%) και στον τομέα των επιχειρήσεων (10,3%).

Η Γερμανία, η Γαλλία και το Βέλγιο είναι τα τρία κράτη μέλη που προσελκύουν τον μεγαλύτερο αριθμό αποσπασμένων εργαζομένων και αντιπροσωπεύουν συνολικά το 50% περίπου όλων των αποσπασμένων εργαζομένων. Με τη σειρά τους, η Πολωνία, η Γερμανία και η Γαλλία είναι οι τρεις μεγαλύτερες χώρες αποστολής αποσπασμένων εργαζομένων.

- **Τι προβλέπει η ισχύουσα (από το 1996) οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων;**

Επί του παρόντος, η νομοθεσία της ΕΕ καθορίζει ένα σύνολο υποχρεωτικών κανόνων ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας που πρέπει να εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους. Οι κανόνες αυτοί καθορίζονται στην οδηγία 96/71/ΕΚ που εγκρίθηκε το 1996.

Η εν λόγω οδηγία ορίζει ότι, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που έχουν αποσπαστεί σε άλλο κράτος μέλος εξακολουθούν να είναι εργαζόμενοι της εταιρείας αποστολής και, συνεπώς, να υπόκεινται στη νομοθεσία του εν λόγω κράτους μέλους, έχουν εκ του νόμου ορισμένα βασικά δικαιώματα που ισχύουν στο κράτος μέλος υποδοχής όπου ασκούν τη δραστηριότητα που τους έχει ανατεθεί. Στην περίπτωση του κατασκευαστικού τομέα, όπως και σε άλλους τομείς αν το επιλέξουν τα κράτη μέλη, εφαρμόζονται επίσης οι κανόνες των συλλογικών συμβάσεων που έχουν καθολική εφαρμογή και έχουν υπογραφεί από τους κοινωνικούς εταίρους. Τα εν λόγω βασικά δικαιώματα συνίστανται σε:

κατώτατα όρια αμοιβών· μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης· ελάχιστη άδεια μετ' αποδοχών· τους όρους που ισχύουν για τη διάθεση εργαζομένων από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης· κανόνες για την υγεία, την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία· ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Τα παραπάνω είναι το ελάχιστο πλαίσιο στο οποίο έχουν δικαίωμα οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Οι εργοδότες μπορούν να επιλέξουν να εφαρμόζουν πιο ευνοϊκούς όρους εργασίας στους εργαζομένους. Η οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων δεν θίγει τις πτυχές της κοινωνικής ασφάλισης, αφού αυτές αφορούν στον κανονισμό 883/2004 για τον συντονισμό των ασφαλιστικών συστημάτων.