



ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

“ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ”



Co-funded by
the European Union

«Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση». Ωστόσο, οι γνώμες και οι απόψεις που εκφράζονται στο εν λόγω έγγραφο είναι αποκλειστικά του συντάκτη ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του [όνομα της χορηγούσας αρχής]. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνα για αυτά.»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκριτική **έκθεση** για το Έργο μας βασίζεται σε εθνικές εκθέσεις που έχουν συνταχθεί από ειδικούς από κάθε συμμετέχουσα χώρα:

Ξεκινάμε αυτήν τη *Συγκριτική Έκθεση* με μια σύντομη περιγραφή τριών πτυχών που διαμόρφωσαν τη φάση της θεωρητικής μας ανάλυσης:

- Κανονισμοί και πληροφορίες για την απόσπαση εργαζομένων
- Περιγραφή του δικαιώματος συμμετοχής των εργαζομένων σε κάθε χώρα εταίρο
- Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στις μεταφορές

A) Κανονισμοί και πληροφορίες για την απόσπαση εργαζομένων

Η ΙΤΑΛΙΑ αναφέρει στην Έκθεσή της ότι όλες οι οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων έχουν εισαχθεί στο νομικό της σύστημα και συγκεκριμένα: Οδηγία 96/71/ΕΚ βάσει του Νομοθετικού Διατάγματος αρ. 72 της 25ης Φεβρουαρίου 2000 και την Οδηγία 2018/957/ΕΕ με βάση το Νομοθετικό Διάταγμα αριθ. 122/2020 (που τροποποιεί το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 136/2016, το οποίο αναπτύσσει την Οδηγία 2014/67/ΕΕ σχετικά με τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την Οδηγία 96/71/ΕΚ).

Επιπλέον, μεταφέρθηκε και ο Κανονισμός ΕΕ αριθ. 1024/2012, σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Εσωτερικής Αγοράς (Κανονισμός ISUT - αρχικά: IMI), και υπάρχουν επίσης δύο εγκύκλιοι της Εθνικής Επιθεώρησης Εργασίας αρ. 1/2017 και αρ. 1/2023 στις οποίες εξετάζεται το αντικείμενο.

Η ΠΟΛΩΝΙΑ αναφέρει ότι στη χώρα του το πακέτο κινητικότητας εφαρμόζεται με τροποποιήσεις του νόμου της 6ης Σεπτεμβρίου 2001 για τις οδικές μεταφορές και του νόμου της 16ης Απριλίου 2004 για τον χρόνο εργασίας των οδηγών· περιέχει, προς το παρόν, κανονισμούς των οποίων η περίοδος εφαρμογής λήγει το 2026, αλλά το σύνολο των οδηγιών συνεχίζει να αναπτύσσεται και να επεκτείνεται.

Αναφέρουν ότι τόσο η μεταρρύθμιση της απόσπασης εργαζομένων όσο και το πακέτο κινητικότητας έχουν εισαγάγει σημαντικές αλλαγές στο περιβάλλον των μεταφορών στην Πολωνία, συμπεριλαμβανομένων πτυχών όπως:

- Αλλαγές στον χρόνο ανάπαυσης και δυνατότητα παράτασης του χρόνου οδήγησης κατά μία ώρα (ή δύο ώρες, με διάλειμμα 30 λεπτών) εάν ο οδηγός μπορεί να φτάσει στη βάση κατά τη διάρκεια αυτού του χρόνου, δηλαδή στον τόπο διαμονής, λόγω εβδομαδιαίας ανάπαυσης.
- Θέσπιση της δυνατότητας 45λεπτης ανάπαυσης ενώ το όχημα οδηγείται από άλλο μέλος του πληρώματος και απαγόρευση της εβδομαδιαίας ανάπαυσης

στην καμπίνα του οχήματος από τον οδηγό. Αντίθετα, απαιτείται η παροχή καταλύματος.

- Καθορισμός της βάσης της μεταφορικής εταιρείας με την εκπλήρωση των ακόλουθων προϋποθέσεων: ο αριθμός των θέσεων στάθμευσης είναι ίσος ή μεγαλύτερος από το $\frac{1}{3}$ του αριθμού των χρησιμοποιούμενων οχημάτων και πρέπει να βρίσκεται στη Δημοκρατία της Πολωνίας.
- Περαιτέρω, αλλαγές στη χρήση ταχογράφων ή στη χρήση του συστήματος ISUT, η χρήση του οποίου είναι υποχρεωτική από το 2022, για διασυνοριακή κυκλοφορία και καμποτάζ.

Η ΚΡΟΑΤΙΑ σημειώνει ότι η οδηγία για την απόσπαση μετακινούμενων εργαζομένων εισήχθη στην κροατική νομοθεσία μέσω του Νόμου για την απόσπαση εργαζομένων στη Δημοκρατία της Κροατίας και τη διασυνοριακή επιβολή των αποφάσεων για πρόστιμα, ενώ ο περί Ωρών Απασχόλησης Νόμος, τα υποχρεωτικά διαλείμματα για τους μετακινούμενους εργαζόμενους και συσκευές εγγραφής για οδικές μεταφορές ρυθμίζει την απόσπαση μετακινούμενων εργαζομένων από την Κροατία.

Και οι δύο κροατικές νομοθεσίες ρυθμίζουν τις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων που αποστέλλονται να εργαστούν στη Δημοκρατία της Κροατίας στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, μαζί με το περί Ωρών Απασχόλησης Νόμο, υποχρεωτικά διαλείμματα για μετακινούμενους εργαζόμενους και συσκευές εγγραφής για οδικές μεταφορές.

Έτσι, σύμφωνα με τον προαναφερθέντα νόμο, για τους εργαζόμενους που αποστέλλονται στη Δημοκρατία της Κροατίας, ο αλλοδαπός εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόζει τους κανόνες της Δημοκρατίας της Κροατίας που αναφέρονται στα στοιχεία που ορίζει η Οδηγία για τους εργαζόμενους. Όσον αφορά τους αποσπασμένους εργαζόμενους από την Κροατία σε άλλες χώρες, δεν υπάρχει κανονισμός της Δημοκρατίας της Κροατίας που να ρυθμίζει γενικά τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων.

Η νομοθεσία αυτή υποχρεώνει τον εργοδότη, πριν από την πραγματική απόσπαση, να υποβάλει δήλωση για την απόσπαση του οδηγού στις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο είναι αποσπασμένος ο οδηγός μέσω του συστήματος ISUT, μαζί με την τεκμηρίωση που καθορίζεται στους ευρωπαϊκούς κανονισμούς της οδηγία. Στο τέλος της περιόδου απόσπασης, ο μεταφορέας υποχρεούται, κατόπιν αιτήματος των αρμόδιων αρχών, να υποβάλει αντίγραφα των εγγράφων που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της δήλωσης για την απόσπαση του εργαζομένου, καθώς και τα έγγραφα που σχετίζονται με τις αποδοχές του οδηγού για την περίοδο απόσπασης, καθώς και τη σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο που ρυθμίζει τη σχέση εργασίας με τον οδηγό και απόδειξη πληρωμών.

Η ΙΣΠΑΝΙΑ αναφέρει στην έκθεσή της ότι η Οδηγία 96/71/EK εισήχθη στην ισπανική έννομη τάξη με το Νόμο 45/1999 της 29ης Νοεμβρίου σχετικά με την απόσπαση

εργαζομένων στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, καθώς και με την τελευταία έκδοση της Οδηγίας 2018/957, η τελευταία εκ των οποίων αναθεωρήθηκε και ενημερώθηκε στις 28 Απριλίου 2021. Ομοίως, η Οδηγία 2014/67/ΕΕ σχετικά με την εγγύηση συμμόρφωσης με την οδηγία 96/71/ΕΚ και τον κανονισμό (ΕΕ) 1024/2012 για τη διοικητική συνεργασία μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Εσωτερικής Αγοράς (Κανονισμός ISUT) έχουν επίσης μεταφερθεί στην ισπανική νομοθεσία.

Εξηγούν ότι η ισπανική νομοθεσία συμμορφωνόταν ήδη με διάφορες διατάξεις της οδηγίας 2018/957· ιδίως εκείνες που αναφέρονται στην αρχή της ίσης αμοιβής και σε άλλες βασικές συνθήκες εργασίας μεταξύ των εργαζομένων που διορίζονται από γραφεία προσωρινής απασχόλησης και στις βασικές συνθήκες εργασίας που προβλέπονται στις ισπανικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις σε όλους τους τομείς.

Ειδικότερα, η νέα έννοια του υπολογισμού των μισθών (η υποχρέωση τήρησης των συνθηκών εργασίας της χώρας προορισμού ως προς τον «μισθό») περιέχεται ήδη στο άρθρο 4 του νόμου 45/1999, το οποίο υποχρεώνει τις εταιρείες να καταβάλλουν στους εργαζόμενους τους τα ποσά καθορισμένα στις συλλογικές συμβάσεις αυτής της χώρας. Δεδομένου ότι στην Ισπανία όλοι οι εργαζόμενοι υπόκεινται στην εφαρμογή Συλλογικών Συμβάσεων στον επαγγελματικό τους τομέα, οι οποίες ρυθμίζουν τις συνθήκες εργασίας τους, το Καταστατικό των Υπαλλήλων αποτελεί συμπληρωματικό κανόνα των προαναφερόμενων *συμβάσεων*.

Όσον αφορά τις πληροφορίες που είναι διαθέσιμες σε αποσπασμένους εργαζόμενους (όπως μετανάστες) και εργοδότες, υπάρχουν διάφοροι ιστότοποι, στα ισπανικά και στα αγγλικά, όπου μπορείτε να βρείτε τους κανονισμούς που σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών, τις συνθήκες εργασίας τους και τις επαφές των αρχών εργασίας, καθώς και άλλους συγκεκριμένους ιστότοπους, όπως η Πύλη Μετανάστευσης της Ισπανίας, όπου περιλαμβάνονται πτυχές που σχετίζονται με τη διαμονή και την εργασία στη χώρα ή πτυχές που σχετίζονται με φορολογικούς κανονισμούς ή κοινωνική ασφάλιση.

Τέλος, επισημαίνουν ότι η «πρόσληψη εργαζομένων» που δεν υπόκεινται στους όρους απόσπασης πραγματοποιείται μέσω του συστήματος διαχείρισης προσλήψεων που εφαρμόζει ο Ισπανός εργοδότης στον τόπο απόσπασης, που έχει συσταθεί με το *Διάταγμα ISM/1289/2020, της 28ης Δεκεμβρίου, το οποίο ρυθμίζει τη συλλογική διαχείριση των προσλήψεων από τον τόπο απόσπασης για κάθε έτος*, με στόχο την καθοδήγηση της εισόδου εργαζομένων σε τομείς με εργατικό δυναμικό που είναι δύσκολο να καλυφθούν στην εσωτερική αγορά εργασίας, γεγονός που επιτρέπει τον καθορισμό του αριθμού των σταθερών θέσεων εργασίας που μπορούν να καλυφθούν από αλλοδαπών εργαζομένων, για κάθε ημερολογιακό έτος χωριστά .

Η έκθεση που συνέταξαν οι εκπρόσωποι της **ΕΛΛΑΔΑΣ** αναφέρει ότι το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει την κάλυψη, την προστασία και τα οφέλη των αποσπασμένων εργαζομένων καλύπτει όλους τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας και ότι έχει εκσυγχρονιστεί σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΕ. Συγκεκριμένα, επισημαίνουν τρία Προεδρικά Διατάγματα ως βασικά σημεία του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου στην Ελλάδα και της εξέλιξής του τις τελευταίες δεκαετίες: *το Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ)*

219/2000, Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποστέλλονται στην Ελλάδα για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας, στην επικράτεια της Ελλάδας, στο πλαίσιο της διασυνοριακής παροχής υπηρεσιών, που μεταφέρει την Οδηγία 96/71/ΕΚ της Ε.Ε., το Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 101/2016, το οποίο μεταφέρει την Οδηγία 2014/67 και τον Κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 για τη διοικητική συνεργασία μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος Εσωτερικής Αγοράς (Κανονισμός ISUT) και τον Προεδρικό Κανονισμό (ΠΔ) 30/2021 που εφαρμόζει την Οδηγία 2018/957 της Ε.Ε.

Επιπλέον, αναφέρουν ότι, δυστυχώς, «οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι αποτελούν μια ομάδα εργασίας που δεν έχει λάβει προτεραιότητα από την άποψη της διαμόρφωσης πολιτικής», λόγω έλλειψης στοιχείων και πληροφοριών για τους αποσπασμένους εργαζόμενους στην Ελλάδα αν και το εργασιακό τους καθεστώς, τα συγγενικά δικαιώματα και η προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων καλύπτονται από τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΕ.

Παρά την εν λόγω κάλυψη, υποδεικνύουν ότι «υπάρχουν προβλήματα στη συμμόρφωση με τη νομοθεσία από τα εμπλεκόμενα μέρη και ότι η παρακολούθηση των πολιτικών για τη διασφάλιση της πλήρους κάλυψης των δικαιωμάτων και της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων είναι αρκετά αδύναμη (Tikos, 2011)».

Από την πλευρά του, ο εμπειρογνώμονας από τη **ΝΟΡΒΗΓΙΑ** αναφέρει ότι, γενικά, η Οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων (Οδηγία 96/71/ΕΚ) έχει ενσωματωθεί στη νορβηγική νομοθεσία μέσω των άρθρων 1-7 του Νόμου περί εργασιακού περιβάλλοντος και των κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων, δηλαδή «καταστάσεις στις οποίες οι εργοδότες στέλνουν εργαζόμενους από το ένα κράτος μέλος στο άλλο για προσωρινή εργασία», όπως συμβαίνει με την Οδηγία για την εγγύηση εφαρμογής (Οδηγία 2014/67/ΕΕ) μαζί με τους κανονισμούς για την απόσπαση εργαζομένων και τον κανονισμό αριθ. 565 της 6ης Ιανουαρίου 2013 του Νόμου SI (Νόμος για το Εθνικό Κέντρο Συλλογής).

Όσον αφορά την Οδηγία (ΕΕ) 2020/1057, για το *Πακέτο κινητικότητας*, η νορβηγική έκθεση εξετάζει εν συντομία τους κανονισμούς που περιέχει, με λεπτομερείς εξηγήσεις σχετικά με πτυχές όπως οι ενδομεταφορές ή η πρόσβαση στη διεθνή αγορά, μεταξύ άλλων πτυχών. Συνεχίζουν σημειώνοντας ότι οι νομοθετικές τροποποιήσεις για την εφαρμογή των κανονισμών εγκρίθηκαν από το Storting στις 13 Ιουνίου 2022 και οι απαραίτητες κανονιστικές τροποποιήσεις τέθηκαν σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 2022· αναγνωρίζοντας ότι, ωστόσο, ορισμένες κανονιστικές αλλαγές δεν θα τεθούν σε ισχύ παρά αργότερα, όταν οι διατάξεις θα τεθούν σε ισχύ στην ΕΕ.

Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η Οδηγία (2020/1957) ορίζει ότι αυτά τα είδη μεταφοράς πρέπει να θεωρούνται, κατά γενικό κανόνα, ως εργασίες στις οποίες ο οδηγός που τις εκτελεί πρέπει να θεωρείται εκτοπισμένος. Τέλος, γίνεται αναφορά στο Πρότυπο 105 LS (2021-2022) για λεπτομερέστερη ανασκόπηση του παρόντος κανονισμού και της εφαρμογής του στη νορβηγική νομοθεσία.

Συμπεράσματα σχετικά με την Απόσπαση εργαζομένων:

Με βάση τα συμπεράσματα που παρουσιάστηκαν από καθεμία από τις χώρες εταίρους του έργου, σε αυτό το πρώτο μέρος μπορούμε να συμπεράνουμε ότι όλες οι οδηγίες για την απόσπαση εργαζομένων και το *Πακέτο* κινητικότητας έχουν μεταφερθεί στο νομικό σύστημα των χωρών εταίρων του έργου με τη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου που ρυθμίζει την κάλυψη, την προστασία και τα οφέλη των αποσπασμένων εργαζομένων.

B) Περιγραφή του δικαιώματος συμμετοχής των αποσπασμένων εργαζομένων

Η ΙΤΑΛΙΑ ξεκινά υπενθυμίζοντας τους ευρωπαϊκούς κανονισμούς και τις εργασιακές σχέσεις από τη δεκαετία του 1970, για να επισημάνει ότι η συμμετοχή έλαβε χώρα μέσω συμφωνιών (Διασυνομοσπονδιακές Συμφωνίες και CCNL) που δημιούργησαν στην Ιταλία, στον ιδιωτικό τομέα, ένα πρότυπο διπλής εργασίας που διαμορφώθηκε από τη διπλή εκπροσώπηση των εργαζομένων σε εταιρείες: οι εκπρόσωποι της RSA που ορίζονται μεταξύ των μελών (εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργάνων των εταιρειών σύμφωνα με το Καταστατικό των Εργαζομένων του 1970) και οι εκπρόσωποι της RSU (ενιαίοι εκπρόσωποι των συνδικάτων που εισήχθησαν από το «Πρωτόκολλο *Giugni*» του 1993, τροποποιημένο από το «*Ενοποιημένο κείμενο για την εκπροσώπηση*» του 2014) οι οποίοι εκλέγονται από τους εργαζόμενους κάθε εταιρείας σε άμεσες εκλογές κάθε τρία χρόνια.

Επισημαίνουν ότι, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, το Νομοθετικό Διάταγμα αριθ. 165/2001, ο δημόσιος τομέας υιοθέτησε το σύστημα των εκπροσώπων της RSU που διορίζονται κάθε τρία χρόνια την ίδια ημέρα σε όλα τα τμήματα υπουργείων. Και τα δύο συστήματα περιλαμβάνονται στο σύστημα *πληροφόρησης και διαβούλευσης* των συνδικάτων που θεσπίστηκε με βάση την Οδηγία 2002/14/EK, που αναπτύχθηκε με τον νόμο αριθ. 300/1970 (Καταστατικό), και μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η ιταλική νομοθεσία υποχρεώνει τις εταιρείες να ενημερώνουν το συνδικάτο εντός ορισμένου χρονικού διαστήματος για ορισμένα θέματα προτού η ίδια η εταιρεία λάβει τις συγκεκριμένες αποφάσεις. Σε περίπτωση μη τήρησης των διατάξεων αυτών ή παραλείψεων από τον εργοδότη, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 28 του Εργατικού Καταστατικού λόγω της «αντισυνδικαλιστικής» δράσης του εργοδότη.

Όσον αφορά τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο ενημέρωσης και διαβούλευσης, είναι ποικίλα και καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των εργασιακών συνθηκών και δράσεων της εταιρείας και ως παράδειγμα μπορούν να αναφερθούν τα εξής: το επιχειρηματικό σχέδιο της εταιρείας και η οικονομική της κατάσταση, η εργασιακή κατάσταση και οι νέες προσλήψεις, αναδιάρθρωση επιχειρήσεων και κρίση, μεταγραφές, ενοικιάσεις ή πώληση της εταιρείας, μπόνους παραγωγικότητας, θέματα υγείας και ασφάλειας, εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, εκπαίδευση, συστήματα οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας, ίσες ευκαιρίες και ίσες αμοιβές για τις γυναίκες.

Υπάρχει *κοινωνικός διάλογος* (μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κυβέρνησης) που οδηγεί σε τριμερείς ή συντονισμένες συμφωνίες. Επιπλέον, οι συλλογικές

διαπραγματεύσεις αναγνωρίζονται ως δικαίωμα από το άρθρο 39 του Συντάγματος και διεξάγονται σε εθνικό επίπεδο έως και σε εδαφικό επίπεδο και καταλήγουν σε επιχειρηματικό επίπεδο, με προφανές αποτέλεσμα η συλλογική σύμβαση να έχει δεσμευτική ισχύ για τα υπογράφοντα μέρη και τις θυγατρικές τους.

Τέλος, επισημαίνουν τα υπάρχοντα προβλήματα λόγω της μη εφαρμογής του προαναφερθέντος άρθρου 39, το οποίο εμποδίζει αποτελεσματικές διαπραγματεύσεις «erga omnes», γι' αυτό, καθώς δεν υπάρχει εγγυημένος κατώτατος μισθός, εξαπλώθηκε η δημοσίευση των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, CCNL (περίπου 1.000 το 2022, εκ των οποίων οι 200 είναι ιδιαίτερα σημαντικές).

Και στην **ΙΣΠΑΝΙΑ**, το μοντέλο Εργασιακών Σχέσεων είναι *διπτό*: διαμορφώνεται από μια διπλή εκπροσώπηση των εργαζομένων στις εταιρείες τους. Αφενός, υπάρχει η *Συνδικαλιστική Αντιπροσωπεία των εργαζομένων* που είναι μέλη του συνδικάτου και αφετέρου, η *Ενιαία Αντιπροσωπεία των εργαζομένων*, οι Επιτροπές Εταιρειών που σχηματίζονται με άμεση εκλογή εκπροσώπων από τους εργαζόμενους σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας ή εταιρεία, μέσω της προκήρυξης συνδικαλιστικών εκλογών κάθε τέσσερα χρόνια. Και οι δύο αντιπροσωπείες παρεμβαίνουν στη λήψη αποφάσεων των εργαζομένων στην εταιρεία μέσω του *Συστήματος Πληροφόρησης και Διαβούλευσης*.

Η *πληροφόρηση και η διαβούλευση* ως μέσα συμμετοχής των εργαζομένων στην ισπανική νομοθεσία υπάρχουν στο ισπανικό **Καταστατικό εργασίας**, πριν από τη δημοσίευση της *Οδηγίας 2002/14/ΕΚ*, με τριπλό πεδίο εφαρμογής: αφενός, το δικαίωμα πληροφόρησης των επιτροπών εταιρειών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με ορισμένες πτυχές σε τριμηνιαία ή ετήσια βάση ή, κατά περίπτωση, το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης για άλλο σύνολο θεμάτων και έκδοσης έκθεσης για το άλλο σύνολο θεμάτων εντός 15 ημερών, προτού ο εργοδότης λάβει απόφαση.

Τα θέματα που υπόκεινται στο δικαίωμα Πληροφόρησης και διαβούλευσης καλύπτουν όλες τις συνθήκες απασχόλησης ενός εργαζομένου (αίτια, εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, ποσοστά ατυχημάτων και μηχανισμοί πρόληψής τους όσον αφορά τα εφαρμοσμένα μέτρα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εφαρμογή και αναθεώρηση συστημάτων οργάνωσης και ελέγχου της εργασίας (ωράριο εργασίας, συστήματα κινήτρων και αξιολόγησης θέσεων εργασίας κ.λπ.), καθώς και άλλες πτυχές, συμπεριλαμβανομένης της γενικής ανάπτυξης του οικονομικού τομέα στον οποίο ανήκει η εταιρεία, της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας και την πιθανή εξέλιξή της, τις προβλέψεις του εργοδότη για τη σύναψη νέων συμβάσεων και υπεργολαβιών, στατιστικά ποσοστού απουσιών κ.λπ.).

Μαζί με το Σύστημα Πληροφόρησης και Διαβούλευσης αναπτύσσεται ένας τριμερής *κοινωνικός διάλογος* (Κυβέρνηση, συνδικάτα και εργοδότες) που ταυτίζεται με την κοινωνική συμφωνία και έχει σαφώς πολιτικό χαρακτήρα, καθώς και **συλλογικές**

διαπραγματεύσεις, το δικαίωμα που αναγνωρίζεται στην *Ισπανικό Σύνταγμα* και διενεργείται τόσο από τις Επιτροπές της Εταιρείας (σε επίπεδο κάθε κέντρου εργασίας ή εταιρείας), όσο και από τα συνδικάτα, σε κρατικό, περιφερειακό, επαρχιακό, τομεακό επίπεδο ή έναν όμιλο εταιρειών.

Αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η *Συλλογική Σύμβαση*, η οποία είναι δεσμευτική για όλα τα μέρη και η οποία μπορεί να περιλαμβάνει οποιοδήποτε θέμα που σχετίζεται με τις προϋποθέσεις (επαγγελματικές και εργασιακές) απασχόλησης των εργαζομένων.

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις των αποσπασμένων εργαζομένων στην **ΕΛΛΑΔΑ**, ρυθμίζονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία, τις γενικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις και τις συλλογικές συμβάσεις που ίσχυαν κατά το χρόνο της απόσπασης.

Η ΝΟΡΒΗΓΙΑ, από την πλευρά της, αναφέρεται στις αποφάσεις για τη γενίκευση των συλλογικών συμβάσεων στους τομείς των οδικών εμπορευματικών μεταφορών και των μεταφορών επιβατών με τουριστικά λεωφορεία, οι οποίες εφαρμόζονται επί του παρόντος σύμφωνα με τη νομοθεσία και σκοπό έχουν τη διασφάλιση ίσων αμοιβών και των συνθηκών εργασίας για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους καθώς και τους νορβηγούς εργαζόμενους, και με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η στρέβλωση του ανταγωνισμού εις βάρος της νορβηγικής αγοράς εργασίας.

Εξηγούν ότι: «η γενίκευση της συλλογικής σύμβασης σημαίνει ότι η εθνική συλλογική σύμβαση, ή μέρη αυτής, εφαρμόζεται, όχι μόνο για τα υποκείμενα που δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση, αλλά για όλους τους εργαζόμενους που εκτελούν εργασίες του τύπου που καλύπτονται από τη σύμβαση». Με τον τρόπο αυτό, οι γενικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης θα ισχύουν τόσο για τους Νορβηγούς όσο και για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, οργανωμένους ή μη, ώστε να καλύπτονται όταν εργάζονται σε νορβηγικές εταιρείες ή έχουν ανατεθεί από ξένη εταιρεία σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών.

Οι αποφάσεις σχετικά με τη γενίκευση των συμφωνιών (αυτό που θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «επέκταση της νορβηγικής συμφωνίας στους αποσπασμένους εργαζόμενους») λαμβάνονται από την Επιτροπή Δασμών, η οποία διορίζεται από το κράτος συνήθως κατόπιν αιτήματος μιας οργάνωσης εργαζομένων ή εργοδοτών που είναι συμβαλλόμενο μέρος της εν λόγω συμφωνίας, και έχει ορισμένη ικανότητα και τεκμηριώνει ότι υπάρχουν αλλοδαποί εργαζόμενοι που εργάζονται στη Νορβηγία υπό συνθήκες αμοιβής και εργασίας που δεν είναι ισοδύναμες με εκείνες που ισχύουν για τους Νορβηγούς υπαλλήλους και συνθήκες εργασίας που προσδιορίζονται σε αποφάσεις που είναι διαθέσιμες στο κοινό.

Τέλος, επισημαίνουν ότι οι γενικοί κανονισμοί για τις δημόσιες συγκοινωνίες εφαρμόζονται επί του παρόντος στους τομείς των οδικών εμπορευματικών μεταφορών και των μεταφορών επιβατών με τουριστικά λεωφορεία, επεκτείνοντας την προαναφερθείσα γενίκευση στις ενδομεταφορές.

ΟΥΤΕ Η ΠΟΛΩΝΙΑ ΟΥΤΕ Η ΚΡΟΑΤΙΑ δεν υπέβαλαν σχόλια σχετικά με αυτήν την πτυχή.

Συμπεράσματα για το Δικαίωμα Συμμετοχής των Εργαζομένων:

Τα συμπεράσματα σε αυτήν την ενότητα δεν είναι τόσο ομοιογενή όσο στην προηγούμενη, αλλά μπορούν να προσδιοριστούν τα ακόλουθα:

- Τα συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων είναι, κατά προτίμηση, συστήματα πληροφόρησης και διαβούλευσης, τα οποία πραγματοποιούνται τόσο μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσο και μέσω εκπροσώπων των εργαζομένων.
- Καθορίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει το συνδικάτο για ορισμένα θέματα, τουλάχιστον για τα θέματα που περιλαμβάνονται στην Οδηγία 2002/14.
- Η Ιταλία, η Ισπανία και η Νορβηγία έχουν ένα σύστημα τριμερούς κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κυβέρνησης, εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, το οποίο προσδιορίζεται από μια κοινωνική συμφωνία και έχει σαφώς πολιτικό χαρακτήρα.
- Μόνο η Ιταλία και η Ισπανία διαθέτουν διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων που αναγνωρίζεται ως συνταγματικό δικαίωμα.
- Το μέσο που προκύπτει από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι μια συλλογική σύμβαση που ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα και Νορβηγία).

C) Συνθήκες εργασίας στον τομέα των μεταφορών

Ο τομέας των μεταφορών στην **ΙΤΑΛΙΑ**, εκτός από τους εσωτερικούς υποτομείς, περιλαμβάνει και τις ακόλουθες εθνικές συλλογικές συμβάσεις: 1) Αεροδρόμια, εναέρια κυκλοφορία και ξένες αεροπορικές εταιρείες, 2) Δημόσιες συγκοινωνίες και σιδηροδρομικές δραστηριότητες (ξεχωριστές σήμερα, αλλά με πρόσφατη προσπάθεια ενοποίησης στο CCNL Mobilità), 3) Ενοικίαση γκαράζ και οχημάτων, 4) Αυτοκινητόδρομοι, 4) Προϊστάμενοι ναυτιλιακών πρακτορείων, 5) Υπεύθυνοι οδικής κυκλοφορίας και μεταφοράς εμπορευμάτων, 6) Γενικοί διευθυντές αποθηκών, 7) Επιμελητεία, μεταφορά και αποστολή εμπορευμάτων, 8) Ναυτικοί, 9) Πιλότοι ελικοπτέρων, 10) Μεταφορά σορού, 11) Λιμάνια, 12) Οδική βοήθεια, 13) Ταξί μεταφορά και ενοικίαση αυτοκινήτου με οδηγό.

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της ISTAT, ο μέσος καθαρός μισθός ενός Ιταλού εργάτη είναι περίπου 21.000 ευρώ ετησίως (1.600-1.700 ευρώ το μήνα), ενώ το ακαθάριστο ποσό είναι περίπου 29.000 ευρώ ετησίως. Ο αναμενόμενος ακαθάριστος μηνιαίος μισθός για το τέλος Οκτωβρίου 2023, για την CCNL

επιμελητεία, τη μεταφορά και την αποστολή εμπορευμάτων κυμαίνεται από 1.373,62 EUR για το κατώτερο επίπεδο (το χαμηλότερο) έως 2.182,07 EUR για το επίπεδο 1 [υπάρχει επίσης ένα επίπεδο που ονομάζεται "Cuadro" με μισθό 2.323,48 ευρώ], και πάνω από τα μεσαία επίπεδα, όπου αναμένονται ποσά 1.761,69 ευρώ (επίπεδο 3) και 1.675,69 ευρώ (επίπεδο 4).

Το μέγιστο επίπεδο που μπορεί να φτάσει ένας οδηγός φορτηγού είναι το επίπεδο 3 Super, με μέγιστο μισθό 1.810,37 ευρώ, αν και υπάρχουν προσφορές εργασίας με σημαντικά χαμηλότερους μισθούς (μεταξύ 1.400 και 1.700 ευρώ) και διαφορές ανάλογα με τις διαδρομές που καλύπτονται, βάσει των οποίων ο μισθός μπορεί να φτάσει και τα 3.000 ευρώ.

Τέλος, επισημαίνουν ότι τόσο οι πτυχές που σχετίζονται με την «ψηφιοποίηση των μεταφορών» όσο και οι κανονισμοί για τις ενδομεταφορές και τον έλεγχο της αποστολής και της κινητικότητας στον τομέα των μεταφορών, απαιτούν νέες δεξιότητες από τους οδηγούς και σοβαρούς ελέγχους για την πρόληψη του κινδύνου ατυχημάτων, στους οποίους πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή.

Η ΠΟΛΩΝΙΑ αναφέρεται επίσης στην αποζημίωση των εργαζομένων, σημειώνοντας ότι από το 2022 η αποζημίωση των οδηγών στις διεθνείς μεταφορές δεν πρέπει να είναι μικρότερη από τον κατώτατο μισθό που ισχύει στη χώρα όπου παρέχεται η υπηρεσία. Όμως, λόγω του νόμου απόσπασσης του 2016, ο εργοδότης δεν μπορεί να συμπεριλάβει επιδόματα και αποζημιώσεις διανυκτέρευσης στον κατώτατο μισθό.

Υπό αυτή την έννοια, δηλώνουν μη συμμόρφωση και κυρώσεις και επιβολή οικονομικής ευθύνης για μη τήρηση του χρόνου ανάπαυσης ή για δυσλειτουργία ταχογράφων, καταστάσεις που μπορούν να αποτελέσουν εμπόδιο τόσο για τους μεταφορείς όσο και για τους οδηγούς και που γίνονται μεγάλη πρόκληση όσον αφορά τη διατήρηση της φήμης της μεταφορικής εταιρείας που αποτελεί μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την παροχή υπηρεσιών μεταφορών.

Η ΚΡΟΑΤΙΑ επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που αποσπώνται στη Δημοκρατία της Κροατίας υπόκεινται στα θέματα που περιλαμβάνονται στην οδηγία για την απόσπασση σε όλες τις πτυχές που περιέχονται σε αυτήν και ότι ο μισθός των εργαζομένων που αποσπώνται στη Δημοκρατία της Κροατίας περιλαμβάνει όλα τα υποχρεωτικά στοιχεία της αμοιβής για την εκτελεσθείσα εργασία, την οποία δικαιούνται οι ημεδαποί εργαζόμενοι σύμφωνα με τον κανονισμό ή την παρατεταμένη συλλογική σύμβαση. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δικαιούνται επιστροφή των εξόδων που πραγματοποιήθηκαν κατά την παροχή υπηρεσιών, δηλαδή έξοδα ταξιδιού, ημερομίσθια, διαμονή και άλλες παροχές που ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον τοπικό εργαζόμενο σύμφωνα με τους νόμους της Δημοκρατίας της Κροατίας.

Ο εκπρόσωπος της **ΙΣΠΑΝΙΑΣ** επισημαίνει ότι ο τομέας των μεταφορών απασχολεί συνολικά 949.202 εργαζόμενους, που αντιπροσωπεύει το 5,02% του συνόλου των εργαζομένων, με αύξηση 1,35% μεταξύ 2020 και 2021, εκ των οποίων 212.967 είναι αυτοαπασχολούμενοι (6,49%) και 736.235 (4,71%) απασχολούμενοι από άλλα πρόσωπα. Από το σύνολο των απασχολουμένων, 212.302 είναι αμειβόμενοι οδηγοί

φορτηγών, 143.994 αμειβόμενοι οδηγοί αυτοκινήτων, ταξί και φορτηγών, 111.428 χειριστές γερανών, περνοφόρων και παρόμοιων μηχανημάτων μεταφοράς υλικών και 79.578 είναι εργαζόμενοι που χειρίζονται περνοφόρα ανυψωτικά μηχανήματα.

Στον τομέα αυτό στην Ισπανία καταγράφηκαν 108.985 άνεργοι, το 2,8% του συνολικού αριθμού των ανέργων στην Ισπανία (που ανέρχεται σε 3.888.137), εκ των οποίων 76.323 (70%) είναι άνδρες και 32.662 (30%) γυναίκες. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές προβλέψεις ανάπτυξης τα επόμενα χρόνια.

Επισημαίνουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι περιλαμβάνονται σε Συλλογική Σύμβαση που ισχύει για αυτούς και στην οποία οι συνθήκες εργασίας τους αναπτύσσονται με κάποια ομοιότητα μεταξύ τους. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι στον Τομέα Μεταφορών έχουν συλλογική σύμβαση σε επίπεδο κρατικού τομέα, η οποία αναπτύσσεται περαιτέρω σε περιφερειακό, δημοτικό και εταιρικό επίπεδο, επισημαίνοντας την ύπαρξη διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων σε κάθε μία από αυτές τις γεωγραφικές περιοχές ανάλογα με τη συγκεκριμένη δραστηριότητα στον τομέα των μεταφορών, όπως είναι:

- Ο υποτομέας των οδικών εμπορευματικών μεταφορών, ο οποίος έχει εθνική γενική συμφωνία οδικών εμπορευματικών μεταφορών και συμβάσεις σε επίπεδο αυτόνομης κοινότητας (περιφερειακής) και επαρχιακών συλλογικών συμβάσεων (στον υποτομέα αυτό δεν υπάρχουν διαεπαρχιακές συμβάσεις εκτός από περιφερειακές).

- Ο υποτομέας οδικών μεταφορών επιβατών, στον οποίο υφίσταται Διαιτητική απόφαση για την αντικατάσταση των Κανόνων εργασίας του τομέα οδικών μεταφορών, στον υποτομέα οδικών μεταφορών επιβατών, με ισχύ από 1ης Ιανουαρίου 2002, σε εθνικό επίπεδο, καθώς και συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο αυτόνομης κοινότητας ή επαρχιών (δεν υπάρχουν διαεπαρχιακές συμβάσεις ούτε σε αυτόν τον υποτομέα).

- Ο υποτομέας των λεωφορείων, ο οποίος περιλαμβάνει περισσότερες από 3.300 εταιρείες που δημιουργούν περισσότερες από 95.000 θέσεις εργασίας (67.000 άμεσες και 28.000 έμμεσες) με πενήντα δύο συλλογικές συμβάσεις σε επαρχιακό επίπεδο.

Υπάρχουν και άλλες συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο του κρατικού τομέα, όπως, για παράδειγμα: ειδικές σιδηροδρομικές μεταφορές, χώροι στάθμευσης και γκαράζ, εταιρείες αυτοκινήτων ταξί, εταιρείες παράδοσης κατ' οίκον, υπηρεσίες ταχυμεταφορών, εταιρείες αυτοκινούμενων κινητών γερανών, εμπορικό ναυτικό, υπηρεσίες εφοδιαστικής, εταιρείες παράδοσης αγαθών χωρίς διεύθυνση, υπηρεσίες επίγειας εξυπηρέτησης αεροδρομίου (Handling), μεταφορικές και εναέριες εργασίες με ελικόπτερα και συντήρηση και επισκευή τους, υπεραστικές σιδηροδρομικές μεταφορές ή αεροπορικές μεταφορές επιβατών.

Όσον αφορά ορισμένες πτυχές που σχετίζονται με τον μισθό, επισημαίνεται ότι ο μέσος μισθός των οδηγών φορτηγών το 2023 ανέρχεται σε 1.530 ευρώ το μήνα (18.360 ευρώ καθαρά ετησίως), με ελάχιστο μισθό 1.293 ευρώ (15.517 ευρώ καθαρά

ετησίως) και μέγιστο 1.981 ευρώ (23.772 ευρώ καθαρά ετησίως). Παρά τους μέσους αυτούς αριθμούς, υπάρχουν συμβάσεις όπου οι μισθοί φτάνουν έως και τα 29.400 ευρώ μεικτά ετησίως. [Ο μέσος μισθός στην Ισπανία το 2022 ήταν 24.009,12 ευρώ ετησίως, με ακαθάριστο μηνιαίο μισθό 2.086,8 ευρώ και ακαθάριστο ωρομίσθιο 11,95 ευρώ και ο κατώτατος διεπαγγελματικός μισθός είναι 1.080 ευρώ σε δεκατέσσερις πληρωμές, συνολικού ύψους 15.120 ευρώ ετησίως].

Τέλος, επισημαίνουν δύο ζητήματα στα οποία πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή: η εκπαίδευση των **εργαζομένων** από την άποψη της επαγγελματικής τους ανακύκλωσης, προκειμένου να προσαρμοστούν στα νέα συστήματα εργασίας που θεσπίστηκαν στο πλαίσιο της ενεργειακής μετάβασης και, αφετέρου, η επαγγελματική υγεία στο πλαίσιο του περιβάλλοντος, στη χρήση νέων τεχνολογιών και σε οτιδήποτε σχετίζεται με νέα επαγγελματικά προσόντα και νέα συστήματα παροχής υπηρεσιών σύμφωνα με τους κανονισμούς κινητικότητας που θεσπίζονται με την Οδηγία **1057/2020**.

Η ΕΛΛΑΔΑ ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων της μέσω συλλογικής σύμβασης που, μεταξύ άλλων κανονισμών, καθορίζει το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο που ορίζεται στα 780 ευρώ και το ημερομίσθιο των εργαζομένων στα 34,84 ευρώ (σε ακαθάριστα ποσά) [Αν και αυτές οι διατάξεις δεν ισχύουν για αποσπασμένους εργαζόμενους όταν η περίοδος απόσπασης είναι ίση ή μικρότερη από οκτώ ημέρες, προβλέπει ότι όλα τα έξοδα που σχετίζονται με την εργασία των αποσπασμένων εργαζομένων στην Ελλάδα (όπως έξοδα διαμονής και ταξιδιού) πρέπει να βαρύνουν εργοδότες].

Η ελληνική νομοθεσία είναι επίσης ευθυγραμμισμένη με τις οδηγίες της ΕΕ σχετικά με τη μέγιστη διάρκεια εργασίας και την ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης, αν και αυτοί οι κανόνες υπόκεινται σε διαφορετικούς τύπους συμβάσεων εργασίας. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η διάρκεια της οποίας υπολογίζεται με βάση τον αριθμό των εργάσιμων ημερών για συμβάσεις πέντε εργάσιμων ημερών και έξι εργάσιμων ημερών. Επιπλέον, η άδεια μητρότητας και η προστασία των εγκύων ή όσων έχουν γεννήσει πρόσφατα προστατεύονται από την ελληνική εργατική νομοθεσία για όλες τις εργαζόμενες.

Τέλος, επισημαίνουν ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι προστατεύονται από τον Εθνικό Νόμο υπ' αριθμ. 3850/2010 και το Π.Δ. 17/1996 για θέματα που σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και ότι η Επιθεώρηση Εργασίας είναι ο αρμόδιος φορέας για την παρακολούθηση της τήρησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των σχετικών συλλογικών συμβάσεων από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, η εργασία των οποίων καλύπτει και τους αποσπασμένους εργαζόμενους σε περίπτωση που υπάρχουν στοιχεία ότι τα δικαιώματά τους έχουν παραβιαστεί.

Η ΝΟΡΒΗΓΙΑ στον κανονισμό μερικής γενίκευσής της για τις οδικές μεταφορές εμπορευμάτων καθορίζει ότι οι εργαζόμενοι που εκτελούν εργασίες που προβλέπονται στον συγκεκριμένο κανονισμό πρέπει να έχουν τουλάχιστον «ωρομίσθιο 196,50 κορώνες» (17,02 €). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι, στην περίπτωση ανάθεσης

εργασιών μεταφοράς με προγραμματισμένη διαμονή, τα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται σύμφωνα με όσα εγκρίνουν ανά πάσα στιγμή οι νορβηγικές αρχές ως αφορολόγητα ημερομίσθια. Το 1/3 του ημερομισθίου καταβάλλεται για κάθε οκτάωρο που ξεκινά.

Από την άλλη πλευρά, ο Νόμος περί Φορολογικής Διοίκησης υποδεικνύει την ανάγκη για τις εταιρείες να υποβάλλουν πληροφορίες σχετικά με τα καθήκοντα και τις πιθανές επιμέρους εργασίες στη Φορολογική Υπηρεσία, σύμφωνα με την οποία ο ανάδοχος υποχρεούται να παρέχει στοιχεία για τους υπαλλήλους που είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένης της πρώτης και της τελευταίας ημέρας στην εργασία και στο χώρο εργασίας, εκτός από τις εργασίες για τις οποίες η συμβατική αμοιβή είναι μικρότερη από 20.000 NOK και τις ενδομεταφορές.

Συμπεράσματα σχετικά με τις Συνθήκες εργασίας στον τομέα των μεταφορών:

- Η Ιταλία, η Ισπανία, η Ελλάδα και η Νορβηγία καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων τους μέσω συλλογικών συμβάσεων. Υπάρχουν ειδικές συμφωνίες για υποτομείς του κλάδου των μεταφορών όπως σιδηροδρομικές, θαλάσσιες, εμπορευματικές, επιβατικές μεταφορές κ.λπ.
- Η Ιταλία και η Ισπανία θίγουν την ανάγκη αντιμετώπισης των συνθηκών που σχετίζονται με την κατάρτιση και την ασφάλεια και την υγεία, δεδομένης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.
- Η Ιταλία, η Πολωνία, η Ισπανία, η Ελλάδα και η Νορβηγία υποδεικνύουν διάφορες πτυχές των μισθών των εργαζομένων, σημειώνοντας σημαντικές ποσοτικές διαφορές μεταξύ τους.

II.- ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Θα δομήσουμε αυτή τη φάση της *Συγκριτικής Έκθεσης* σε τρία τμήματα. Το ένα αναφέρεται στα αποτελέσματα που προέκυψαν από τους εργαζόμενους και το άλλο στα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα που διεξήχθη μεταξύ των εργοδοτών, προκειμένου να πραγματοποιηθεί τελικά μια συγκριτική ανάλυση και των δύο ομάδων, ανά χώρα.

A) Ανάλυση των ερευνών που διεξήχθησαν μεταξύ των ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.-

Αποτελέσματα των ερευνών που συγκεντρώθηκαν και προφίλ των ερωτηθέντων ανά χώρα:

- Ιταλία:** Συγκεντρώθηκαν 20 έρευνες με το ακόλουθο προφίλ ερωτηθέντων: άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών, με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και συντριπτική πλειοψηφία μη εκτοπισμένων εργαζομένων και των οποίων η χώρα επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η Ιταλία, κυρίως οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων εξ επαγγέλματος.
- Πολωνία:** Δεν παρέχει δεδομένα σχετικά με τον αριθμό των ερευνών που συγκεντρώθηκαν και το προφίλ των ερωτηθέντων.
- Κροατία:** Συμμετείχαν 20 εργαζόμενοι με το ακόλουθο προφίλ: άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών, με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι αποσπασμένοι εργαζόμενοι (αν και έχουν το 35% των αποσπασμένων εργαζομένων), οδηγοί εξ επαγγέλματος, των οποίων η χώρα επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η Κροατία.
- Ισπανία:** Συγκεντρώθηκαν συνολικά 14 έρευνες εργαζομένων, αν και ορισμένοι από τους εργοδότες που απάντησαν ήταν επίσης εργαζόμενοι (αυτοαπασχολούμενοι). Το προφίλ τους είναι το εξής: άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση και διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, ως επί το πλείστον μη αποσπασμένοι εργαζόμενοι και ελεύθεροι επαγγελματίες, οδηγοί λεωφορείων εξ επαγγέλματος, των οποίων η χώρα επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι επί του παρόντος η Ισπανία. Από αυτό, το 28,6% είναι εκπρόσωποι επιτροπών εταιρειών και το 14,3% είναι εκπρόσωποι συνδικάτων.
- Ελλάδα:** Συγκεντρώθηκαν 20 έρευνες, με το ακόλουθο προφίλ ερωτηθέντων: αποσπασμένοι εργαζόμενοι ηλικίας 18 έως 34 ετών, εκ των οποίων το 10% είναι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Νορβηγία:** Συγκεντρώθηκαν 25 έρευνες, αλλά δεν παρέχονται πληροφορίες για το προφίλ των υποψηφίων.

Συγκεντρώθηκαν συνολικά **99 έρευνες** (οι έρευνες που έχουν συγκεντρωθεί στην Πολωνία δεν ελήφθησαν υπόψη λόγω έλλειψης δεδομένων), με το ακόλουθο προφίλ των ερωτηθέντων εργαζομένων: **άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών, με δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, μη αποσπασμένοι εργαζόμενοι και επαγγελματίες οδηγοί φορτηγών ή λεωφορείων των οποίων η χώρα καταγωγής είναι επίσης και η χώρα άσκησης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.**

A-1).- Γνώση και εφαρμογή ευρωπαϊκών και εθνικών κανονισμών κατά την απόσπαση εργαζομένων:

Το υψηλότερο ποσοστό **γνώσης** των ευρωπαϊκών κανονισμών επιτυγχάνεται στη Νορβηγία, με το 85% των ερωτηθέντων εργαζομένων, ακολουθούμενη από την Ισπανία με 78%, την Ελλάδα με 60%, την Ιταλία με 50%, την Πολωνία με 40% και την Κροατία με μόλις 30%.

Από αυτούς που ισχυρίζονται ότι γνωρίζουν αυτόν τον κανονισμό, μόνο η Νορβηγία, με το ίδιο ποσοστό όπως στην περίπτωση των ερωτηθέντων που γνωρίζουν τους κανονισμούς, 85%, και η Πολωνία με 75% (αν και αυτό το ποσοστό θα έπεφτε στο 50% στην περίπτωση των οδικών μεταφορών) ισχυρίζονται ότι η ρύθμιση αυτή **όσον αφορά τον τομέα των μεταφορών στη χώρα τους**, έναντι 50% στην Ελλάδα και την Κροατία και 33% στην Ισπανία και 31% στην Ιταλία.

Υπάρχουν επίσης διαφορές μεταξύ των χωρών εταίρων κατά την ανάλυση του κατά πόσον αυτός ο κανονισμός **εγγυάται τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων**. Ενώ το 100% των εργαζομένων στην Πολωνία λέει ότι αυτά τα δικαιώματα είναι εγγυημένα, οι υπόλοιπες χώρες εμφανίζουν πολύ ισχυρούς αριθμούς που λένε το αντίθετο. Έτσι, το 85% των ερωτηθέντων από την Ιταλία και την Κροατία, το 73% από την Ισπανία, το 50% από την Ελλάδα και το 44% από τη Νορβηγία δηλώνουν ότι αυτός ο κανονισμός δεν επαρκεί για να εγγυηθεί τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων.

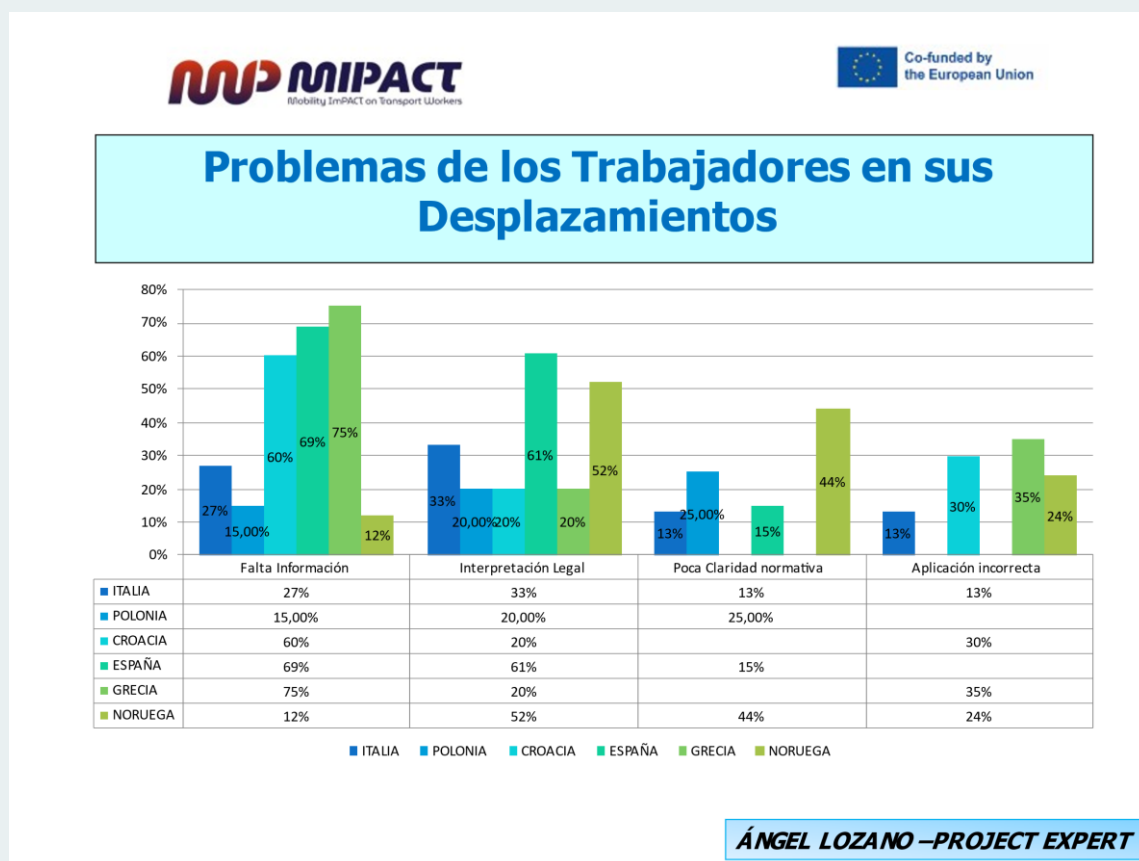
Επίσης, δεν υπάρχει συναίνεση που βασίζεται στη γνώση των εργαζομένων για την **ύπαρξη ειδικών κανονισμών στη χώρα τους** που ρυθμίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών. Τα ποσοστά που ελήφθησαν στην Ισπανία και τη Νορβηγία, όπου το 92% και το 85% των ερωτηθέντων επιβεβαιώνουν ότι είναι εξοικειωμένοι με αυτούς τους κανονισμούς στη χώρα τους, συγκρίνονται με τα ποσοστά που λαμβάνονται στις υπόλοιπες χώρες, όπου αυτή η τάση είναι αντίστροφη. Στην Κροατία, το 85% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν εάν υπάρχει κάποιος ειδικός κανονισμός και το 70% στην Πολωνία και το 65% στην Ιταλία λέει το ίδιο [δεν υπάρχουν στοιχεία για αυτό από την Ελλάδα].

Όσον αφορά τα **θεμελιώδη προβλήματα** που αντιμετωπίζουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι, λαμβάνουμε τα ακόλουθα δεδομένα ανά διαφορετικά θέματα και χώρες:

Στην Ιταλία, το 33% των ερωτηθέντων επισημαίνουν τις δυσκολίες κατανόησης των κανονισμών ως το κύριο πρόβλημα, ακολουθούμενο από την έλλειψη ενημέρωσης, με το 27% των ερωτηθέντων και τη μη εφαρμογή των κανονισμών ή την έλλειψη σαφήνειας τους, αμφότερες με 13%.

Η Πολωνία επισημαίνει την έλλειψη σαφήνειας των ευρωπαϊκών κανονισμών ως θεμελιώδη προβλήματα με το 25% των ερωτηθέντων, προβλήματα στην ερμηνεία αυτού του κανονισμού με 20% και την έλλειψη ενημέρωσης με 15%.

Στην Κροατία, η έλλειψη ενημέρωσης αναφέρεται ως το κύριο πρόβλημα από το 60% των ερωτηθέντων και, σε μικρότερο βαθμό, η μη εφαρμογή των κανονισμών από το 30% ή η ερμηνεία τους από το 20% των ερωτηθέντων.



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

Στην Ισπανία, το 69% των ερωτηθέντων λέει ότι υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης για τα δικαιώματά τους, το 61% επισημαίνει προβλήματα με την ερμηνεία των ευρωπαϊκών κανονισμών και το 15% επισημαίνει την έλλειψη σαφήνειας των ευρωπαϊκών κανονισμών ως ένα από τα προβλήματα.

Στην Ελλάδα, η έλλειψη ενημέρωσης είναι επίσης το πιο έντονο πρόβλημα, όπως αναφέρθηκε από το 75% των ερωτηθέντων, ακολουθούμενη από λανθασμένη εφαρμογή των κανονισμών με 35% και προβλήματα στην ερμηνεία με το 20% των περιπτώσεων.

Η Νορβηγία επισημαίνει τη νομική ερμηνεία των κανονισμών ως κύριο πρόβλημα, με το 52% των ερωτηθέντων, ακολουθούμενη από την έλλειψη σαφήνειας των ευρωπαϊκών κανονισμών, με 44%, την εσφαλμένη εφαρμογή αυτού του κανονισμού με 24%, ενώ το 12% αναφέρεται σε έλλειψη ενημέρωσης.

Εάν ταξινομήσουμε αυτά τα δεδομένα, λαμβάνουμε τα εξής:

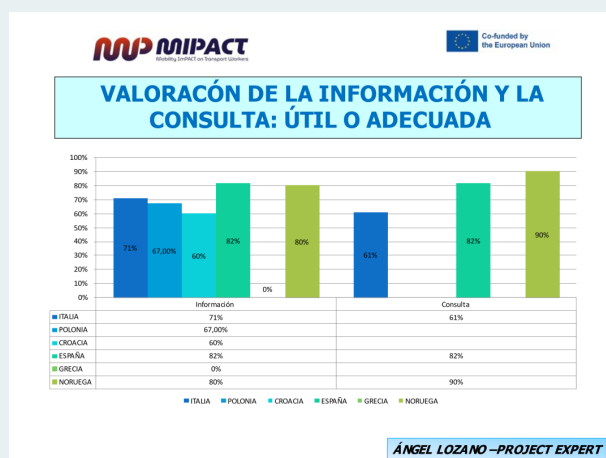
- Έλλειψη ενημέρωσης για τα δικαιώματά τους: **43%**
- Προβλήματα νομικής ερμηνείας κανονισμών: **34%**
- Ανεπαρκής σαφήνεια των ευρωπαϊκών κανονισμών: **25%**
- Λανθασμένη εφαρμογή ευρωπαϊκού κανονισμού: **25%**

A-2).- Συστήματα συμμετοχής εργαζομένων στις μεταφορές:

Σε αυτή την ενότητα αναλύουμε δύο πτυχές που σχετίζονται, αφενός, με την εφαρμογή των συστημάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης και, δεύτερον, σε ποια οντότητα πηγαίνουν οι εργαζόμενοι για να λύσουν τα προβλήματά τους.

Πληροφορίες και Διαβούλευση.-

Σε γενικές γραμμές, οι **εργαζόμενοι επιβεβαίωσαν ότι λαμβάνουν πληροφορίες** από τους εκπροσώπους τους. Το 90% των Νορβηγών, το 70% των Ιταλών, το 64% των Ισπανών και το 60% των Ελλήνων συμφωνούν με αυτή τη δήλωση. Ωστόσο, αυτή η επιλογή αναγνωρίζεται μόνο από το 30% των Πολωνών (όπου παραδόξως το 45% δηλώνει ότι δεν γνωρίζει αν λαμβάνει πληροφορίες) και το 35% των Κροατών (όπου υπάρχει επίσης 20% που λέει ότι δεν γνωρίζει, έναντι 50% που ισχυρίζονται ότι δεν λαμβάνουν).



Όσον αφορά την **αξιολόγηση των λαμβανόμενων πληροφοριών**, βλέπουμε ότι σε μεγάλο βαθμό (πάνω από 70%) ορίζεται ως **χρήσιμη ή επαρκής**. Συγκεκριμένα, ανά χώρα, αυτό δήλωσε το 82% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 80% στη Νορβηγία, το 71% στην Ιταλία, το 67% στην Πολωνία και το 60% στην Κροατία [δεν έχουμε αυτά τα στοιχεία στην περίπτωση της Ελλάδας].

Τα ποσοστά που λαμβάνονται για την ίδια **αξιολόγηση στο σύστημα διαβούλευσης** είναι παρόμοια, δηλαδή στη Νορβηγία 90%, στην Ισπανία 82% και στην Ιταλία 61%, οι οποίες είναι επίσης οι μόνες χώρες που ανέφεραν αυτά τα στοιχεία στις εκθέσεις τους. **Σύστημα επίλυσης προβλημάτων από τους εργαζόμενους.-**

Η διοχέτευση των προβλημάτων των εργαζομένων στην προσπάθεια επίλυσης τους, αποφέρει τα ακόλουθα αποτελέσματα ανά χώρα:

- Μέσω συνδικάτων: 88% στη Νορβηγία, 75% στην Ιταλία, 50% στην Ισπανία, 35% στην Ελλάδα και 5% στην Πολωνία
- Μέσω εκπροσώπων των εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων): 30% στην Ελλάδα, 12% στη Νορβηγία, 10% στην Κροατία, 8% στην Ισπανία και 5% στην Πολωνία
- Απευθείας με τον εργοδότη: 70% στην Πολωνία και την Κροατία, 33% στην Ισπανία και 20% στην Ιταλία
- Μέσω της Επιθεώρησης Εργασίας: 15% στην Πολωνία και 8% στην Ισπανία
- Δεν τα λύνει για να αποφύγει περαιτέρω προβλήματα: 10% στην Κροατία, 5% στην Ιταλία

A-3).- Συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων:

Σε αυτό το τελευταίο τμήμα ανάλυσης των ερευνών που διενεργήθηκαν μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών, εστιάζουμε σε διάφορες πτυχές στον τομέα των μεταφορών, εστιάζουμε σε διάφορες πτυχές που σχετίζονται με τις αμοιβές (μισθούς), άλλες συνθήκες εργασίας και την ικανοποίησή τους από την εργασία που επιτελούν.

Αποζημίωση των εργαζομένων.-

Αρχικά, ρωτήσαμε για τις πτυχές που σχετίζονται με τις **αμοιβές των αποσπασμένων εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών**, λαμβάνοντας τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Καθορισμός μισθών:

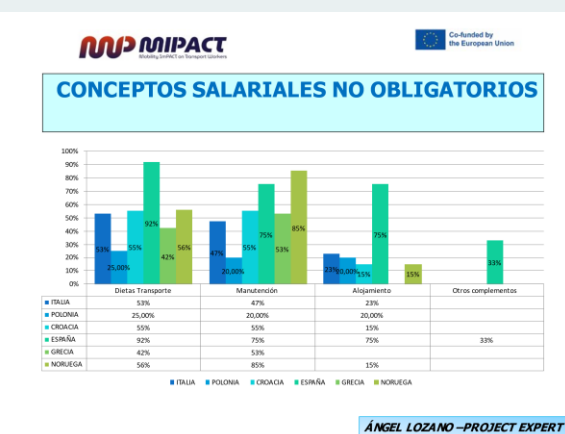
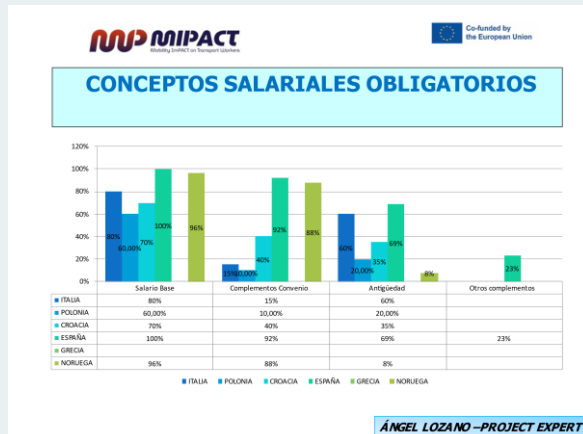
Το 100% στην Ισπανία και το 96% στη Νορβηγία δηλώνουν ότι οι μισθοί καθορίζονται από συλλογική σύμβαση. Αυτά τα ποσοστά πέφτουν στο 65% στην Ιταλία, στο 26% στην Ελλάδα και στο 11% στην Πολωνία [δεν υπάρχει απάντηση σχετικά με αυτό στην Κροατία] και εμφανίζονται άλλες μορφές προσδιορισμού, όπως:

- Ατομικές διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη: 40% στην Πολωνία, 33% στην Κροατία, 21% στην Ελλάδα και 20% στην Ιταλία
- Καθορίζεται απευθείας από τον εργοδότη: 39% στην Κροατία, 26% στην Ελλάδα, 20% στην Πολωνία και 10% στην Ιταλία
- Σύμφωνα με τους κρατικούς κανονισμούς: 17% στην Κροατία, 15% στην Πολωνία και 5% στην Ιταλία

Υποχρεωτικές έννοιες που περιλαμβάνονται στον μισθό:

- Ο βασικός **μισθός** αναφέρθηκε από το 100% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 96% στη Νορβηγία, το 95% στην Κροατία, το 80% στην Ιταλία, το 70% στην Ελλάδα και μόνο το 60% στην περίπτωση της Πολωνίας.
- Το 92% των Ισπανών και το 88% των Νορβηγών ανέφεραν επιδόματα που **καθορίζονται κατόπιν συμφωνίας ή στη σύμβαση εργασίας** (μισθός που σχετίζεται με τη σύμβαση εργασίας), ακολουθούμενοι από, σε μικρότερα ποσοστά, το 40% των Κροατών, το 15% των Ιταλών και το 10% των Πολωνών.
- Τα επιδόματα **για χρόνια υπηρεσίας στην εταιρεία** αναφέρθηκαν κατά 69% στην Ισπανία και 60% στην Ιταλία ως τα πιο σημαντικά στοιχεία, ακολουθούμενα από 35% στην Κροατία, 20% στην Πολωνία και 8% στη Νορβηγία

Επιπλέον, στην Ισπανία (η μόνη περίπτωση που συμβαίνει αυτό) υπάρχει το 23% των εργαζομένων που δηλώνουν την ύπαρξη «άλλων επιδομάτων» που ρυθμίζονται από τις συλλογικές τους συμβάσεις.



Προαιρετικές έννοιες:

Παρατίθενται διάφορες επιλογές με τα ακόλουθα ποσοστά που λαμβάνονται σε έρευνες, σε καθεμία από αυτές τις προαιρετικές έννοιες:

- **Τέλη (έξοδα) μεταφοράς:** 92% στην Ισπανία, 56% στη Νορβηγία, 55% στην Κροατία, 53% στην Ιταλία, 42% στην Ελλάδα και 25% στην Πολωνία
- **Ημερομίσθια:** Υποδεικνύονται ως μη υποχρεωτική έννοια που γίνεται αντιληπτή από 85% στη Νορβηγία, 75% στην Ισπανία, 55% στην Κροατία, 53% στην Ελλάδα, 47% στην Ιταλία και 20% στην Πολωνία
- **Κατάλυμα:** 75% στην Ισπανία, 23% στην Ιταλία, 20% στην Πολωνία και 15% στην Κροατία και τη Νορβηγία.

Επιπλέον, άλλες μη υποχρεωτικές έννοιες αναφέρθηκαν στην Ισπανία, όπως πρόσθετες ώρες (33%), έκτακτα μπόνους (8%) και άλλα μη ταξινομημένα επιδόματα.

Ποιος είναι υπεύθυνος για την καταβολή των επιδομάτων στους αποσπασμένους εργαζόμενους με βάση την εργασία τους:

Συνολικά το 84% των ερωτηθέντων στη Νορβηγία και το 82% στην Ισπανία επιβεβαιώνουν ότι αυτές οι αμοιβές βαρύνουν τον εργοδότη. Ωστόσο, τα ποσοστά αυτά είναι χαμηλότερα σε άλλες χώρες, οπότε στην Κροατία ανέρχονται στο 65%, στην Ιταλία στο 63%, στην Ελλάδα στο 58% και στην Πολωνία στο 35%.

Δεδομένου ότι λίγοι μη αποσπασμένοι εργαζόμενοι έχουν απαντήσει στην έρευνα, υπάρχουν απαντήσεις που αναφέρουν ότι δεν λαμβάνουν αυτό το είδος αποζημίωσης, όπως συμβαίνει στο 40% των ερωτηθέντων στην Πολωνία, στο 29% στην Κροατία, στο 15% στην Ισπανία και στο 7% στην Ιταλία.

Τέλος, υπάρχουν μικρότερα ποσοστά που υποδεικνύουν ότι αυτά τα έξοδα πληρώνονται από τον πελάτη στον προορισμό: 6% στην Κροατία, 12% στη Νορβηγία και 15% στην Πολωνία. Συνολικά το 6% των ερωτηθέντων στην Ιταλία και το 5% στην Πολωνία δηλώνουν ότι πληρώνονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Άλλες συνθήκες εργασίας των εργαζομένων:

Αρχικά, αναλύθηκαν οι αξιολογήσεις των εργαζομένων σχετικά με τις **συνθήκες εργασίας τους** στον τομέα των μεταφορών και τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, γενικά, τις θεωρεί αποδεκτές, αν και με σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχουσών χωρών.

Στην Ιταλία, μόνο το 12% τις θεωρεί αποδεκτές, έναντι 63% που δηλώνει ότι δεν είναι και 25% που δεν σχολιάζει αυτό το θέμα. Στην Πολωνία, από την άλλη, το 45% τις θεωρεί καλές, έναντι του 30% που τις θεωρεί αποδεκτές. Στην Κροατία, το 40% των ερωτηθέντων θεωρεί τις συνθήκες αποδεκτές, έναντι 25% που τις θεωρεί ανεπαρκείς. Στην Ισπανία τα ποσοστά αυξάνονται σημαντικά και το 62% των ερωτηθέντων τις θεωρεί αποδεκτές, ενώ το 15% ισχυρίζεται ότι είναι καλές (μόνο το 8% τις θεωρεί ανεπαρκείς). Πολύ παρόμοια ποσοστά υπάρχουν και στην Ελλάδα, όπου το 65% θεωρεί αποδεκτές τις συνθήκες εργασίας του (το 5% τις χαρακτηρίζει «πολύ καλές»). Τέλος, η Νορβηγία λέει ότι το 25% τις θεωρεί καλές και το 40% αποδεκτές.

Επισκόπηση της κατάστασης υγείας των εργαζομένων:

Η πλειοψηφία των εργαζομένων (λίγο περισσότερο από το 70% των ερωτηθέντων) πηγαίνει για ιατρική εξέταση τουλάχιστον μία φορά το χρόνο.

Συγκεκριμένα, το 95% των ερωτηθέντων στην Ιταλία απάντησε θετικά σε αυτή την ερώτηση, καθώς και το 93% στην Ισπανία, το 80% στη Νορβηγία και το 70% στην Πολωνία. Η Ελλάδα, με το 50% των ερωτηθέντων, και η Κροατία, με μόλις 40%, έχουν ελαφρώς χαμηλότερο ποσοστό ερωτηθέντων.

Εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας και υγείας στην εργασία:

Όσον αφορά την εφαρμογή εκπαίδευσης για την ασφάλεια και την υγεία στον εργασιακό τους χώρο και τη συχνότητά της, παρατηρούμε σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών.

Έτσι, αφενός, χώρες όπως η Νορβηγία με 92%, η Ιταλία με 80% και η Ισπανία με 62%, πραγματοποιούν εκπαίδευση σε ποσοστά που μπορεί να είναι επαρκή, σε σύγκριση με την Ελλάδα με 40%, την Κροατία με 35% και την Πολωνία, με 15%, που έχουν χαμηλότερα ποσοστά.

Από τους εργαζόμενους που έχουν λάβει αυτή την εκπαίδευση, οι αξιολογήσεις της συχνότητας και της ποιότητάς της είναι επίσης πιο ομοιογενείς, υπογραμμίζοντας τα χαμηλά ποσοστά των ερωτηθέντων που δεν τη θεωρούν επαρκή στην Ισπανία, γύρω στο 70%, σε σύγκριση με τα πολύ υψηλά ποσοστά που δηλώνουν ότι αυτή η εκπαίδευση είναι καλή και συχνή στην Ελλάδα, με 89%, στην Κροατία, με 86%, στη Νορβηγία, με 80%, στην Πολωνία, με 60% και στην Ιταλία, με 65%.

Κίνητρα και βαθμός προσωπικής ικανοποίησης:

Σε αυτό το τμήμα της ανάλυσής μας, εκτιμούμε, πρώτα απ' όλα, τις **προτεραιότητες των εργαζομένων ως προς τις ανάγκες τους**.

Από τις επιλογές που προτάθηκαν στην έρευνα, οι **μισθοί** εκτιμήθηκαν ως η πιο σημαντική ανάγκη από την Ισπανία, την Ιταλία, την Κροατία και τη Νορβηγία και κατατάχθηκαν στην τελευταία θέση στις προτεραιότητες των εργαζομένων στην Πολωνία.

Στη δεύτερη θέση, θα βρισκόταν η **μεγαλύτερη αναγνώριση από τον εργοδότη** (η πιο επιλεγμένη επιλογή στη Νορβηγία, την Ελλάδα και την Ισπανία, με την τελευταία επιλογή στην Ιταλία).

Η τρίτη πιο πολύτιμη επιλογή από τους εργαζόμενους ήταν η **διαβούλευση με τους εργαζόμενους από τον εργοδότη για εργασιακά και επαγγελματικά θέματα**, με την Πολωνία (αυτή ήταν η πλειοψηφία), την Ιταλία, τη Νορβηγία και την Ισπανία να ξεχωρίζουν.

Άλλες προτάσεις που παρατίθενται στην έρευνα απέδωσαν διαφορετικά αποτελέσματα, υπογραμμίζοντας τις ακόλουθες πτυχές, λόγω διαφορών μεταξύ των χωρών:

- Στην Ελλάδα η προτιμώμενη επιλογή αφορούσε τη μεγαλύτερη προσοχή από τα συνδικάτα και τη μεγαλύτερη προσοχή στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.
- Στη Νορβηγία τονίζεται η σημασία που δίνεται στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες (στην τρίτη θέση), η οποία έρχεται σε αντίθεση με τη μείωση της εργάσιμης ημέρας, τη λιγότερο σημαντική επιλογή για τους εργαζόμενους.
- Στην Κροατία, οι λιγότερο αξιόλογες επιλογές είναι η συνδικαλιστική δραστηριότητα και η διαβούλευση μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών για εργασιακά και επαγγελματικά θέματα.

- Στην Πολωνία, οι επιλογές του μειωμένου ωραρίου εργασίας, της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και των πτυχών του μισθού, που έχουν ήδη αναφερθεί, εκτιμήθηκαν λιγότερο.
- Στην Ιταλία και την Ισπανία υπάρχει ομοιότητα στην επιλογή των λιγότερο σημαντικών επιλογών: χρόνος ανάπαυσης και συνδικαλιστική δραστηριότητα.

Δεύτερον, αξιολογήσαμε τον **βαθμό προσωπικής ικανοποίησης** και αν ο εργαζόμενος θεωρεί τον εαυτό του κίνητρο στην επαγγελματική του δραστηριότητα. Ξεχωρίζουν οι απαντήσεις που ελήφθησαν στη Νορβηγία, όπου το 80% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι έχουν πολύ συχνά κίνητρα, σε σύγκριση με το 71% των ερωτηθέντων που λένε ότι έχουν «μόνο μερικές φορές» κίνητρα, στην Ισπανία και το 35% στην Ιταλία (σε αυτή τη χώρα το 40% λέει ποτέ ή δεν έχουν σχεδόν ποτέ κίνητρα). [Άλλες χώρες δεν αναλύουν ειδικά αυτό το ζήτημα στις εθνικές τους εκθέσεις].

B) Ανάλυση ερευνών που συγκεντρώθηκαν μεταξύ των ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.-

Συγκεντρώθηκαν έρευνες και προφίλ των ερωτηθέντων ανά χώρα:

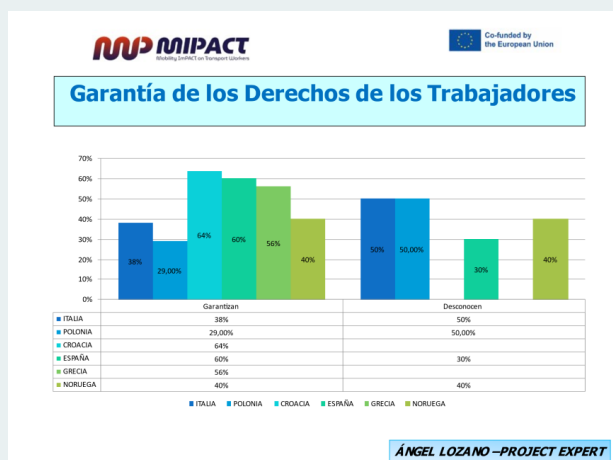
- Ιταλία:** Συγκεντρώθηκαν 10 έρευνες με το ακόλουθο προφίλ ερωτηθέντων: άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών και άνω των 55 ετών (και οι δύο επιλογές με 50%), με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι είναι ως επί το πλείστον επιχειρηματίες των οποίων η χώρα δραστηριότητας είναι η Ιταλία.
- Πολωνία:** Δεν παρέχει δεδομένα σχετικά με τον αριθμό των ερευνών που συγκεντρώθηκαν και το προφίλ των ερωτηθέντων.
- Κροατία:** Συμμετείχαν 15 εργοδότες με το ακόλουθο προφίλ: άνδρες άνω των 55 ετών, με πτυχίο πανεπιστημίου, οι οποίοι στις περισσότερες περιπτώσεις είναι επιχειρηματίες ή διευθυντές εταιρειών και των οποίων η χώρα δραστηριότητας είναι η Κροατία.
- Ισπανία:** Συγκεντρώθηκαν συνολικά 11 έρευνες εργοδοτών με το ακόλουθο προφίλ: άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών, με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η πλειοψηφία είναι εκπρόσωποι οικονομικών οργανισμών ή εκπρόσωποι (διαχειριστές) εταιρειών και σχεδόν το 30% είναι ανεξάρτητοι επιχειρηματίες. Η χώρα δραστηριότητας όλων αυτών είναι η Ισπανία.
- Ελλάδα:** Συγκεντρώθηκαν 21 έρευνες, με το ακόλουθο προφίλ των ερωτηθέντων: επιχειρηματίες ή διευθυντές εταιρειών ηλικίας μεταξύ 35 και 54 ετών.
- Νορβηγία:** Συγκεντρώθηκαν 25 έρευνες, αλλά δεν παρέχονται πληροφορίες για το προφίλ των υποψηφίων.

Συνολικά, συγκεντρώθηκαν **82** έρευνες (στις οποίες πρέπει να προστεθούν αυτές που έχουν συγκεντρωθεί στην Πολωνία, ο αριθμός των οποίων δεν αναφέρεται στην έκθεση), με το ακόλουθο προφίλ των ερωτηθέντων μεταξύ των εργοδοτών: **άνδρες ηλικίας άνω των 35 ετών (μεταξύ 35 και άνω των 55 ετών), με πτυχίο πανεπιστημίου, επιχειρηματίες ή διευθυντές εταιρειών των οποίων η χώρα καταγωγής είναι επίσης και η χώρα άσκησης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.**

B-1).- Γνώση και εφαρμογή ευρωπαϊκών και εθνικών κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων:

Γενικά, οι εργοδότες δείχνουν μεγαλύτερη γνώση των ευρωπαϊκών κανονισμών από ό,τι έχουμε δει μεταξύ των εργαζομένων. Έτσι, το 82% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 73% στην Κροατία, το 72% στη Νορβηγία, το 71% στην Ελλάδα και το 70% στην Ιταλία και την Πολωνία ισχυρίζονται ότι τους γνωρίζουν.

Από τους εργοδότες που ισχυρίστηκαν ότι γνωρίζουν τους ευρωπαϊκούς κανονισμούς, το 78% των ερωτηθέντων στην Ισπανία λέει ότι αυτός ο κανονισμός **εφαρμόζεται στη χώρα τους** σε γενικό επίπεδο και το 60% στον τομέα των μεταφορών. Παρόμοια στοιχεία παρουσιάστηκαν στη Νορβηγία, 72% και στις δύο περιπτώσεις και 64% στην Κροατία (τόσο σε γενικό επίπεδο όσο και στον συγκεκριμένο τομέα του κλάδου των μεταφορών) και 50% στην Ελλάδα και μόνο 35% στην περίπτωση της Πολωνίας (όπου το 64% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι αυτοί οι κανόνες ισχύουν στον τομέα των μεταφορών) και το 25% στην Ιταλία.



Ως προς το κατά πόσον ο κανονισμός αυτός **εγγυάται τα δικαιώματα των αποσπασμένων εργαζομένων**, επισημαίνεται η θετική γνώμη του 64% των ερωτηθέντων στην Κροατία, του 60% στην Ισπανία και του 56% στην Ελλάδα, έναντι 40% των ερωτηθέντων στη Νορβηγία, 38% στην Ιταλία ή 29% στην Πολωνία. Ωστόσο, το ποσοστό άγνοιας σε αυτό το θέμα είναι πολύ υψηλό: 50% στην Ιταλία και την Πολωνία, 40% στη Νορβηγία και 30% στην Ισπανία.

Όσον αφορά το αν αυτός ο κανονισμός **ισχύει για αποσπασμένους εργαζόμενους σε κάθε χώρα**, το 90% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 72% στη Νορβηγία και το 64% στην Πολωνία ισχυρίζονται ότι ισχύει, σε σύγκριση με μόνο 25% στην Ιταλία, όπου επισημαίνεται το 75% των απαντήσεων που ισχυρίζονται ότι δεν ισχύει.

Επιπλέον, το 91% των ερωτηθέντων στην Ισπανία και το 88% στη Νορβηγία επιβεβαιώνουν ότι **υπάρχουν συγκεκριμένες συμβάσεις ή συμφωνίες στον τομέα των μεταφορών** στις χώρες τους, ενώ το 57% στην Πολωνία και το 53% στην Κροατία δεν γνωρίζουν εάν υπάρχουν τέτοιες συμβάσεις ή συμφωνίες.

Τέλος, όπως και στην περίπτωση των εργαζομένων, ερωτήθηκαν και οι εργοδότες για τα **προβλήματα των κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων** και αναφέρθηκαν τα εξής:

- Το 91% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 60% στην Κροατία, το 44% στη Νορβηγία, το 40% στην Ελλάδα, το 34% στην Πολωνία και το 30% στην Ιταλία επισημαίνουν την έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τους **κανονισμούς**.
- Η **έλλειψη σαφήνειας αυτού του ευρωπαϊκού κανονισμού** επισημαίνεται από το 82% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 70% στην Ιταλία, το 48% στη Νορβηγία και το 16% στην Πολωνία.

- Τα **προβλήματα ερμηνείας** αναφέρονται από το 76% των ερωτηθέντων στη Νορβηγία, το 73% στην Ισπανία, το 50% στην Ιταλία και το 19% στην Πολωνία.
- Η **λανθασμένη εφαρμογή των κανονισμών από εταιρείες** επισημαίνεται κατά 70% στη Νορβηγία.
- Το 30% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα, το 20% στην Κροατία και το 16% στην Πολωνία επισημαίνουν την **έλλειψη μεταφοράς των κανονισμών**.

B-2).- Συστήματα συμμετοχής εργαζομένων στις μεταφορές:

Διαπιστώνουμε ότι το 93% των εργοδοτών στην Κροατία και τη Νορβηγία και το 80% στην Ιταλία ισχυρίζονται ότι χρησιμοποιούν συστήματα πληροφόρησης και διαβούλευσης, ακολουθούμενο από 71% στην Ελλάδα και 65% στην Ισπανία και την Πολωνία.

Όσον αφορά την οντότητα μέσω της οποίας πραγματοποιούν αυτά τα συστήματα συμμετοχής, το 72% των Νορβηγών το κάνει μέσω συνδικάτων (12% μέσω εκπροσώπων των εργαζομένων και 10% απευθείας με τους εργαζόμενους στη Νορβηγία).

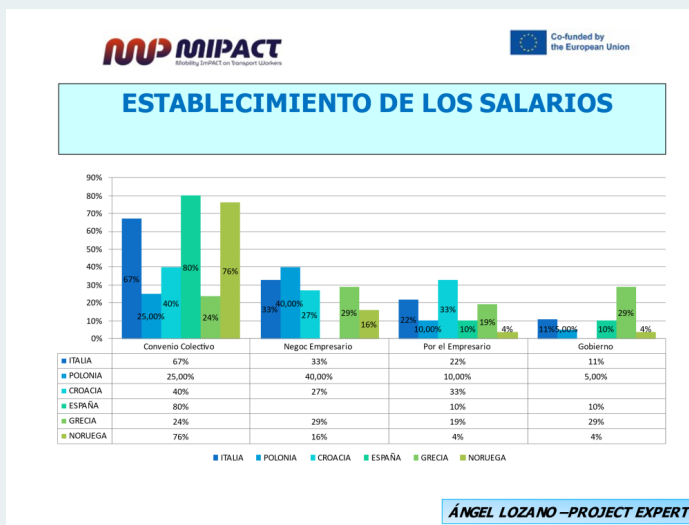
Στην Ισπανία, το 88% των ερωτηθέντων εφαρμόζει τα δεδομένα συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων μέσω εκπροσώπων των εργαζομένων (επιτροπές εταιρειών), ενώ στην Ιταλία και την Πολωνία η πλειοψηφία επέλεξε την επιλογή «απευθείας με τους εργαζόμενους», μια επιλογή που ψήφισε το 63% των Ιταλών εργοδοτών και 65% των Πολωνών εργοδοτών (εκ των οποίων το 23% καταφεύγει σε εκπροσώπους των εργαζομένων και συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνολικά το 8%).

B-3).- Συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων:

Αποζημίωση των εργαζομένων.-

Η πλειοψηφική επιλογή που επέλεξαν οι εργοδότες ως απάντηση στον καθορισμό των μισθών των εργαζομένων τους είναι μια συλλογική **σύμβαση**, όπως συμβαίνει με το 80% των ερωτηθέντων στην Ισπανία, το 76% στη Νορβηγία και το 67% στην Ιταλία και σε μικρότερο βαθμό στην Κροατία, με 40%, και στην Πολωνία και την Ελλάδα, με μόλις 25%, και 24% αντίστοιχα.

Οι άλλες επιλογές απαντήσεων που προσφέρονται έδωσαν τα ακόλουθα αποτελέσματα ανά χώρα:



- **Άμεση διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου:** 40% στην Πολωνία, 33% στην Ιταλία, 29% στην Ελλάδα, 27% στην Κροατία και 16% στη Νορβηγία.

- **Με μονομερή απόφαση του εργοδότη:** 33% στην Κροατία, 22% στην Ιταλία, 19% στην Ελλάδα, 10% στην Ισπανία και την Πολωνία και 4% στη Νορβηγία.

- **Σύμφωνα με τους κανονισμούς που έχει θεσπίσει η κυβέρνηση της συγκεκριμένης**

χώρας: 29% στην Ελλάδα, 11% στην Ιταλία, 10% στην Ισπανία, 5% στην Πολωνία και 4% στη Νορβηγία.

Επιπλέον, το 100% των εργοδοτών στην Ισπανία, το 80% στην Κροατία, το 78% στην Ιταλία, το 77% στην Ελλάδα και το 64% στη Νορβηγία δηλώνουν ότι πληρώνουν τα έξοδα μεταφοράς, ημερομισθίων και διαμονής για τους αποσπασμένους εργαζόμενους τους.

B-4).- Γνώση των εργοδοτών σχετικά με τους ισχύοντες ευρωπαϊκούς κανονισμούς κινητικότητας:

Σε αυτήν την τελευταία ερώτηση, η οποία τέθηκε μόνο στους εργοδότες, πήραμε τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Γνώση της νομοθεσίας σχετικά με τις δραστηριότητες που πρέπει να εκτελούν οι εταιρείες οδικών μεταφορών μεταξύ διαφορετικών κρατών μελών:

Από το σύνολο των ερωτηθέντων, το 75% στη Νορβηγία, το 71% στην Ελλάδα (αν και όταν τους ζητήθηκε να αναφέρουν δύο παραδείγματα αυτών των δραστηριοτήτων, μόνο το 45% απάντησε), το 64% στην Ισπανία, το 60% στην Κροατία (αν και, όπως έχουμε επισημάνει στην περίπτωση της Ελλάδας, μόνο το 33% ήξερε πώς να απαριθμήσει κάποια από αυτές τις δραστηριότητες), το 35% στην Πολωνία (αν και, όπως έχουμε επισημάνει στην περίπτωση της Ελλάδας και της Κροατίας, μόνο το 30% ήξερε πώς να απαριθμήσει κάποια από αυτές τις δραστηριότητες) και μόνο το 11% στην Ιταλία ισχυρίζεται ότι γνωρίζει αυτόν τον κανονισμό.

- Γνώση της ύπαρξης ενός διαδικτυακού εργαλείου για την εγγραφή αποσπασμένων εργαζομένων:

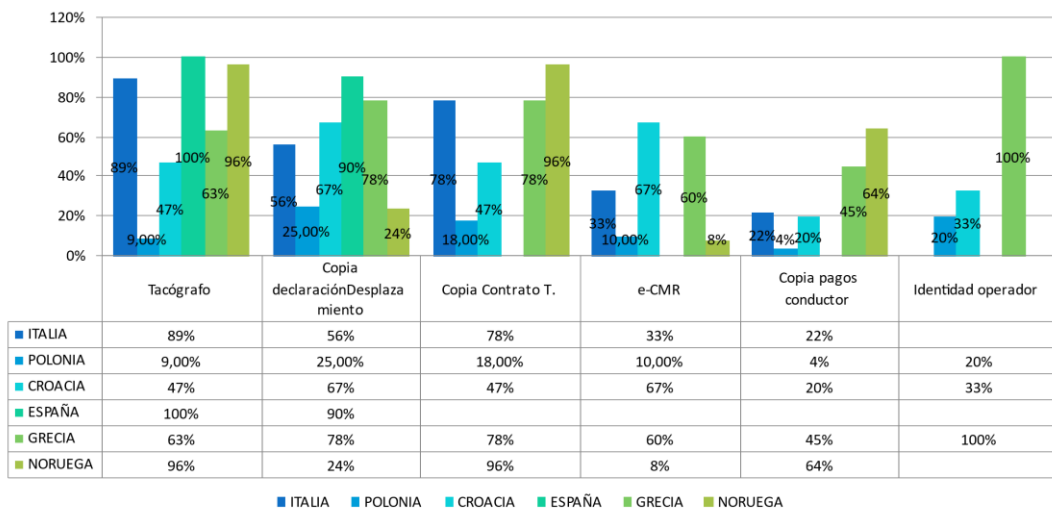
Εκτός από την περίπτωση της Ισπανίας, με 73% και της Νορβηγίας, με 52%, οι άλλες χώρες γενικά δεν ήταν εξοικειωμένες με το αναφερόμενο διαδικτυακό εργαλείο.

Συγκεκριμένα, το 80% των Ιταλών εργοδοτών και το 65% των εργοδοτών από την Πολωνία **δεν το γνωρίζουν**.

Οι περιπτώσεις που περιγράφονται στις εκθέσεις της Κροατίας και της Ελλάδας αξίζουν ιδιαίτερης προσοχής γιατί, και στις δύο περιπτώσεις, σχεδόν το 55% των εργοδοτών δηλώνουν ότι γνωρίζουν αυτά τα εργαλεία, αλλά μόνο το 30% των Ελλήνων και το 20% των Κροατών μπορούν να τα ονομάσουν σωστά.

- Έγγραφα που πρέπει να έχει μαζί του ο οδηγός κατά τη διάρκεια του ταξιδιού του: Αυτή η τελευταία ερώτηση χρησιμοποιήθηκε για να συγκριθεί η πραγματική γνώση των εργοδοτών σχετικά με αυτήν την τεκμηρίωση, και προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα:
 - **Ρεκόρ ταχογράφου**: 100% στην Ισπανία, 96% στη Νορβηγία, 89% στην Ιταλία, 63% στην Ελλάδα, 47% στην Κροατία και 9% στην Πολωνία.
 - **Αντίγραφο της δήλωσης απόσπασης**: 90% στην Ισπανία, 78% στην Ελλάδα, 67% στην Κροατία, 56% στην Ιταλία, 25% στην Πολωνία και 24% στη Νορβηγία.
 - **Αντίγραφο σύμβασης εργασίας**: 96% στη Νορβηγία, 78% στην Ιταλία και την Ελλάδα, 47% στην Κροατία και 18% στην Πολωνία [κανένας ερωτώμενος στην Ισπανία δεν επέλεξε αυτήν την επιλογή].
 - **Ηλεκτρονική φορτωτική (e-CMR)**: 67% στην Κροατία, 60% στην Ελλάδα, 33% στην Ιταλία, 10% στην Πολωνία και 8% στη Νορβηγία [κανένας ερωτώμενος στην Ισπανία δεν επέλεξε αυτήν την επιλογή].
 - **Αποδείξεις πληρωμής οδηγού**: 64% στη Νορβηγία, 45% στην Ελλάδα, 22% στην Ιταλία, 20% στην Κροατία και 4% στην Πολωνία [κανένας ερωτώμενος στην Ισπανία δεν επέλεξε αυτήν την επιλογή].
 - Τέλος, αναφέρεται και η **Ταυτότητα Χειριστή**, για το 100% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα, το 33% στην Κροατία και το 20% στην Πολωνία.

DOCUMENTOS QUE DEBE LLEVAR EL CONDUCTOR EN SU DESPLAZAMIENTO

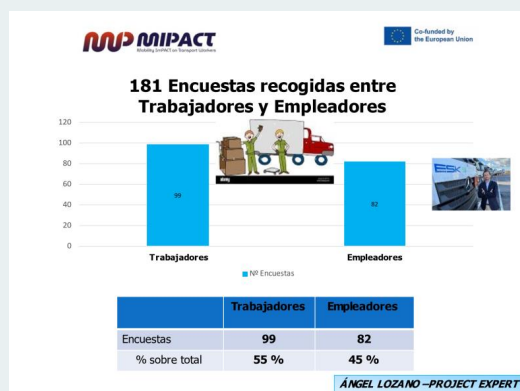


ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

III.- ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΥΧΘΗΚΑΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ.

Αυτή η ανάλυση αναφέρεται μόνο σε τρεις πτυχές σε σχέση με τις οποίες δήλωσαν και οι δύο ομάδες και για τις οποίες μπορούμε μόνο να κάνουμε μια συγκριτική ανάλυση: τη γνώση και την εφαρμογή των ευρωπαϊκών κανονισμών, το σύστημα πληροφόρησης και διαβούλευσης και καθορισμός των μισθών των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών.

Συγκεντρώθηκαν έρευνες και προφίλ των ερωτηθέντων:



Συγκεντρώθηκαν συνολικά **181** έρευνες (σε αυτές πρέπει να προστεθούν οι έρευνες που έχουν συγκεντρωθεί στην Πολωνία, ο αριθμός των οποίων δεν προσδιορίζεται στην έκθεση), με το ακόλουθο προφίλ των ερωτηθέντων: **άνδρες ηλικίας μεταξύ 35 και άνω των 55 ετών (το τελευταίο εύρος αναφέρεται σε εργοδότες) με δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, των οποίων η χώρα καταγωγής είναι επίσης και η χώρα**

άσκησης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν είναι αποσπασμένοι) και που εργάζονται ως οδηγοί φορτηγών ή οδηγοί στην περίπτωση των εργαζομένων, δηλαδή ως επιχειρηματίες ή διευθυντές εταιρειών.

1).- Γνώση και εφαρμογή ευρωπαϊκών και εθνικών κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων:

- **Γνώση των ευρωπαϊκών κανονισμών:** Γενικά, οι εργοδότες δείχνουν μεγαλύτερη γνώση των ευρωπαϊκών κανονισμών, φτάνοντας το μέσο ποσοστό μεταξύ των συμμετεχουσών χωρών στο 73%, σε σύγκριση με το 57% που προκύπτει από την ανάλυση των ερευνών που διενεργήθηκαν μεταξύ των εργαζομένων, όπου τα χαμηλά ποσοστά ξεχωρίζουν για την Κροατία και Πολωνία.
- **Εφαρμογή ευρωπαϊκών κανονισμών:** Και οι δύο ομάδες διατηρούν παρόμοιο ποσοστό, γύρω στο 75%. Δηλώνουν ως επί το πλείστον ότι ο κανονισμός αυτός εφαρμόζεται στον τομέα των μεταφορών στη χώρα τους, αν και είναι απαραίτητο να επισημανθεί το πολύ υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων Ιταλών εργοδοτών (75%), οι οποίοι δηλώνουν ότι οι αναφερόμενοι κανονισμοί δεν εφαρμόζονται στη χώρα τους.

- **Εγγύηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω ευρωπαϊκών κανονισμών:** Η γνώμη των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι σύμφωνη σε αυτό το θέμα. Και οι δύο επισημαίνουν ότι αυτός ο κανονισμός δεν εγγυάται τα δικαιώματα των εργαζομένων: το 56% των εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένου του 100% των Πολωνών εργαζομένων που λένε ότι εγγυάται) και το 53% των εργοδοτών, αν και μεταξύ των εργοδοτών, περισσότερο από το 50% των ερωτηθέντων δε γνωρίζουν τίποτα επ' αυτού.
- **Ύπαρξη συγκεκριμένων κανονισμών στη χώρα:** Δεν βρήκαμε συμμόρφωση ανά χώρα σε αυτό το θέμα, αλλά το βρήκαμε μεταξύ των συμμετεχόντων ομάδων. Τόσο στην περίπτωση των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, μόνο η Ισπανία και η Νορβηγία (περίπου 90%) επισημαίνουν την ύπαρξη αυτών των συμφωνιών, σε σύγκριση με τον υψηλό βαθμό άγνοιας σχετικά με αυτές από το 55% των Κροατών και Πολωνών εργοδοτών και το 73% των εργαζομένων από αυτές τις ίδιες δύο χώρες, στις οποίες προστίθενται και οι Ιταλοί.
- **Προβλήματα που τίθενται από τους κανονισμούς απόσπασης: η έλλειψη ενημέρωσης** είναι το σημαντικότερο πρόβλημα σύμφωνα με την άποψη και των δύο ομάδων, την οποία ψήφισε το 45% των ερωτηθέντων (50% των εργοδοτών και το 43% των εργαζομένων).

Ακολουθούν **προβλήματα ερμηνείας**, με 35% (36% των εργοδοτών και 34% των εργαζομένων) και, τρίτον, η **έλλειψη σαφήνειας των κανονισμών**, με 30% (36% των εργοδοτών και 25% των εργαζομένων).

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι η Νορβηγία (και στις δύο ομάδες), η Κροατία και η Ελλάδα (στην περίπτωση των εργαζομένων) επισημαίνουν την **εσφαλμένη εφαρμογή των κανονισμών από τις εταιρείες ως αρκετά σημαντική** και ότι η Ελλάδα, η Κροατία και η Πολωνία, αν και σε ποσοστά που μόλις ξεπερνούν το 20%, επισημαίνουν επίσης την **έλλειψη μεταφοράς των κανονισμών**.

2).- Συστήματα συμμετοχής εργαζομένων στις μεταφορές: συστήματα πληροφόρησης και διαβούλευσης

Μόνο το 58% των εργαζομένων δηλώνουν ότι λαμβάνουν πληροφορίες από τους εκπροσώπους τους, σε σύγκριση με το 78% των εργοδοτών που δηλώνουν ότι παρέχουν αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αν αναλύσουμε αυτά τα δεδομένα ανά χώρα, διαπιστώνουμε ότι η Νορβηγία, η Ιταλία, η Ελλάδα και η Ισπανία διατηρούν μια ισορροπία μεταξύ των απαντήσεων που παρέχουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν εκπληκτικά στοιχεία από την Κροατία, όπου το 93% των εργοδοτών δηλώνει ότι χρησιμοποιεί τα συστήματα πληροφόρησης και διαβούλευσης, κάτι που ισχυρίζεται μόνο το 35% των εργαζομένων τους (το 50%

δηλώνει ότι δεν λαμβάνει καμία πληροφορία) και την Πολωνία, όπου το 65% των εργοδοτών δηλώνει ότι χρησιμοποιούν αυτά τα συστήματα, αλλά μόνο το 30% των εργαζομένων ισχυρίζεται το ίδιο (45% λέει ότι δεν γνωρίζει αν λαμβάνει αυτές τις πληροφορίες ή όχι).

Όσον αφορά την οντότητα μέσω της οποίας πραγματοποιούν αυτά τα συστήματα συμμετοχής ή διευκολύνουν την επίλυση των προβλημάτων τους, τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι συμφωνούν να το κάνουν μέσω των συνδικάτων, ως επιλογή της πλειοψηφίας, ή των εκπροσώπων των εργαζομένων. Περίπου το 57% των ληφθέντων αποτελεσμάτων αναφέρεται σε αυτές τις δύο επιλογές. Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η επιλογή «απευθείας με τον εργοδότη», την οποία ανέφερε σχεδόν το 40% των ερωτηθέντων, όπου ξεχωρίζει η περίπτωση της Πολωνίας, με ποσοστά γύρω στο 65% και για τις δύο ομάδες.

3).- Συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων:

Η μόνη πτυχή που μπορούμε να αντιπαραθέσουμε, όσον αφορά τις απαντήσεις που δόθηκαν και από τις δύο ομάδες, είναι αυτή που σχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο καθορίζονται οι μισθοί στον τομέα των μεταφορών και ποιος είναι υπεύθυνος για την καταβολή των ταξιδιωτικών επιδομάτων.

Διαπιστώνουμε ότι η **συλλογική σύμβαση είναι η επιλογή που αναφέρεται από την πλειοψηφία των ερωτηθέντων** και για τις δύο ομάδες (60% των εργαζομένων και 52% των εργοδοτών), υπογραμμίζοντας την ομοιότητα των ποσοστών που προέκυψαν και στις δύο ομάδες σε όλες τις χώρες εκτός από την Κροατία όπου το 40% των εργοδοτών επέλεξε αυτήν την επιλογή, αλλά δεν υπάρχουν συγκεντρωμένα δεδομένα μεταξύ των εργαζομένων. Η Πολωνία παρουσιάζει επίσης ένα χάσμα μεταξύ των απόψεων των εργοδοτών, όπου το 25% απάντησε ότι επρόκειτο για συμφωνία, ενώ μόνο το 11% των εργαζομένων επέλεξε την ίδια επιλογή.

Στη δεύτερη θέση, εργοδότες και εργαζόμενοι επέλεξαν την **άμεση διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, το 22% από αυτούς**: 19% των εργαζομένων και έως 24% των εργοδοτών, επισημαίνοντας τα υψηλότερα ποσοστά, παρόμοια και στις δύο ομάδες, στην Κροατία και την Πολωνία (40 % και στις δύο ομάδες σε αυτή τη χώρα).

Την τρίτη θέση καταλαμβάνει ο **καθορισμός δεδομένων προϋποθέσεων απευθείας από τον εργοδότη, με 16%** και στις δύο ομάδες, αναδεικνύοντας τα υψηλότερα ποσοστά στην Κροατία. Τέλος, το 8% των ερωτηθέντων (6% των εργαζομένων και το 10% των εργοδοτών) επέλεξε την επιλογή καθορισμού των μισθών **σύμφωνα με τους κυβερνητικούς κανονισμούς σε κάθε χώρα**, επισημαίνοντας την περίπτωση της Ελλάδας σε αυτήν την επιλογή.

Επίσης, υπάρχει συμφωνία μεταξύ των δύο ομάδων και γενικά ανά χώρα για το **ποιος είναι υπεύθυνος για την καταβολή των ημερομισθίων που σχετίζονται με την απόσπαση των εργαζομένων με βάση την εργασία τους**. Η πλειοψηφία συμφωνεί

ότι αυτές οι αμοιβές πρέπει να καταβάλλονται από τον εργοδότη (αν και στην Πολωνία μόνο το 35% των εργαζομένων το επιβεβαιώνει), αν και πρέπει να σημειωθεί ότι περίπου το 6-10% των ερωτηθέντων απάντησε ότι αυτά τα έξοδα πληρώνονται από τον πελάτη στον προορισμό ή τον ίδιο τον εργαζόμενο.

IV.- ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ:

Σε αυτή την ενότητα, θα συνοψίσουμε εν συντομία την αξιολόγηση που έκανε κάθε εμπειρογνώμονας στην εθνική του έκθεση.

- ❑ **Ιταλία:** Ο εμπειρογνώμονας δηλώνει ότι οι γνώσεις του για την πραγματική κατάσταση στη χώρα του συμπίπτουν με τα δεδομένα που προέκυψαν από τις έρευνες.

Επισημαίνει ότι ο τομέας των μεταφορών στην Ιταλία βασίζεται κυρίως σε μικρές εταιρείες (λιγότερους από 50 εργαζόμενους), επειδή αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 90% του οικονομικού ιστού και ότι η έρευνα έχει δείξει ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι βασίζονται στη ρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων που θεσπίζουν συγκεκριμένους κανόνες.

Ωστόσο, εκπλήσσεται από το γεγονός ότι το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν την ύπαρξη της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την απόσπαση εργαζομένων είναι ίσο με το ποσοστό όσων τη γνωρίζουν (50%), ποσοστό που συμπίπτει με εκείνους που δεν γνωρίζουν την εφαρμογή των ρυθμίσεων στη χώρα τους (46%) και στον τομέα των μεταφορών (61%).

Επιπλέον, τονίζει ότι οι εργαζόμενοι ζητούν θερμά από τα συνδικάτα να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στα προβλήματά τους, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ασφάλεια στην εργασία.

- ❑ **Πολωνία:** Στην έκθεσή του, ο Πολωνός εμπειρογνώμονας επισημαίνει ότι, δεδομένης της έλλειψης γνώσης των κανονισμών και της εφαρμογής τους στην Πολωνία, είναι απαραίτητο να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα με τη μορφή μεγαλύτερης εκπαίδευσης και ενημέρωσης του κοινού σχετικά με τους κανονισμούς και τις δυνατότητές τους για τους εργαζόμενους, καθώς και περισσότερη εκπαίδευση και διαθεσιμότητα πληροφοριών.
- ❑ **Κροατία:** Η εκτίμηση του Κροάτη εμπειρογνώμονα είναι ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον τομέα των μεταφορών δεν είναι εξοικειωμένοι με τους ισχύοντες κανονισμούς και δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, ενώ οι εργοδότες σε αυτόν τον τομέα πιστεύουν ότι γνωρίζουν τους κανονισμούς και τις υποχρεώσεις τους, αλλά δεν το δείχνουν στην πράξη.

Αυτό που χρειάζεται για να ικανοποιηθούν μελλοντικά τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες στον τομέα των μεταφορών, εκτός από την εξοικείωση και των δύο με τους ισχύοντες κανονισμούς, είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, ιδίως εκείνων που σχετίζονται με την εκπαίδευση στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, και την οργάνωση ετήσιων ιατρικών εξετάσεων για μετακινούμενους εργαζόμενους.

Ταυτόχρονα, επισημαίνει ότι οι εργοδότες θα πρέπει να κάνουν ανάλυση των αναγκών των εργαζομένων για να επηρεάσουν τα κίνητρά τους.

- ❑ **Ισπανία:** Όσον αφορά την προσωπική εκτίμηση που κάνει αυτός ο εμπειρογνώμονας σχετικά με τα γενικά συμπεράσματα, και γνωρίζοντας την κατάσταση στον τομέα των μεταφορών στην Ισπανία και τους ειδικούς κανονισμούς για την απόσπαση εργαζομένων, δεν μπορεί παρά να συνάδει με τα αποτελέσματα της φάσης έρευνας, λαμβάνοντας υπόψη, επιπλέον, την ύπαρξη σημαντικού αριθμού ερωτηθέντων που είναι αυτοαπασχολούμενοι στον κλάδο (επιχειρηματίες και εργαζόμενοι ταυτόχρονα), επομένως εξετάζουν την κατάσταση και από τις δύο πλευρές, καθώς και τη ρύθμιση κλαδικών και υποκλαδικών συλλογικών συμβάσεων που θεσπίζουν συγκεκριμένους κανόνες για τα θέματα αυτά.

Ωστόσο, εκπλήσσεται από το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που, αν και δηλώνουν εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ευρωπαϊκών κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων, δείχνουν ότι δεν γνωρίζουν για την εφαρμογή τους στον επαγγελματικό τους τομέα (68% των ερωτηθέντων).

- ❑ **Ελλάδα:** Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι εργοδότες είναι πιο ενημερωμένοι για την ισχύουσα νομοθεσία για την απόσπαση εργαζομένων παρά οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Ωστόσο, όταν τους ζητήθηκε να δώσουν παραδείγματα αυτών των δραστηριοτήτων, μόνο ένας μικρός αριθμός εργοδοτών έδωσε συγκεκριμένες απαντήσεις. Αυτό προκαλεί διαφορές μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων στη γνώση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Τόσο οι έρευνες των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων επισημαίνουν την έλλειψη πληροφόρησης ως το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν και οι δύο, επομένως φαίνεται σκόπιμο να βελτιωθεί η επικοινωνία και η διαθεσιμότητα πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα και τους κανονισμούς των αποσπασμένων εργαζομένων.

Θεωρείται επίσης ότι υπάρχουν μηχανισμοί για τη συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης σε αυτόν τον τομέα, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική συμμετοχή και εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Τέλος, όσον αφορά την αποζημίωση, υπάρχουν διαφορετικά συστήματα για τον καθορισμό της αποζημίωσης των αποσπασμένων εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών, και συνεπώς έλλειψη ομοιογένειας από την άποψη αυτή, όπως συμβαίνει με την περιορισμένη πρόσβαση σε ιατρικές εξετάσεις και την εκπαίδευση στην πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.

- ❑ **Νορβηγία:** Μετά από μια σύντομη ανασκόπηση των σημαντικότερων συμπερασμάτων που προέκυψαν στη φάση της έρευνας σε διάφορες πτυχές, ο Νορβηγός εμπειρογνώμονας επισημαίνει ορισμένα στοιχεία, όπως ο

αποφασιστικός ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση σχετικά με τη νομική συνείδηση σε σχέση με την Οδηγία για την απόσπαση εργαζομένων, καθώς και επίλυση προβλημάτων των εργαζομένων.

Σχετικά με τη σύμπτωση απόψεων εργοδοτών και εργαζομένων για το θέμα της αποζημίωσης των αποσπασμένων εργαζομένων, πιστεύει ότι το κόστος της απόσπασης εργαζομένων επιστρέφεται σε μεγάλο βαθμό από τους εργοδότες μέσω πελατών στη χώρα απόσπασης.

Επισημαίνει ότι η έρευνα και το επίπεδο γνώσης αναμφίβολα επηρεάστηκαν και από τις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών τους σωματείων, στόχος του οποίου είναι η ενίσχυση της νομικής συνείδησης των εργαζομένων και ότι, μέσω εσωτερικού ενημερωτικού δελτίου, αλλά και ως μέρος των καθημερινών δραστηριοτήτων τους, ενημερώνουν τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των διατάξεων του νόμου για τους αποσπασμένους εργαζόμενους.

Φαίνεται ότι η γνώση των εργοδοτών και των εργαζομένων που δεν έχουν ασχοληθεί με το θέμα της απόσπασης εργαζομένων είναι λιγότερη ή πολύ λιγότερη, επομένως οι νέες ενέργειες είναι σημαντικές και απαραίτητες για μια συνεκτική αύξηση της γνώσης των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με το θέμα της απόσπασης εργαζομένων, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι «η καλύτερη γνώση και κατανόηση των κανονισμών της ΕΕ θα επέτρεπε την επίλυση πολλών καθημερινών νομικών προκλήσεων, επομένως δεν έχουμε άλλη επιλογή από το να προχωρήσουμε».

V.- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ:

Προκειμένου να προσδιορίσουμε τα συμπεράσματα που μπορούμε να εξαγάγουμε από την ανάλυση των έξι *Εθνικών Εκθέσεων* που εκπονήθηκαν από εμπειρογνώμονες από τις χώρες που συμμετέχουν στο έργο, χρησιμοποιούμε τις ίδιες ενότητες στις οποίες έχουμε αναφερθεί στα προηγούμενα τμήματα της ανάλυσής μας σε αυτήν τη *Συγκριτική Έκθεση*.

Σχετικά με τη γνώση και την εφαρμογή των ευρωπαϊκών και εθνικών κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων:

- Οι εργοδότες έχουν μεγαλύτερη γνώση των ευρωπαϊκών κανονισμών από τους εργαζόμενους, αν και περίπου το 60% των εργαζομένων δηλώνει επίσης ότι τους γνωρίζει. Και οι δύο ομάδες επιβεβαιώνουν ότι αυτός ο κανονισμός εφαρμόζεται στον τομέα των μεταφορών στη χώρα τους.

Ωστόσο, ούτε οι εργαζόμενοι ούτε οι εργοδότες πιστεύουν ότι αυτή η ρύθμιση εγγυάται τα δικαιώματα των εργαζομένων.

- Υπάρχει μεγάλος βαθμός άγνοιας για την ύπαρξη ειδικών κανονισμών στην Κροατία, την Πολωνία και την Ιταλία, και αυτό μόνο μεταξύ των εργαζομένων.
- Η έλλειψη ενημέρωσης είναι το σημαντικότερο πρόβλημα που τίθεται από τους ισχύοντες κανονισμούς για την απόσπαση εργαζομένων, ακολουθούμενο από προβλήματα ερμηνείας των κανονισμών και έλλειψη σαφήνειας του κανόνα. Αν και υπάρχουν χώρες που επίσης υπαινίσσονται την εσφαλμένη εφαρμογή των κανονισμών από τις εταιρείες και την έλλειψη μεταφοράς των κανονισμών.

Σχετικά με τα συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων στις μεταφορές: Συστήματα πληροφόρησης και διαβούλευσης:

- Μπορεί να ειπωθεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πληροφορίες που παρέχονται από τους εργοδότες στους εκπροσώπους τους (αν και η διαφορά των 20 μονάδων στο ποσοστό των εργοδοτών, 78% έναντι των εργαζομένων, 58% είναι περίεργη).

Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων (πάνω από 70%) αξιολογεί τις ληφθείσες πληροφορίες και το καθιερωμένο σύστημα διαβούλευσης ως **χρήσιμες ή επαρκείς**.

- Τα συστήματα συμμετοχής και επίλυσης προβλημάτων από τους εργαζόμενους, κατά πλειοψηφία, πραγματοποιούνται μέσω των συνδικάτων ή των εκπροσώπων των εργαζομένων, αν και υπάρχει ένα ποσοστό κοντά στο 40% που θα το έκανε «απευθείας με τον εργοδότη».

Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων:

- Η συλλογική σύμβαση ορίζεται κυρίως ως το μέσο με το οποίο καθορίζονται οι μισθοί των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών. Αν και, το 22% δηλώνει άμεση διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, και 16% που βεβαιώνει ότι καθιερώνεται απευθείας από τον εργοδότη.
- Ο βασικός μισθός, τα επιδόματα που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή τη σύμβαση εργασίας και το επίδομα προϋπηρεσίας στην εταιρεία, αναγράφονται ως υποχρεωτικές έννοιες που απαρτίζουν τον μισθό.
- Οι μη υποχρεωτικές έννοιες, που αναφέρονται από την πλειοψηφία, είναι επιδόματα μεταφοράς, ημερομίσθια και διαμονή κατά την απόσπαση, όπου υπάρχει συμφωνία μεταξύ ομάδων και, γενικά, ανά χώρα ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την καταβολή ημερομισθίων στους αποσπασμένους εργαζόμενους με βάση την εργασία τους.
- Οι συνθήκες εργασίας στον τομέα των μεταφορών θεωρούνται αποδεκτές από την πλειοψηφία των ερωτηθέντων, αν και με ποσοστιαίες διαφορές ανά χώρα, υπογραμμίζοντας την Ιταλία όπου θεωρούνται ως επί το πλείστον ακατάλληλες.
- Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων έχει δικαίωμα ιατρικής εξέτασης, τουλάχιστον ετησίως, σε ποσοστά ελαφρώς υψηλότερα από 70%, καθώς και εκπαίδευσης σε θέματα ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας τους με συχνότητα και ποιότητα που θεωρείται επαρκής.
- Οι εργαζόμενοι επισημαίνουν τους μισθούς ως προτεραιότητα όσον αφορά τις ανάγκες τους, ακολουθούμενο από μεγαλύτερη αναγνώριση από τον εργοδότη και διαβούλευση με τον εργοδότη για εργασιακά και επαγγελματικά θέματα.

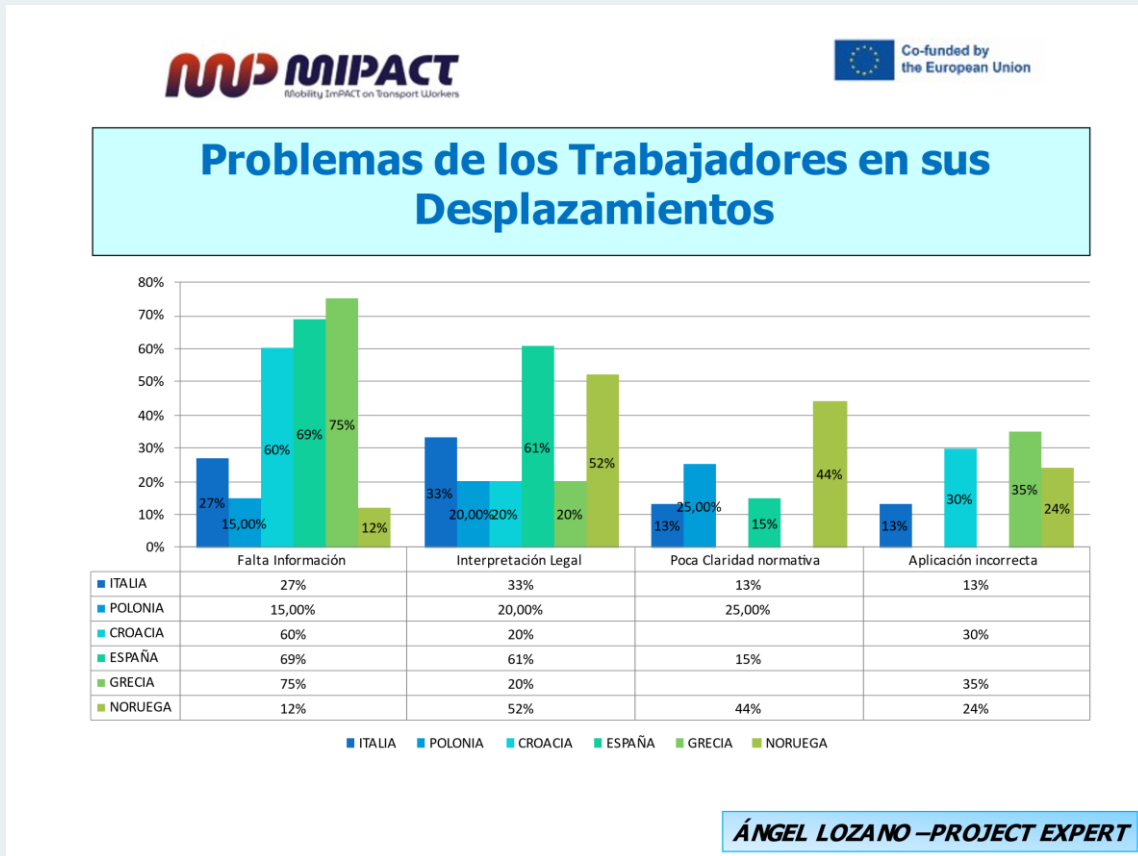
Σχετικά με τη γνώση των ισχυόντων ευρωπαϊκών κανονισμών για την απόσπαση εργαζομένων από τους εργοδότες:

- Η γνώση της νομοθεσίας σχετικά με τις δραστηριότητες που πρέπει να εκτελούν οι εταιρείες οδικών μεταφορών μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών είναι πολύ χαμηλή, μόλις ξεπερνά το 50% κατά μέσο όρο σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες, αν και το ποσοστό αυτό μειώνεται φαινομενικά λόγω των ελάχιστων ποσοστών της Ιταλίας, 11% και Πολωνίας, 35%.

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι τόσο η Ελλάδα όσο και η Κροατία αμφιβάλλουν, στις εκθέσεις τους, για τα ποσοστά που προέκυψαν στις έρευνές τους, καθώς, επισημαίνουν, όταν τους ζητήθηκε να αναφέρουν δύο παραδείγματα αυτών των δραστηριοτήτων, πολύ λίγοι ήταν σε θέση να το κάνουν.

- Υπάρχει βαθιά και διαδεδομένη άγνοια για την ύπαρξη ενός διαδικτυακού εργαλείου υποβολής αίτησης για αποσπασμένους εργαζόμενους (μόνο η Ισπανία, με 73% και η Νορβηγία, με 52% επιδεικνύουν σημαντική γνώση).
- Το αρχείο ταχογράφου, το αντίγραφο της δήλωσης απόσπασης του εργαζομένου και το αντίγραφο της σύμβασης εργασίας είναι τα τρία έγγραφα που οι εργοδότες αναφέρουν συχνότερα ως εκείνα που πρέπει να έχει μαζί του ο οδηγός κατά την απόσπασή του.

Σελίδα 14



Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι

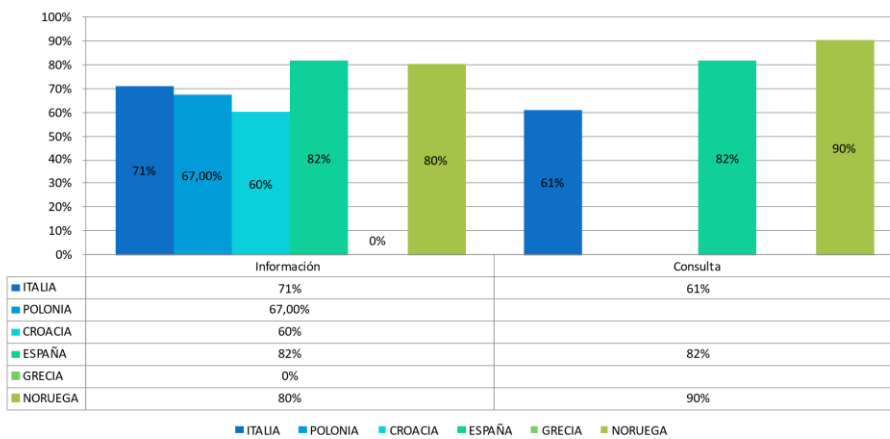
	Έλλειψη πληροφοριών	Ερμηνεία κανονισμών	Έλλειψη σαφήνειας κανονισμών	Λανθασμένη εφαρμογή των κανονισμών
Ιταλία	27%	33%	13%	13%
Πολωνία	15%	20%	25%	
Κροατία	60%	20%		30%
Ισπανία	69%	61%	15%	
Ελλάδα	75%	20%		35%
Νορβηγία	12%	52%	44%	24%

Σελίδα 15

Αξιολόγηση του συστήματος πληροφοριών και διαβούλευσης: χρήσιμο ή κατάλληλο

	Πληροφορίες	Διαβούλευσης
Ιταλία	27%	33%
Πολωνία	15%	20%
Κροατία	60%	20%
Ισπανία	69%	61%
Ελλάδα	75%	20%
Νορβηγία	12%	52%

VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA CONSULTA: ÚTIL O ADECUADA



ÁNGEL LOZANO –PROJECT EXPERT

Σελίδα 17

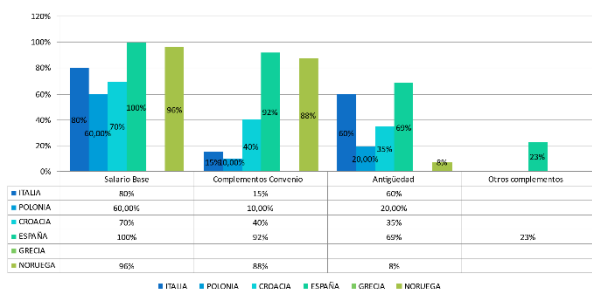
Υποχρεωτικές έννοιες που περιλαμβάνονται στον μισθό (αριστερός πίνακας)

	Βασικός μισθός	Επιδόματα που καθορίζονται από τη σύμβαση	Χρόνια υπηρεσίας	Άλλα επιδόματα
Ιταλία	80%	15%	60%	
Πολωνία	60%	10%	20%	
Κροατία	70%	40%	35%	
Ισπανία	100%	92%	69%	23%
Ελλάδα				
Νορβηγία	96%	88%	8%	

Προαιρετικές έννοιες που περιλαμβάνονται στον μισθό (δεξιός πίνακας)

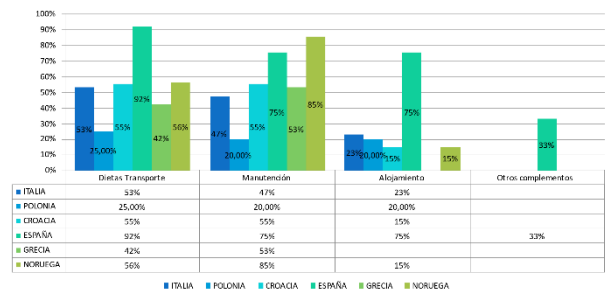
	Έξοδα μεταφοράς	Ημερομίσθια	Κατάλυμα	Άλλα επιδόματα
Ιταλία	53%	47%	23%	
Πολωνία	25%	20%	20%	
Κροατία	55%	55%	15%	
Ισπανία	92%	75%	75%	33%
Ελλάδα	42%	53%		
Νορβηγία	56%	85%	15%	

CONCEPTOS SALARIALES OBLIGATORIOS



ÁNGEL LOZANO -PROJECT EXPERT

CONCEPTOS SALARIALES NO OBLIGATORIOS

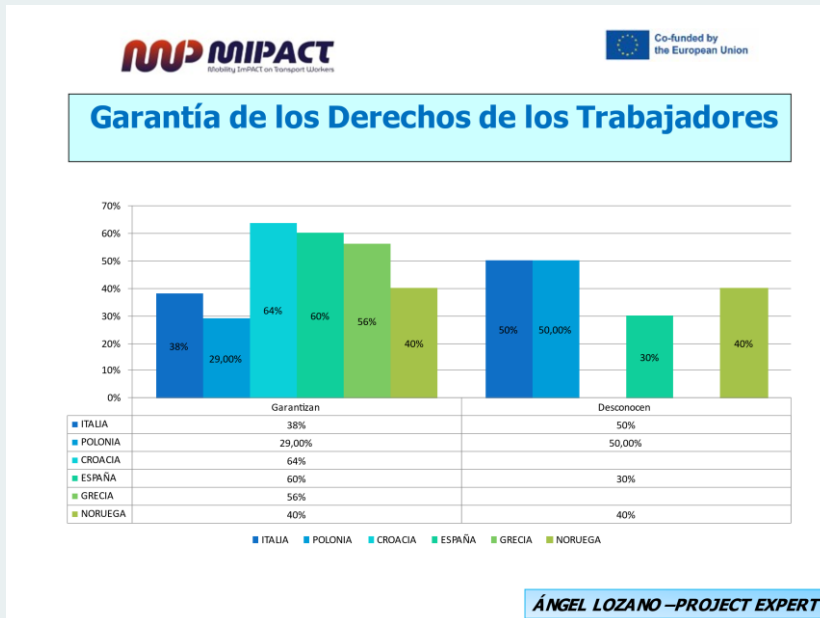


ÁNGEL LOZANO -PROJECT EXPERT

Σελίδα 21

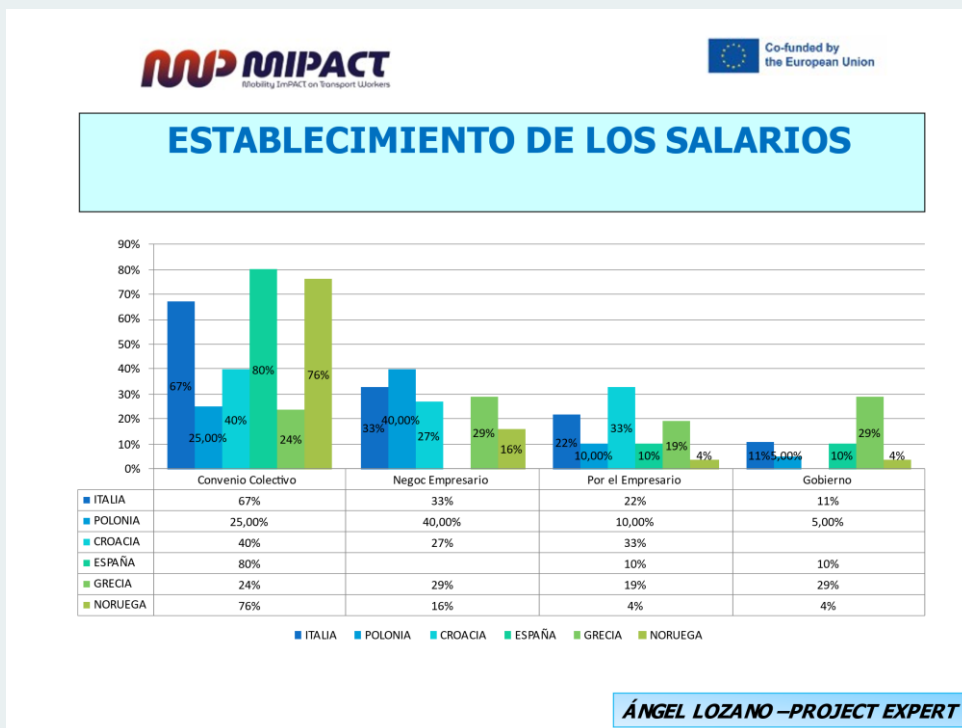
Εγγύηση δικαιωμάτων εργαζομένων

	Είναι εγγυημένα	Δεν ξέρουν αν είναι εγγυημένα
Ιταλία	38%	50%
Πολωνία	20%	50%
Κροατία	61%	
Ισπανία	60%	30%
Ελλάδα	56%	
Νορβηγία	40%	40%



Σελίδα 22
 Καθορισμός μισθού

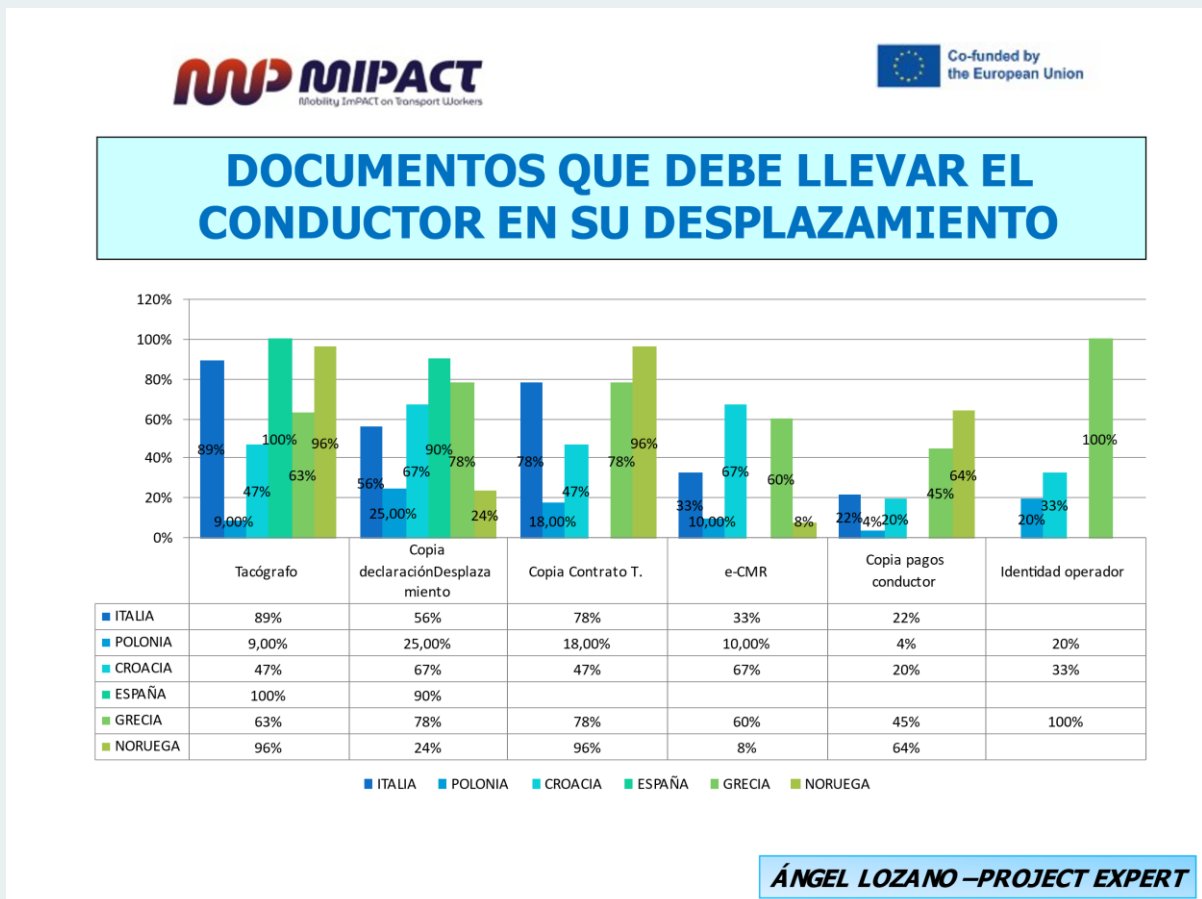
	Συλλογική σύμβαση	Διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη	Εργοδότης	Κυβέρνηση
Ιταλία	67%	335	22%	11%
Πολωνία	25%	40%	10%	5%
Κροατία	40%	27%	33%	
Ισπανία	80%		10%	10%
Ελλάδα	24%	29%	19%	29%
Νορβηγία	76%	16%	4%	4%



Σελίδα 24

Έγγραφα που πρέπει να έχει μαζί του ο αποσπασμένος εργαζόμενος

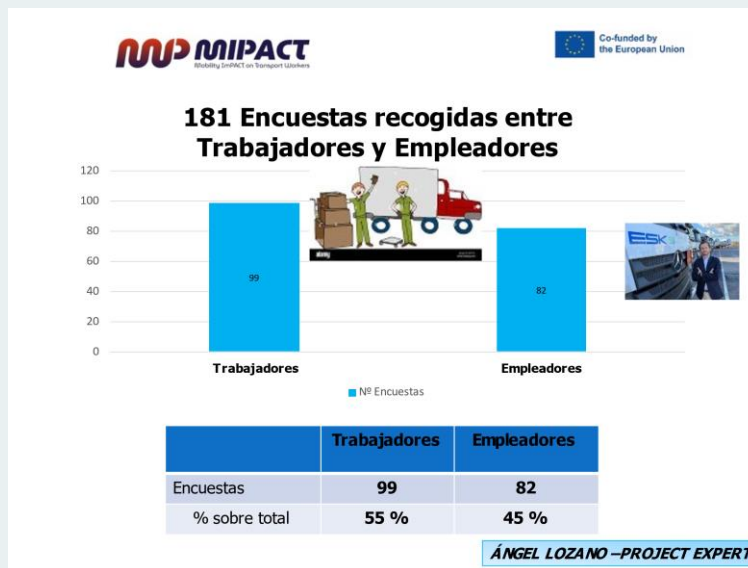
	Ταχογράφος	Αντίγραφο της δήλωσης για την απόσπαση του εργαζομένου	Αντίγραφο της σύμβασης εργασίας	Ελ. φορτωτική (CMR)	Αποδείξεις πληρωμής οδηγού	Ταυτότητα χειριστή
Ιταλία	89%	56%	78%	33%	22%	
Πολωνία	9%	25%	18%	10%	4%	20%
Κροατία	47%	67%	47%	67%	20%	33%
Ισπανία	100%	90%				
Ελλάδα	63%	78%	78%	60%	45%	100%
Νορβηγία	96%	24%	96%	8%	64%	



Σελίδα 25

181 έρευνες που έχουν συγκεντρωθεί από εργαζόμενους και εργοδότες

	Εργαζόμενοι	Εργοδότες
Έρευνες	99	82
% του συνολικού αριθμού	55%	45%





ΜΙΡΑΡΑCT

Mobility IMPACT on Transport Workers



Co-funded by
the European Union

«Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση». Ωστόσο, οι γνώμες και οι απόψεις που εκφράζονται στο εν λόγω έγγραφο είναι αποκλειστικά του συντάκτη ή των συγγραφέων και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του [όνομα της χορηγούσας αρχής]. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνα για αυτά.»