

# Επιπτώσεις μετάθεσης στους εργαζομένους του Τομέα Μεταφορών – “MIPACT”

## Περιεχόμενα

ΕΘΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ.....	2
<b>Στάδιο έρευνας τεκμηρίωσης.....</b>	<b>2</b>
<b>Στάδιο ανάλυσης διαδικτυακής έρευνας.....</b>	<b>5</b>
<b>Συμπεράσματα .....</b>	<b>14</b>

## ΕΘΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

### Στάδιο έρευνας τεκμηρίωσης

Πρόσωπα τα οποία εργάζονται σε άλλο κράτος – μέλος της ΕΕ ή σε κράτος το οποίο δεν είναι μέλος της ΕΕ, αλλά έχει υπογράψει σχετική σύμβαση με την ΕΕ και τα οποία πρόσωπα έχουν αποσπασθεί με σκοπό να εργασθούν στην Ελλάδα για περιορισμένο χρονικό διάστημα, χαρακτηρίζονται ως αποσπασμένοι εργαζόμενοι. Ο συγκεκριμένος τύπος εργαζομένων διαφέρει αρκετά από τους μετακινούμενους εργαζομένους, δεδομένου ότι οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν αποσπώνται σε κάποια χώρα της ΕΕ με σκοπό την ενσωμάτωσή τους στην τοπική αγορά εργασίας. Η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας της χώρας προορισμού είναι μόνο προσωρινή. Οι νόμοι της ΕΕ έχουν ορίσει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μετακινούμενων εργαζομένων με την έννοια ότι τα δικαιώματά τους καλύπτονται από την προσλαμβάνουσα εταιρεία στην χώρα της ΕΕ από την οποία προέρχονται και θα πρέπει τα εν λόγω δικαιώματα να εξασφαλίζονται και να προστατεύονται βάσει της εθνικής νομοθεσίας του εν λόγω κράτους – μέλους της ΕΕ (για παράδειγμα, όσον αφορά την ασφάλιση των μετακινούμενων εργαζομένων). Επιπλέον, το γενικό πνεύμα του νόμου είναι ότι οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι πρέπει επίσης να υπάγονται στην εθνική εργατική νομοθεσία της χώρας που τους φιλοξενεί, η οποία και ορίζει τις κατώτατες αμοιβές, τις άδειες, ζητήματα υγείας και ασφάλειας και ζητήματα διακρίσεων.

Δυστυχώς, οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι αποτελούν μια εργασιακή κατηγορία η οποία δεν έχει τοποθετηθεί ως προτεραιότητα υπό την έννοια των δράσεων σχηματισμού πολιτικών. Για το εν λόγω συμπέρασμα μαρτυρά το γεγονός ότι έχουμε έλλειψη δεδομένων και συνακόλουθων πληροφοριών όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των μετακινούμενων εργαζομένων στην Ελλάδα. Ωστόσο, το εργασιακό καθεστώς, τα σχετικά δικαιώματα, καθώς και η προστασία των μετακινούμενων εργαζομένων καλύπτονται από τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, εν συμφωνία πάντα με τις οδηγίες της ΕΕ. Παρ' όλα αυτά, μελέτες δείχνουν ότι υπάρχουν προβλήματα στη συμμόρφωση με τους νόμους σε μεμονωμένες περιπτώσεις, καθώς και ότι η πολιτική

επισκόπησης με σκοπό την εξασφάλιση των δικαιωμάτων και την πλήρη προστασία των μετακινούμενων εργαζομένων δεν είναι μάλλον αρκετά αυστηρή (Τίκος, 2011).

Το νομοθετικό πλαίσιο που περιλαμβάνει την κάλυψη, την προστασία και τα προνόμια των μετακινούμενων εργαζομένων αφορά όλους τους εργαζομένους που ανήκουν στην εν λόγω κατηγορία και όπως προαναφέρθηκε, εκσυγχρονίζεται βάσει των οδηγιών της ΕΕ. Τα βασικά σημεία στο τρέχον νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδος και στην εξέλιξή του ανά τις τελευταίες δεκαετίες έχουν ως εξής (από την επίσημη ιστοσελίδα του ελληνικού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων):

- *Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 219/2000, «Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων που αποσπώνται για την εκτέλεση προσωρινής εργασίας στο έδαφος της Ελλάδας, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών»*. Το Π.Δ. 219/2000 καλύπτει τα θέματα και τις παροχές όλων των μετακινούμενων εργαζομένων σε εναρμόνιση με την Οδηγία της ΕΕ υπ' αριθμόν 96/71/EC.
- *Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 101/2016, «Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθμ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)*: το Π.Δ. 101/2016 εφαρμόστηκε με σκοπό την αναβάθμιση της ελληνικής νομοθεσίας, βάσει της Οδηγίας της ΕΕ υπ' αριθμόν 2014/67/ΕΕ.
- *Προεδρικό Διάταγμα (Π.Δ.) 30/2021*: εφαρμόζει την Οδηγία της ΕΕ υπ' αριθμόν 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> Ιουνίου του έτους 2018, η οποία τροποποιεί την ευρωπαϊκή Οδηγία υπ' αριθμόν 96/71/EC.

Οι εργασιακές σχέσεις των μετακινούμενων εργαζομένων στην Ελλάδα ρυθμίζονται από την ελληνική εργασιακή νομοθεσία, τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Εργασιακές Συμβάσεις και τις συλλογικές συμβάσεις που ισχύουν κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους. Οι εν λόγω συμβάσεις καθορίζουν, μεταξύ άλλων ρυθμίσεων, τον κατώτατο μισθό. Από τον Απρίλιο του 2023, ο νόμιμος κατώτατος μισθός ορίζεται στα

780 ευρώ, ενώ το ημερομίσθιο για τους εργάτες ορίζεται στα 34.84 ευρώ (μεικτά ποσά). Τα ελάχιστα ποσά ενδέχεται αυξηθούν λόγω προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Όλες οι ως άνω παροχές δεν ισχύουν για μετακινούμενους εργαζομένους σε περιπτώσεις στις οποίες η περίοδος απόσπασης διαρκεί οκτώ ημέρες ή λιγότερο. Ωστόσο, ο ελάχιστος αριθμός ημερών για τους μετακινούμενους εργαζομένους δεν ισχύει για εργαζομένους του τομέα κατασκευών. Επιπροσθέτως, ως αναγράφεται στο Π.Δ. 30/2021 που προαναφέρθηκε, όλα τα έξοδα που αφορούν την εργασία μετακινούμενων εργαζομένων στην Ελλάδα (όπως για παράδειγμα τα έξοδα διαμονής και μεταφοράς), θα πρέπει να καλύπτονται από τους εργοδότες.

Η ελληνική νομοθεσία έχει επίσης εναρμονιστεί με τις Οδηγίες της ΕΕ που αφορούν τον μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας και το κατώτατο όριο αδειών και μη εργάσιμων ημερών. Ενώ οι λεπτομέρειες σχετικά με τις ώρες εργασίας και τις μη εργάσιμες ώρες και ημέρες αλλάζουν βάσει της ισχύουσας σύμβασης εργασίας, ο Νόμος 3863/2010 προβλέπει ότι οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας ορίζονται σε έως 40 και ότι οι εργαζόμενοι επιτρέπεται να εργάζονται έως και 5 επιπλέον ώρες σε περιπτώσεις συμβάσεων πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ή έως και 8 επιπλέον ώρες σε περιπτώσεις συμβάσεων εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ετήσια πληρωμένη άδεια, η οποία υπολογίζεται βάσει του αριθμού των εργάσιμων ημερών για συμβάσεις πενθήμερης και εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (Νόμος 3302/2004). Επιπλέον, οι άδειες μητρότητας και προστασίας εγκύων ή γυναικών που γέννησαν πρόσφατα, ρυθμίζονται όπως ορίζεται από την ελληνική εργασιακή νομοθεσία για όλες τις γυναίκες εργαζόμενες.

Επιπροσθέτως, οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι προστατεύονται από τον Νόμο 3850/2010 και το Προεδρικό Διάταγμα 17/1996 το οποίο αφορά ζητήματα τα οποία σχετίζονται με την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας. Το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο συνάδει με τις Οδηγίες της ΕΕ 89/931/EEC και 91/383 της ΕΟΚ. Η σχετική νομοθεσία περιλαμβάνει τις βασικές διατάξεις που πρέπει να αναλαμβάνονται στο εργασιακό περιβάλλον και ορίζει τις υποχρεώσεις όλων των συμβαλλομένων μερών (για παράδειγμα των εργοδοτών, των εργαζομένων, των μηχανικών, των επιτροπών ασφάλειας και υγείας και ομοίως). Επιπλέον, το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο είναι εναρμονισμένο με τις Οδηγίες της ΕΕ που σχετίζονται με επικίνδυνα υλικά και ουσίες που ενδεχομένως βρεθούν σε χώρους εργασίας.

Ο αρμόδιος φορέας για την επισκόπηση της συμμόρφωσης όλων των συμβαλλομένων μερών στον εργασιακό νόμο και στις σχετικές συλλογικές συμβάσεις είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία επίσης καλύπτει τους μετακινούμενους εργαζομένους σε περιπτώσεις που υπάρχουν ενδείξεις ότι καταπατώνται τα δικαιώματά τους. Η Επιθεώρηση Εργασίας τηρεί ορισμένα στοιχεία σχετικά με τους μετακινούμενους εργαζομένους στην Ελλάδα, τα οποία βασίζονται σε εργασιακές διαφορές που χειρίζεται ο εν λόγω φορέας. Βάσει των στοιχείων αυτών, το 2003 161 μετακινούμενος εργαζόμενος απασχολούνταν εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ο αντίστοιχος αριθμός αυξήθηκε στους 367 το 2004 και στους 657 το 2010, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία. Οι χώρες προέλευσης περιλαμβάνουν κυρίως κράτη – μέλη της ΕΕ, όπως η Κύπρος, η Πολωνία, η Γερμανία, η Ιταλία, η Βουλγαρία κ.ο.κ. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται κατά κύριο λόγο στους τομείς του τουρισμού, του εμπορίου, των κατασκευών, της υγείας και των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας, καθώς και της βιομηχανίας τροφίμων. Άλλα επίσημα στοιχεία μαρτυρούν ότι περίπου 10.000 μετακινούμενοι εργαζόμενοι απασχολούνται ετησίως στη ελληνική αγορά εργασίας.

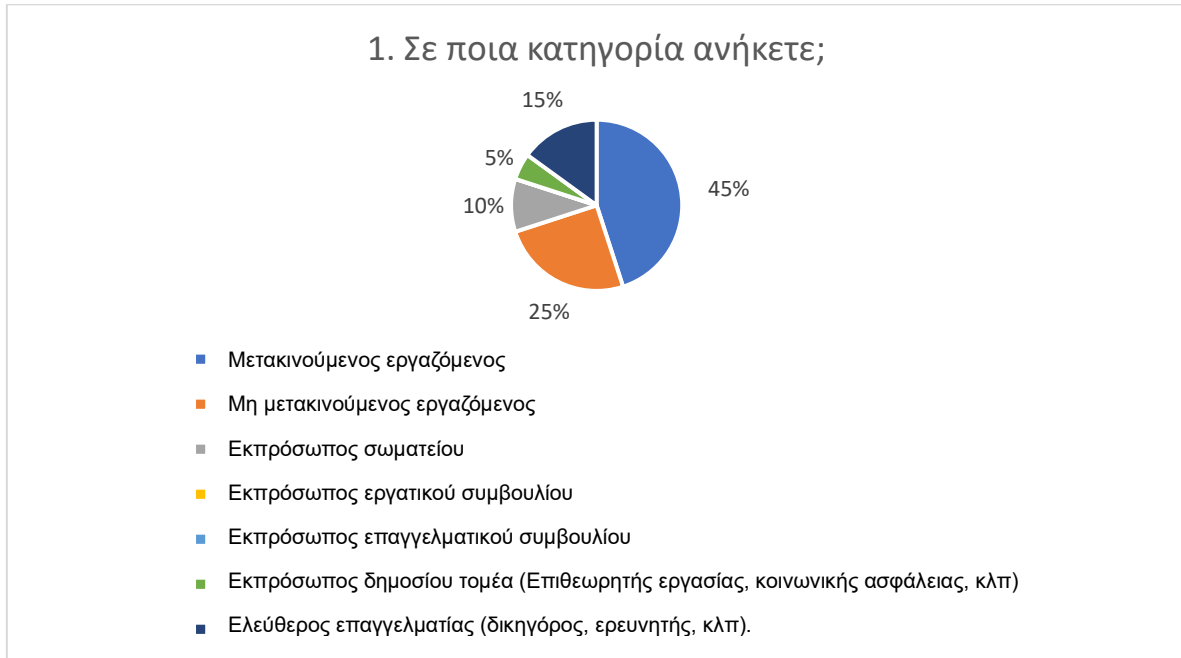
Τήκος, Ε. (2011). «Η απόσπαση εργαζομένων στην Ελλάδα: Η περίπτωση της Hellenic Petroleum (Ελληνικά Πετρέλαια)»: Αποσπασμένοι Εργάτες στην Ευρώπη: Οι περιπτώσεις της Ελλάδας και της Βουλγαρίας, (εκδόσεις) Σακελλαρόπουλος, Τ., Στεργίου, Α., Αθήνα: σελ. 261.

### **Στάδιο ανάλυσης διαδικτυακής έρευνας**

## **2. Ευαισθητοποίηση και χρήση της ευρωπαϊκής και της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με την απόσπαση εργατών.**

Η έρευνα των εργατών έλαβε συνολικά 20 απαντήσεις. Η πρώτη ερώτηση έθετε το ερώτημα «Σε ποια κατηγορία ανήκετε;» και οι σχετικές απαντήσεις παρουσιάζονται στο Γράφημα 1. Ιδιαίτερα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνει ότι είναι μετακινούμενοι εργάτες, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 45% των συνολικών απαντήσεων που λήφθηκαν. Επίσης, όσον αφορά το εύρος της ηλικία των εργατών (ερώτηση 2), το

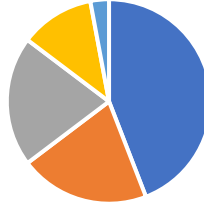
60% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 18-34, ενώ το εναπομείναν 40% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 35-54.



### Γράφημα 1

Όσον αφορά την ερώτηση 8, «Ποια θεωρείτε ότι είναι τα θεμελιώδη προβλήματα που αντιμετωπίζετε ως μετακινούμενος εργαζόμενος;» η συντριπτική πλειοψηφία, και συγκεκριμένα τα 15 από τα 20 άτομα, εξέφρασαν ότι η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους αποτελεί βασική τους ανησυχία (βλέπε Γράφημα 2).

8. Ποια θεμελιώδη προβλήματα θεωρείτε ότι αντιμετωπίζετε ως μετακινούμενος εργαζόμενος;



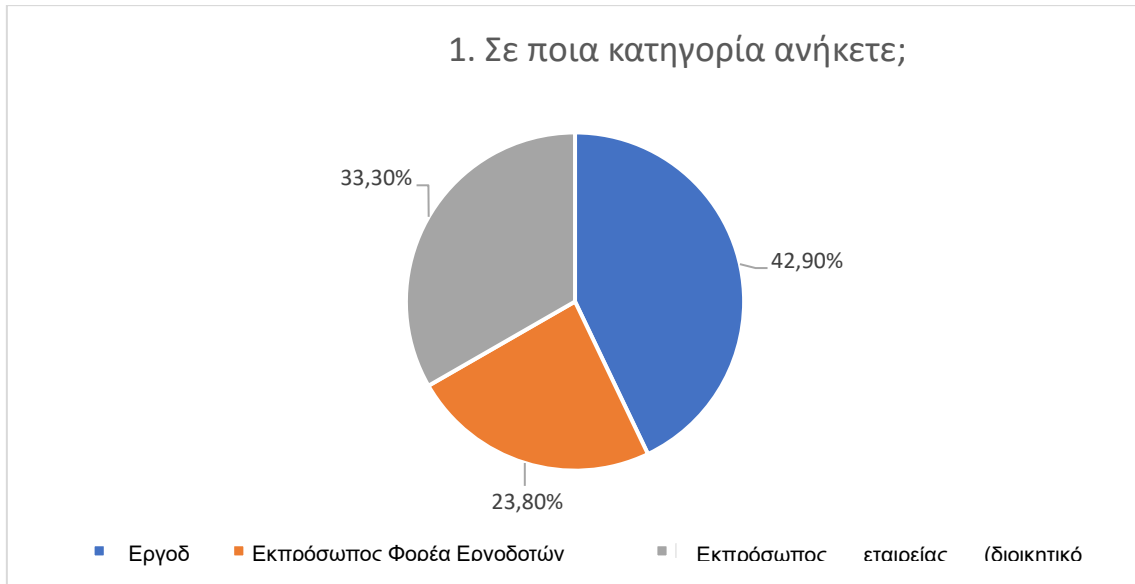
- Έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις μου
- Έλλειψη συγκεκριμένων διατάξεων στη χώρα μου
- Λανθασμένη εφαρμογή των ευρωπαϊκών διατάξεων από τον εργοδότη μου
- Προβλήματα ερμηνείας των διατάξεων μεταξύ διαφορετικών κρατών
- Δεν είμαι μετακινούμενος εργάτης

*Γράφημα 2*

Αντίθετα, το στάδιο της έρευνας που στόχευε να συλλέξει απαντήσεις από τους εργοδότες, έλαβε απαντήσεις από 21 άτομα. Στην ερώτηση νούμερο 1, «Σε ποια κατηγορία ανήκετε;», η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνει ότι είναι εργοδότες, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 42.9% του συνόλου, ενώ ακολουθεί το ποσοστό του



33.33%, το οποίο αποτελείται από εκπροσώπους εταιρειών/διοικητικά στελέχη (βλέπε Γράφημα 3).

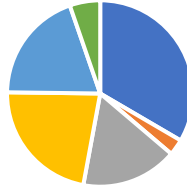


Γράφημα 2

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα εργοδοτών, το οποίο ανέρχεται στο 42.9%, ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των 35-54 ετών, ενώ το εναπομείναν ποσοστό κατανέμεται ισάξια, με το 28.6% των συμμετεχόντων να ανήκει στην κατηγορία των 18-34 ετών και το υπόλοιπο 28.6% στην κατηγορία άνω των 55 ετών.

Τέλος, στην ερώτηση 9, «Ως εργοδότης, ποια θεωρείτε ότι είναι τα θεμελιώδη προβλήματα που αντιμετωπίζετε με τις τρέχουσες ρυθμίσεις που αφορούν τους μετακινούμενους εργαζομένους;», η πλειοψηφία δήλωσε ότι το βασικό πρόβλημα είναι η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις ρυθμίσεις (βλέπε Γράφημα 4).

9. Ως εργοδότης, ποια θεωρείτε ότι είναι τα θεμελιώδη προβλήματα που αντιμετωπίζετε με τις τρέχουσες ρυθμίσεις που αφορούν τους μετακινούμενους εργαζομένους;



- Έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις διατάξεις
- Ασαφείς ευρωπαϊκές διατάξεις
- Έλλειψη διατάξεων της ΕΕ που αφορούν την απόσταση στη χώρα μου
- Έλλειψη συγκεκριμένων διατάξεων στη χώρα μου, ή ύπαρξη ασαφών διατάξεων
- Προβληματική εφαρμογή των ευρωπαϊκών διατάξεων από ορισμένες εταιρείες του Τομέα Μεταφορών
- Προβλήματα ερμηνείας των διατάξεων μεταξύ διαφορετικών κρατών

### Γράφημα 3

Η πλειοψηφία των εργοδοτών (71.44%) επιβεβαιώνουν ότι ενημερώνονται από τις Οδηγίες της ΕΕ σχετικά με τους μετακινούμενους εργαζομένους καθώς και ότι είναι σχετικά αισιόδοξοι όσον αφορά την εφαρμογή των εν λόγω οδηγιών εντός του πλαισίου του τομέα των οδικών μεταφορών. Αντιθέτως, μόνο το 60% των εργαζομένων γνωρίζουν ότι υπάρχουν οδηγίες που σχετίζονται με τους μετακινούμενους εργάτες. Περίπου οι μισοί από αυτούς θεωρούν ότι οι οδηγίες αυτές εφαρμόζονται στον τομέα των μεταφορών, ενώ το άλλο μισό δηλώνει ότι δεν γνωρίζει εάν εφαρμόζονται οδηγίες. Επιπρόσθετα, μεταξύ των εργοδοτών, το 56.3% πιστεύει ότι οι διατάξεις που περιγράφονται σε αυτές τις οδηγίες είναι επαρκείς για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων. Από την άλλη, το 50% των εργατών διαφωνούν με την ως άνω πεποίθηση και δηλώνει ότι οι ισχύουσες διατάξεις είναι ανεπαρκείς για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων.

### 3. Πρότυπα συμπερίληψης εργαζομένων του τομέα μεταφορών

Το επόμενο στάδιο της έρευνας εστιάζει στην ύπαρξη και ύπαρξη και την απόδοση συστημάτων πληροφόρησης και διαβούλευσης για μετακινούμενους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται στον τομέα των

μεταφορών Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι 10 στους 21 εργοδότες εφαρμόζουν παρόμοια συστήματα και συνεργάζονται άμεσα με τους εργαζομένους τους (54.5%). Αντίθετα, το 60% των εργατών δήλωσε ότι έχουν την ευκαιρία να λάβουν πληροφορίες και να συμμετέχουν σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, μέσω εκπροσώπων εργατών ή μέσω σωματείων. Επιπλέον, όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα, οι εργαζόμενοι τείνουν να απευθύνονται στα σωματεία (35%) και σε φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων (30%), για να λάβουν βοήθεια και στήριξη.

#### **4. Εργασιακές συνθήκες μετακινούμενων εργαζομένων.**

α) Σύστημα και είδη αμοιβής μετακινούμενων εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους.

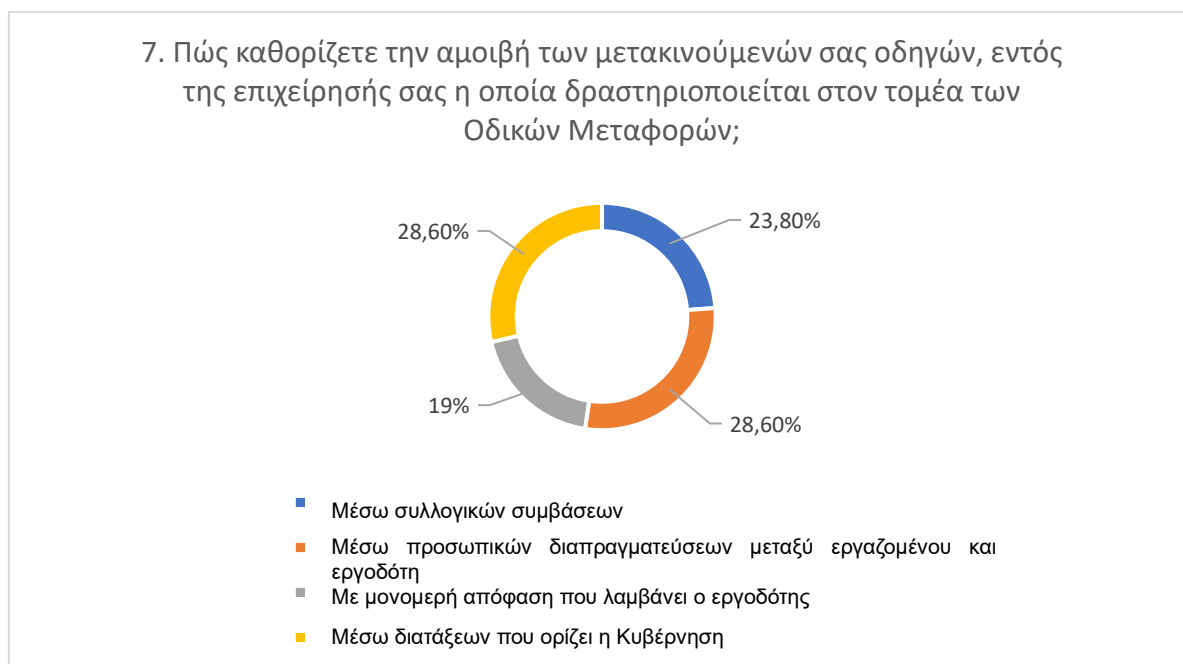
Στο ερωτηματολόγιο των εργαζομένων, η ερώτηση 4, «Πώς καθορίζεται η αμοιβή στον επαγγελματικό τομέα οδικών μεταφορών στη χώρα σας;» εστιάζει σε ζητήματα αμοιβών. Οι απαντήσεις που λήφθηκαν είναι αρκετά ισάξια μοιρασμένες. Συγκεκριμένα, το 26.3% των συμμετεχόντων απαντά ότι η αμοιβή τους ορίζεται μέσω συλλογικών συμβάσεων, το άλλο 26.3% απαντά μέσω κρατικών διατάξεων, ένα πρόσθετο 26.3% απαντά μέσω μονομερών αποφάσεων που λαμβάνει ο εργοδότης και το υπόλοιπο 21.1% απαντά μέσω προσωπικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Συνεχίζοντας, οι εργαζόμενοι, απάντησαν στο ποια είναι τα βασικά υποχρεωτικά στοιχεία της αμοιβής τους, με το 70% να υπογραμμίζει τη σημασία του βασικού μισθού και το 25% να δηλώνει την προϋπηρεσία τους εντός της εταιρείας. Όσον αφορά τα μη χρηματικά προνόμια, το 52.6% αναφέρει την κάλυψη των εξόδων διαμονής, ενώ το 42.1% αναφέρει την κάλυψη των εξόδων μεταφοράς.

Επίσης, στην ερώτηση 6, «Εάν λαμβάνετε αποζημίωση για έξοδα μεταφοράς, διαμονής και διαβίωσης, όταν ταξιδεύετε μεταξύ της χώρας όπου συνήθως εργάζεστε και της χώρας προορισμού σας, ποιος είναι υπεύθυνος να καλύψει τα έξοδα αυτά;», η πλειοψηφία των εργαζομένων (57.9%) δηλώνει ότι ο εργοδότης τους είναι αρμόδιος για την κάλυψη των εν λόγω εξόδων.

Όσον αφορά τους εργοδότες, στην ερώτηση 7, «Πώς καθορίζετε την αμοιβή των μετακινούμενων σας οδηγών, εντός της επιχείρησής σας, η οποία δραστηριοποιείται

στον τομέα των Οδικών Μεταφορών;», οι απαντήσεις είναι σχεδόν μισές – μισές (βλέπε Γράφημα 5). Εν συνεχεία, στην ερώτηση 8, «Καταβάλλετε στους μετακινούμενους εργαζομένους σας τα έξοδα μεταφοράς, διαβίωσης και διαμονής, εάν κρίνεται απαραίτητο και βάσει της απόσπασης;», ένα σημαντικό ποσοστό (76.5%) επιβεβαιώνει ότι όντως καλύπτει τέτοιου είδους έξοδα όταν αυτό απαιτείται.



*Γράφημα 5*

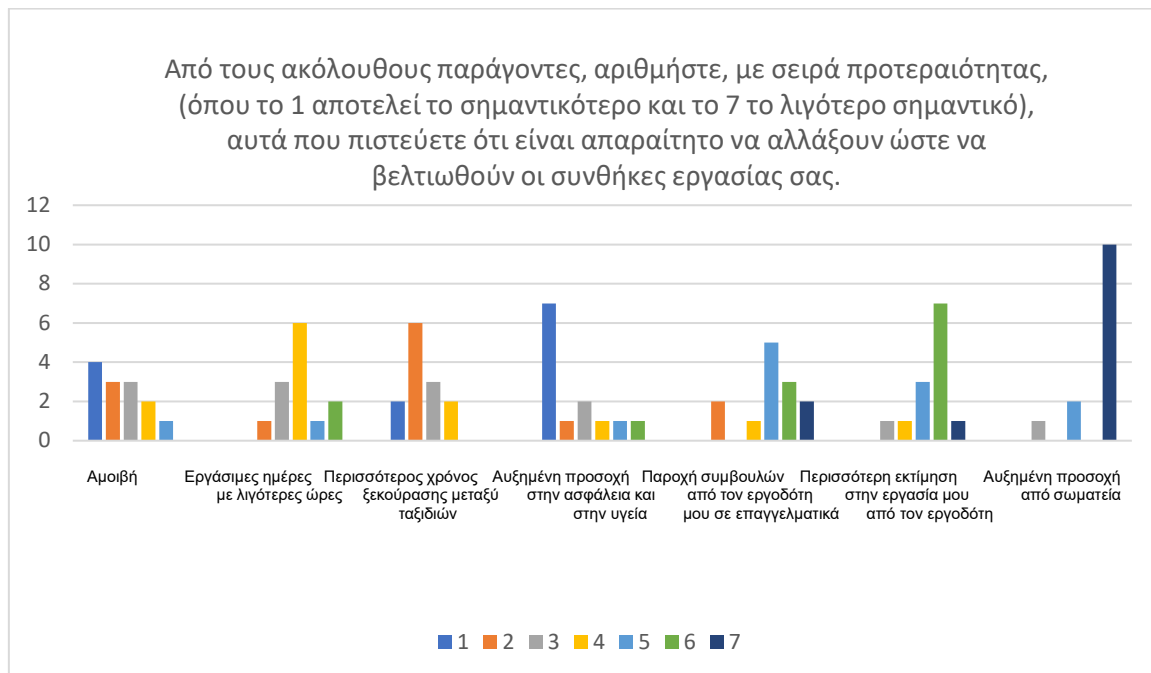
### β) Λοιπές συνθήκες εργασίας των μετακινούμενων εργαζομένων

Βάσει των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια που απευθύνονταν στους εργαζομένους του τομέα μεταφορών, το 65% αυτών θεωρούν τις συνθήκες εργασίας τους επαρκείς, με μόνο το 5% να τις βαθμολογούν ως «πολύ καλές». Όταν ερωτήθηκαν εάν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται πραγματοποιεί τουλάχιστον έναν έλεγχο υγείας ετησίως, οι απαντήσεις και πάλι ήταν ισάξια μοιρασμένες, με το ένα μισό να απαντά θετικά και το άλλο μισό αρνητικά.

Επίσης, μεταξύ 20 εργαζομένων, οι 12 δήλωσαν ότι δεν έχουν λάβει κανενός είδους εκπαίδευση επί της πρόβλεψης επαγγελματικών κινδύνων και προστασίας της υγείας. Μεταξύ αυτών που είχαν λάβει εκπαίδευση, η πλειοψηφία (88.9%) έκρινε την εν λόγω εκπαίδευση επαρκή.

### γ) Ανάγκες των εργαζομένων υπό την έννοια των συνθηκών εργασίας και της προσωπικής ικανοποίησης.

Όσον αφορά τις προτεραιότητες στις εργασιακές συνθήκες και στα κίνητρα που λαμβάνουν στην εργασία τους, οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι του τομέα μεταφορών αναφέρουν τα εξής (βλέπε Γράφημα 6):



Γράφημα 4

## 5. Γνώση των εργοδοτών επί της ισχύουσας νομοθεσίας.

Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, η πλειοψηφία των εργοδοτών (71.4%) δηλώνει ότι είναι γνώριμη με τις ισχύουσες διατάξεις που αφορούν τη λειτουργία επιχειρήσεων του τομέα οδικών μεταφορών σε διάφορα κράτη και οι οποίες θεωρούνται απόσπαση εργατών.

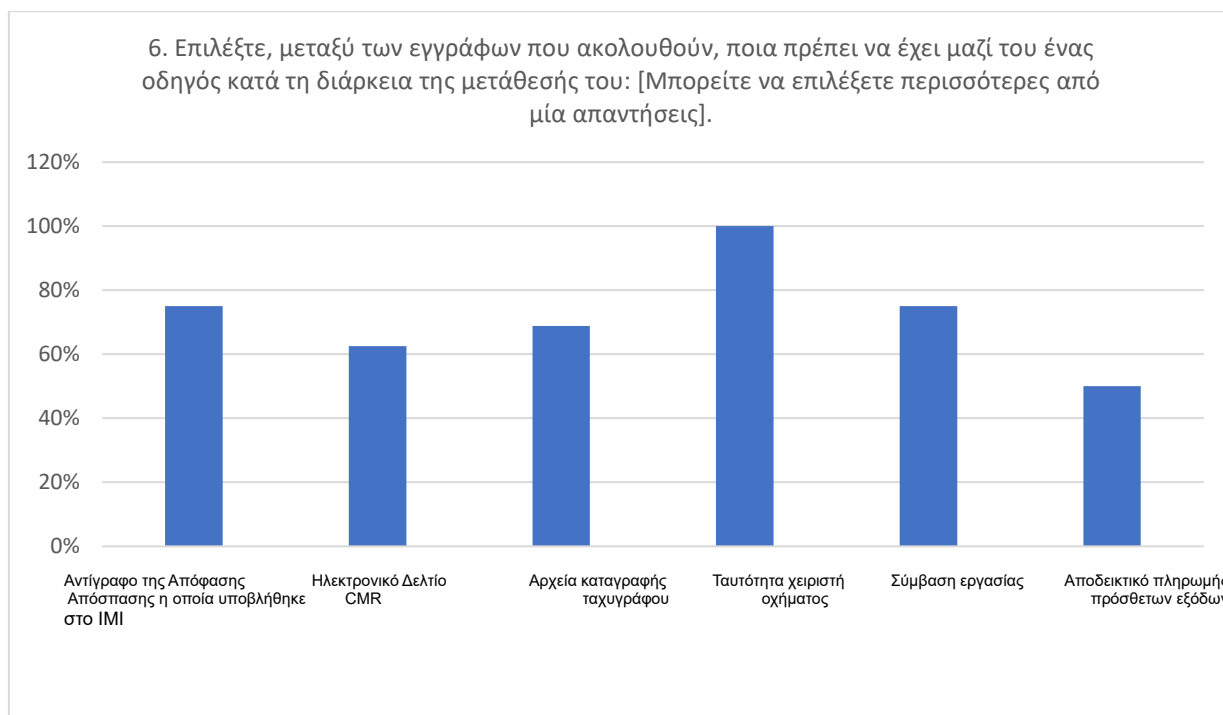
Ωστόσο, όταν τους ζητήθηκε να παραθέσουν δύο παραδείγματα τέτοιων λειτουργιών, μόνο οι 9 από αυτούς απάντησαν ως εξής:

- Μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός της χώρας εργασίας για δρομολόγιο που σχετίζεται με την εργασία.
- Εργαζόμενος ο οποίος είχε σταλεί από την επιχείρηση στην οποία εργάζεται να απασχοληθεί για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλη χώρα.
- Παροχή υπηρεσιών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε άλλη χώρα.
- Αποστολή εργαζομένου στο εξωτερικό με σκοπό να εκτελέσει ένα τμήμα της εργασίας του εκεί.

- Αποστολή οδηγού στο εξωτερικό για περισσότερες από μία ημέρες, με σκοπό να πραγματοποιήσει δρομολόγιο.
- Εργασία στο εξωτερικό για μερικές ημέρες.
- Εργαζόμενους που επισκέπτεται χώρα του εξωτερικού με σκοπό να εκτελέσει καθήκοντα που του/της δόθηκαν από την επιχείρηση για την οποία εργάζεται.
- Αποστολή εργαζομένων στο εξωτερικό με σκοπό να εκτελέσουν συγκεκριμένα καθήκοντα.
- Αποστολή εργαζομένων στο εξωτερικό για μικρό χρονικό διάστημα.

Όταν ερωτήθηκαν για τις γνώσεις τους σχετικά με διαδικτυακό εργαλείο το οποίο διευκολύνει τη δήλωση απόσπασης εργατών, το 55% απάντησε θετικά, ενώ οι υπόλοιποι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν για κάποιο τέτοιο διαδικτυακό εργαλείο. Από αυτούς που γνωρίζουν, μόνο οι έξι μπόρεσαν να δηλώσουν την ονομασία του εργαλείου, απαντώντας σωστά «IMI» and «Internal Market Information System» (Σύστημα Πληροφοριών Εσωτερικής Αγοράς).

Τέλος, στην ερώτηση 6, η οποία περιέχει την περισυλλογή των απαραίτητων δικαιολογητικών που θα πρέπει να έχει μαζί του ένας οδηγός κατά τη διάρκεια της μετάθεσής του, οι απαντήσεις που λήφθηκαν παρουσιάζονται στο Γράφημα 7.



### Συμπεράσματα

Περίληπτικά, βάσει των ευρημάτων της έρευνας μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εργοδότες είναι περισσότερο ενημερωμένοι σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία που αφορά τους μετακινούμενους εργαζομένους, απ' ότι είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Ωστόσο, όταν τους ζητήθηκε να δώσουν παραδείγματα τέτοιων λειτουργιών, μόνο ένας μικρός αριθμός εργοδοτών στάθηκαν ικανοί να δώσουν συγκεκριμένες απαντήσεις. Αυτό υποδεικνύει την ανάγκη να αποκτήσουν οι εργοδότες βαθύτερη κατανόηση της νομοθεσίας η οποία αφορά την επιχείρησή τους. Αντιθέτως, πολλοί εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν για τις εν λόγω οδηγίες, κάτι που μαρτυρά ανισότητα στις γνώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μεν και των δε.

Υπό το φως των ανωτέρω, τόσο οι έρευνες που στόχευαν στους εργοδότες, όσο και αυτές που στόχευαν στους εργαζομένους, δείχνουν ότι η έλλειψη πληροφόρησης αποτελεί θεμελιώδες ζήτημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι. Το εύρημα αυτό υποδεικνύει την ανάγκη για βελτίωση της επικοινωνίας και της ανταλλαγής πληροφοριών που σχετίζονται με τα δικαιώματα και τις ρυθμίσεις που αφορούν τους μετακινούμενους εργαζομένους.

Η έρευνα δείχνει ότι οι εργοδότες συμμετέχουν πιο ενεργά σε συστήματα πληροφόρησης και προσφοράς συμβουλευτικών υπηρεσιών, με το 54.5% των εργοδοτών να δηλώνουν ότι κάνουν χρήση τέτοιων συστημάτων και συνεργάζονται άμεσα με τους εργαζομένους τους. Αντιθέτως, το 60% των εργαζομένων δηλώνει ότι του προσφέρεται η ευκαιρία λήψης πληροφοριών και συμμετοχής σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσω εκπροσώπων των εργατών και μέσω εργατικών σωματείων, κάτι που μαρτυρά ότι μηχανισμοί για τη συμμετοχή των εργαζομένων υφίστανται, ωστόσο υπάρχει χώρος για βελτίωση στην εξασφάλιση μιας ασφαλούς συμπερίληψης και εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Τέλος, όσον αφορά την αμοιβή, εφαρμόζονται ποικίλα συστήματα καθορισμού των αμοιβών των μετακινούμενων εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών. Η αμοιβή μπορεί να καθορισθεί μέσω συλλογικών συμβάσεων, κρατικών διατάξεων, μονομερών

αποφάσεων που λαμβάνονται από τον εργοδότη, ή προσωπικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, ορισμένοι εργαζόμενοι εξέφρασαν την ανησυχία τους σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες κατά τη διάρκεια των ταξιδιών τους και ανέφεραν περιορισμένη πρόσβαση σε υγειονομικούς ελέγχους, καθώς και σε εκπαιδεύσεις που αφορούν τους κινδύνους στον χώρο εργασίας.