



Οδηγός για τα εργατικά
δικαιώματα των
παράτυπων εργατών βάσει
του διεθνούς δικαίου και
του δικαίου της ΕΕ

Η PICUM, η Πλατφόρμα Διεθνούς Συνεργασίας για τους παράτυπους μετανάστες, είναι ένα δίκτυο οργανώσεων που επιδιώκει να προωθήσει την κοινωνική δικαιοσύνη και τα ανθρώπινα δικαιώματα για τους παράτυπους μετανάστες. Με βάση τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, κατά του ρατσισμού και υπέρ της ισότητας, και με τεκμήρια δύο δεκαετιών, εμπειρία και εμπειρογνωμοσύνη σχετικά με τους παράτυπους μετανάστες, η PICUM προωθεί την αναγνώριση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους και παρέχει έναν ουσιαστικό σύνδεσμο μεταξύ της πραγματικότητας σε τοπικό επίπεδο και των συζητήσεων που διεξάγονται σε επίπεδο πολιτικής. Η PICUM ιδρύθηκε το 2001 ως πρωτοβουλία οργανώσεων πρώτης γραμμής και σήμερα ηγείται ενός ποικίλου δικτύου αποτελούμενου άνω των 160 οργανώσεων κοινωνίας των πολιτών με δράση σε πάνω από 30 χώρες.

Αυτός ο οδηγός συντάχθηκε από τη Lilana Keith από την PICUM, βασιζόμενος και χάρη στο έργο και τις συνεισφορές των:

- Bonnie Kalos και Jenna Grove, στο πλαίσιο της νομικής κλινικής ΕΕ της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης, σε συνεργασία με το Good Lobby,
- Karin Åberg Εκπαιδευόμενος Υποστήριξης για την PICUM,
- Η ομάδα του Πανεπιστημίου του Radboud: Tesseltje de Lange, Paul Minderhoud, Sandra Mantu και Giulia Ledda,
- Katerine Landuyt από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), Γενεύη, και
- Michele LeVoy και Alyn Smith από την PICUM



Βασίζεται επίσης στις πλούσιες εισηγήσεις των ομιλητών της σειράς διαδικτυακών νομικών σεμιναρίων ETUC-ILO-PICUM με θέμα «Πώς να διασφαλίσουμε τα εργασιακά δικαιώματα των παράτυπων οικονομικών μεταναστών σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία» που πραγματοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2021. Για περισσότερες πληροφορίες βλ.: [PICUM website](#).

© PICUM, 2022
Σχεδιασμός: www.chocolatejesus.be
Εικόνα εξωφύλλου: Boniato.studio

πίνακας περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
SPOTLIGHT: TÜMER KAI CHOWDURY	10
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΣΙΜΗ ΣΕ ΜΗ ΚΑΤΑΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΤΕΣ	14
Οδηγίες της ΕΕ που ισχύουν οπωσδήποτε για τους παράτυπους μετανάστες	16
Οδηγίες που θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εργάτες χωρίς χαρτιά	28
Συνθήκες και καταστατικά	38
Σημείωση για την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ)	43
Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Εκβάσεις νομολογίας	44
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ	48
Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ): Εκβάσεις νομολογίας	51
ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΧΩΡΙΣ ΧΑΡΤΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ	56
Συνθήκες ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα	56
Σημείωση αναφορικά με τη μη διάκριση και παράτυπους εργάτες	59
Διεθνή πρότυπα εργασίας αναφορικά με οικονομικούς μετανάστες	61
Συμβάσεις και συστάσεις της ΔΟΕ που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες	62
Κρίσιμα ζητήματα για τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες που αντιμετωπίζονται από τα πρότυπα της ΔΟΕ	64
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	70
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΟΔΗΓΙΩΝ ΕΕ	72



Η παρούσα έκθεση έλαβε χρηματοδοτική υποστήριξη από το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία "EaSI" (2021-2027). Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να ανατρέξετε στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/easi>. περιέχονται στην παρούσα έκδοση δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη την επίσημη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Εισαγωγή

Αν και οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους στον χώρο εργασίας,¹ έχουν δικαιώματα και προστασία βάσει διαφόρων νομικών πλαισίων. Αυτά περιλαμβάνουν τη διεθνή, περιφερειακή και εθνική νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων της ΔΟΕ, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και της σχετικής νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), καθώς και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Καλύπτονται επίσης από μια σειρά άλλων διατάξεων του δικαίου της ΕΕ και της σχετικής νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ). Παρόμοιες, και σε ορισμένες περιπτώσεις πρόσθετες, διατάξεις μπορεί να αντικατοπτρίζονται στην εθνική νομοθεσία για τα εργατικά δικαιώματα.²

- ¹ Δείτε π.χ. PICUM, [Ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς θα διασφαλιστεί ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη](#), 2020, Ινστιτούτο Δικαιοσύνης για τους Μετανάστες, [Πρόσβαση Οικονομικών Μεταναστών στη δικαιοσύνη για μη καταβολή μισθών: Παγκόσμια μελέτη αισιόδοξων πρωτοβουλιών](#), 2021.
- ² Για παράδειγμα, στη Γαλλία, ο Εργατικός Κώδικας αναφέρεται ρητά στα δικαιώματα των οικονομικών μεταναστών εργαζομένων που απασχολούνται παράτυπα. Ειδικότερα, ορίζει ότι πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους νόμιμους εργάτες όσον αφορά: Διατάξεις σχετικά με την απαγόρευση της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της προγεννητικής και μεταγεννητικής περιόδου, καθώς και του θηλασμού, διατάξεις σχετικά με το ωράριο εργασίας, την ανάπαυση και τις άδειες μετ' αποδοχών, διατάξεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, υπολογισμό της ιεραρχίας με βάση την εμπειρία στην εταιρεία. Εγγυάται επίσης τα δικαιώματα των εργαζομένων, για την περίοδο της παράτυπης απασχόλησης: Καταβολή των μισθών και των πρόσθετων αμοιβών (π.χ. υπερωρίες), σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις και συμβάσεις, μείον τα ποσά που έχουν προηγουμένως εισπραχθεί για την εν λόγω περίοδο, με υπόθεση 3 μηνών εργασίας, ελλείψει αποδείξεων περί του αντιθέτου, και αποζημίωση και ορισμένα διαδικαστικά δικαιώματα σε περίπτωση καταγγελίας της εργασιακής σχέσης, ανάλογα με τη συγκεκριμένη κατάσταση, αλλά ίση τουλάχιστον με τον μισθό τριών μηνών. Εργατικός Κώδικας, Άρθρο Λ. 8252-1-2. Για περισσότερες πληροφορίες δείτε επίσης: Gisti, Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes, Gisti: Παρίσι, 2014. c.f. PICUM, [Α Ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς να διασφαλιστεί ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη](#), 2020.

Γιατί αυτός ο οδηγός;

Ο παρών οδηγός επισημαίνει τα δικαιώματα των παράτυπων μεταναστών στο πλαίσιο της εργασίας βάσει του διεθνούς δικαίου και του δικαίου της ΕΕ, καθώς και ορισμένες σημαντικές νομολογίες σχετικά με παραβιάσεις των εν λόγω δικαιωμάτων. Μερικά από τα θέματα που εξετάζονται είναι η μη καταβολή μισθών (συμπεριλαμβανομένων των απλήρωτων υπερωριών και της άδειας άνευ αποδοχών, καθώς και της συστηματικής υποεκπλήρωσης ή μη καταβολής του ισχύοντος κατώτατου μισθοῦ), οι υπερβολικές ώρες εργασίας, η κατάσχεση εγγράφων, οι διακρίσεις στον χώρο εργασίας, οι ανθυγιεινές και μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας και τα εργατικά ατυχήματα, η εμπορία ανθρώπων και η καταναγκαστική εργασία. Συνολικά, δείχνει ότι οι παράτυποι εργάτες έχουν ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων ως άνθρωποι και ως εργάτες, ιδίως όσον αφορά την ίση μεταχείριση και όλα τα δικαιώματα και τα οφέλη που απορρέουν από προηγούμενη απασχόληση, καθώς και όταν είναι θύματα εγκλήματος.

Αναγνωρίζοντας τα τεράστια εμπόδια στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων μέσω επίσημων δικαστικών και μη δικαστικών μηχανισμών καταγγελιών, ο οδηγός επιδιώκει να υποστηρίξει και να προωθήσει την αύξηση χρήσης των υφιστάμενων νομικών πλαισίων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των παράτυπων εργαζομένων, καθώς και να υποστηρίξει τη μεταρρύθμιση προβληματικών νόμων και κενών στην εφαρμογή. Ως εκ τούτου, προτείνονται επίσης ορισμένες πιθανοί δίοδοι για δικαστικές διαδικασίες που θα μπορούσαν να προωθήσουν τα δικαιώματα των παράτυπων εργαζομένων.

Ενώ ο οδηγός περιλαμβάνει σημαντικές διατάξεις και εξελίξεις σχετικά με τα δικαιώματα των παράτυπων εργατών, όταν είναι θύματα εγκλήματος, συμπεριλαμβανομένων των ποινικοποιημένων μορφών εργασιακής εκμετάλλευσης, στοχεύει να ενθαρρύνει, ιδίως, τη μεγαλύτερη χρήση και εφαρμογή του εύρους των δικαιωμάτων που έχουν οι παράτυποι άνθρωποι ως εργάτες και εργαζόμενοι.³

- ³ Το ποινικό νομικό πλαίσιο είναι πολύ περιορισμένο και αδυνατεί ως εκ τούτου να αντιμετωπίσει την πολυπλοκότητα της εμπορίας ανθρώπων και τις συνεχείς εργασιακές παραβιάσεις και εκμεταλλεύσεις. Χρειάζεται μια ευρύτερη κοινωνική ατζέντα και μια διαθεματική προσέγγιση. Η εστίαση στο ποινικό δίκαιο μπορεί να οδηγήσει σε επενδύσεις στην αστυνόμευση και σε περιοριστικές πολιτικές που είναι αναποτελεσματικές στην πρόληψη της κακοποίησης και στην παροχή ένομης προστασίας, ή μπορεί ακόμη και να είναι επιζήμιες για τις υπερβολικά αστυνομοκρατούμενες και φυλετικοποιημένες κοινότητες, συμπεριλαμβανομένων των παράτυπων μεταναστών. Για συζήτηση σχετικά με τις ευκαιρίες, τους κινδύνους και τις προκλήσεις της χρήσης ποινικών νομικών πλαισίων για την αντιμετώπιση συστημικών ζητημάτων εργασιακών δικαιωμάτων, δείτε π.χ. την περίληψη και την καταγραφή (διαθέσιμα έως τις 31 Οκτωβρίου 2022) της 3ης εβδομάδας της σειράς διαδικτυακών νομικών σεμιναρίων ETUC-ILO-PICUM που πραγματοποιήθηκαν τον Οκτώβριο του 2021 εδώ: <https://picum.org/legal-seminar-2021/>. Βλέπε επίσης PICUM, [Βασικά μηνύματα και συστάσεις PICUM για την εμπορία ανθρώπων](#), 2020.

Πώς να τον χρησιμοποιήσετε;

Ο παρών οδηγός απευθύνεται σε δικηγόρους, οργανώσεις και ακτιβιστές που εργάζονται για τη βελτίωση των πολιτικών και πρακτικών που σχετίζονται με τους παράτυπους εργάτες μέσω της συνηγορίας ή της στρατηγικής δικαστικής διαδικασίας, καθώς και σε όσους εργάζονται άμεσα με τους παράτυπους εργάτες για την αντιμετώπιση των εργασιακών τους ζητημάτων και τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Όταν παρέχεται υποστήριξη σε παράτυπους εργάτες ώστε να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους μέσω επίσημων μηχανισμών καταγγελιών και νομικών διαδικασιών, είναι σημαντικό να επαληθεύονται και να συζητούνται με τους εργαζόμενους οι κίνδυνοι και τα πιθανά αποτελέσματα, ιδίως οι κίνδυνοι διαβίβασης και χρήσης προσωπικών δεδομένων για σκοπούς επιβολής της μεταναστευτικής πολιτικής. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους μηχανισμούς καταγγελιών στην ΕΕ, βλ.: PICUM (2020), [Α Ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς να διασφαλιστεί ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη](#).

Ο οδηγός επισημαίνει καταρχάς δύο σημαντικές υποθέσεις σχετικά με τα δικαιώματα των παράτυπων οικονομικών μεταναστών. Στη συνέχεια, παραθέτει διατάξεις από διάφορες οδηγίες της ΕΕ που είναι σαφές ότι ισχύουν ή θα έπρεπε να ισχύουν για τους παράτυπους εργάτες. Η παρούσα ενότητα περιλαμβάνει ορισμένα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη νομολογία του ΔΕΕ και προτάσεις για πιθανές δικαστικές διαδικασίες. Η επόμενη ενότητα υπογραμμίζει πώς οι διατάξεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και η νομολογία του ΕΔΑΔ, ιδίως όσον αφορά το άρθρο 4, είναι σχετικές με τους παράτυπους εργάτες. Έπειτα ο οδηγός στρέφεται στο διεθνές επίπεδο. Δεν αναπαράγει ολόκληρο το διεθνές πλαίσιο ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά συνοψίζει τη συνολική προσέγγιση των δικαιωμάτων των οικονομικών μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων των παράτυπων εργατών, και υπογραμμίζει ορισμένες βασικές διατάξεις από τις συνθήκες των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις συμβάσεις και συστάσεις που έχουν υιοθετηθεί από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

Το εθνικό δίκαιο πρέπει να συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις της ΕΕ, του Συμβουλίου της Ευρώπης και τις διεθνείς υποχρεώσεις στις οποίες έχουν δεσμευτεί τα κράτη. Οι κανονισμοί της ΕΕ έχουν άμεση ισχύ, ενώ οι οδηγίες της ΕΕ πρέπει να μεταφερθούν στο εθνικό δίκαιο. Ωστόσο, εάν η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο καθυστερήσει ή είναι ελαττωματική, οι οδηγίες της ΕΕ που παρέχουν δικαιώματα στους εργάτες μπορούν να επικαλεστούν απευθείας ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

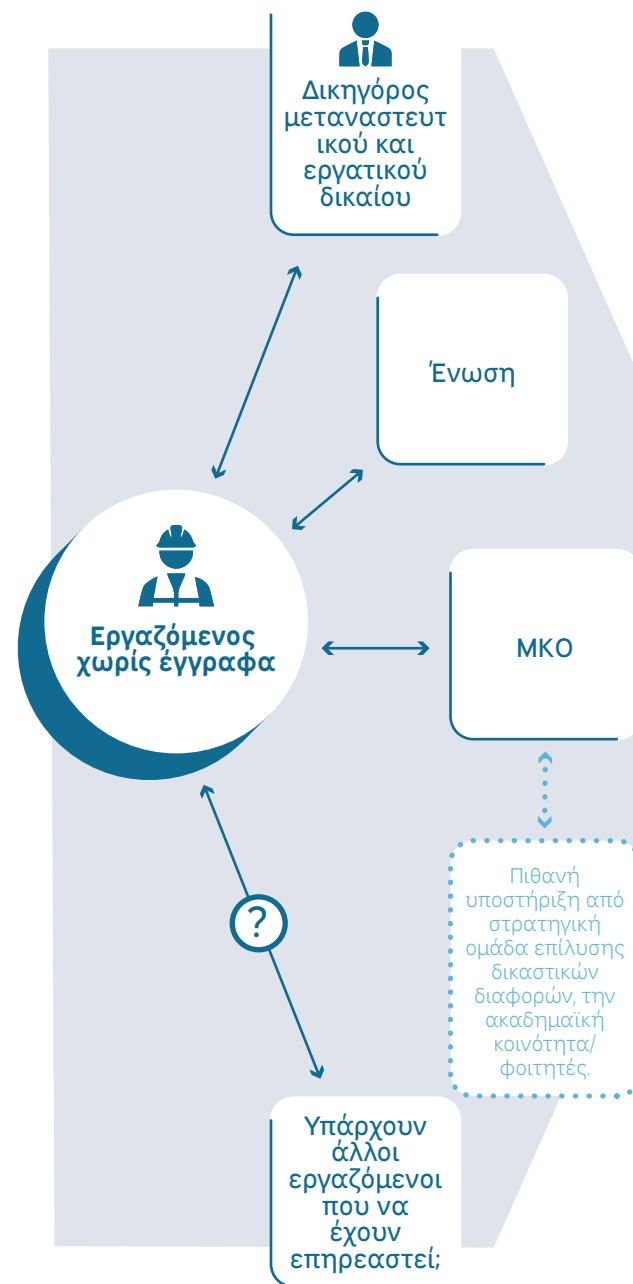
Οι περιφερειακές και διεθνείς υποχρεώσεις αποτελούν το κατώτατο επίπεδο δικαιωμάτων. Το εθνικό δίκαιο και οι ενέργειες των κρατικών αρχών δεν πρέπει να πέφτουν κάτω από αυτό.⁴ Για να εκπληρώσουν τις δεσμεύσεις τους για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα κράτη πρέπει όχι μόνο να απέχουν από την παραβίαση των δικαιωμάτων, αλλά και να υιοθετήσουν τους απαραίτητους νόμους, πολιτικές και άλλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι τα δικαιώματα δεν παραβιάζονται από άλλα μέρη (κρατικά ή ιδιωτικά) και ότι τα δικαιώματα εφαρμόζονται στην πράξη.⁵ Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι τα επίπεδα αυτά συνδέονται μεταξύ τους. Θα διαπιστώσετε ότι το δίκαιο της ΕΕ σε πολλές περιπτώσεις εφαρμόζει στο νομικό σύστημα της ΕΕ τα διεθνή πρότυπα ανθρωπίνων δικαιωμάτων/εργασίας. Αν και δεν έχουν επικυρώσει όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ όλες τις σχετικές συμβάσεις της ΔΟΕ, τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι συμβαλλόμενα μέρη σε όλα τα πρότυπα για τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα νομικά κείμενα της ΕΕ, οι αποφάσεις του ΔΕΕ και τα έγγραφα πολιτικής της ΕΕ παραπέμπουν απευθείας στις ισχύουσες συμβάσεις της ΔΟΕ. Συνεπώς, είναι δυνατόν να συνδυάσετε τα διάφορα νομικά πλαίσια και να αναφερθείτε στα διεθνή πρότυπα στα οποία η χώρα σας είναι συμβαλλόμενο μέρος, όταν επιχειρηματολογείτε για την ανάπτυξη και την ερμηνεία του δικαίου της ΕΕ και του εθνικού δικαίου.

4 Elspeth Guild, Stefanie Grant και Kees Groenendijk (επιμέλεια κειμένου), Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge, 2018.

5 Claude Cahn, The economic, social and cultural rights of migrants, Elspeth Guild, Stefanie Grant και Kees Groenendijk (επιμέλεια κειμένου), 2018, Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge.

Βασικά βήματα νομικής δράσης

Βήμα 1 Αναζήτηση Βοήθειας και συλλογή αποδεικτικών στοιχείων

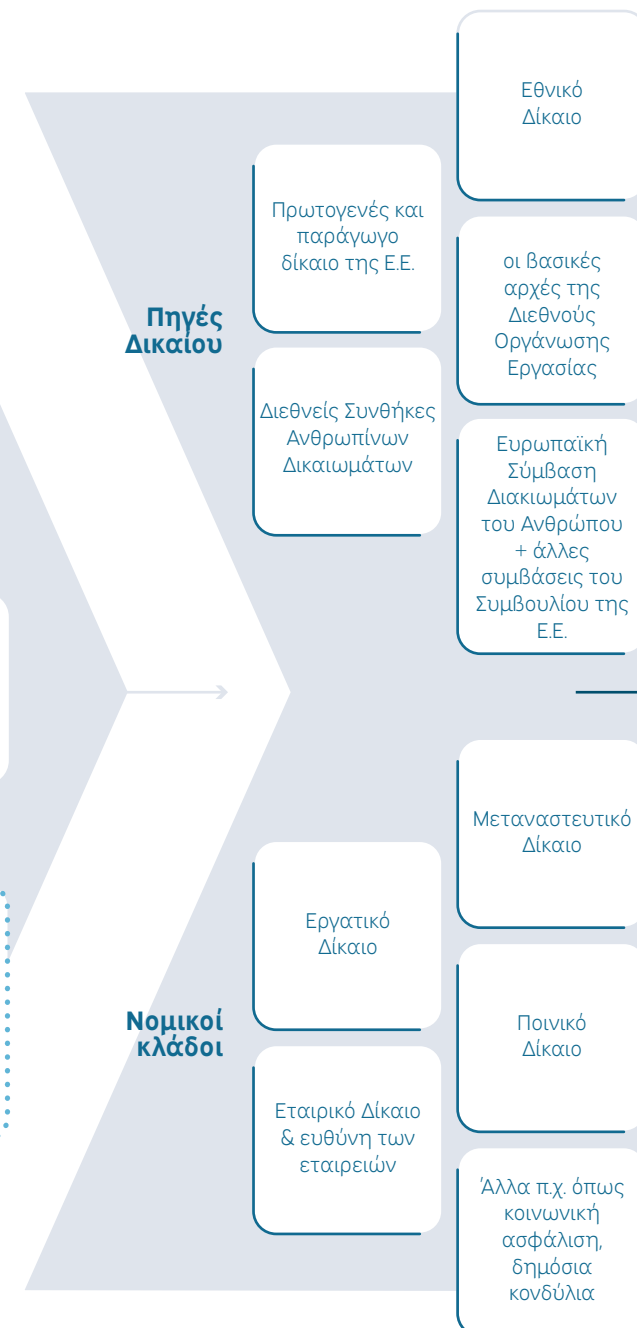


ΘΥΜΗΣΟΥ:

Ποιος μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος;

- κύριος εξωτερικός συνεργάτης (όπου συντρέχει αυτή η πιθανότητα)
- εργοδότης
- δευτερεύοντες εξωτερικοί συνεργάτες/διαμεσολαβητές εργασίας (όπου συντρέχει αυτή η πιθανότητα).

Βήμα 2 Συνδυασμός διαφορετικών πηγών δικαίου και νομικών κλάδων

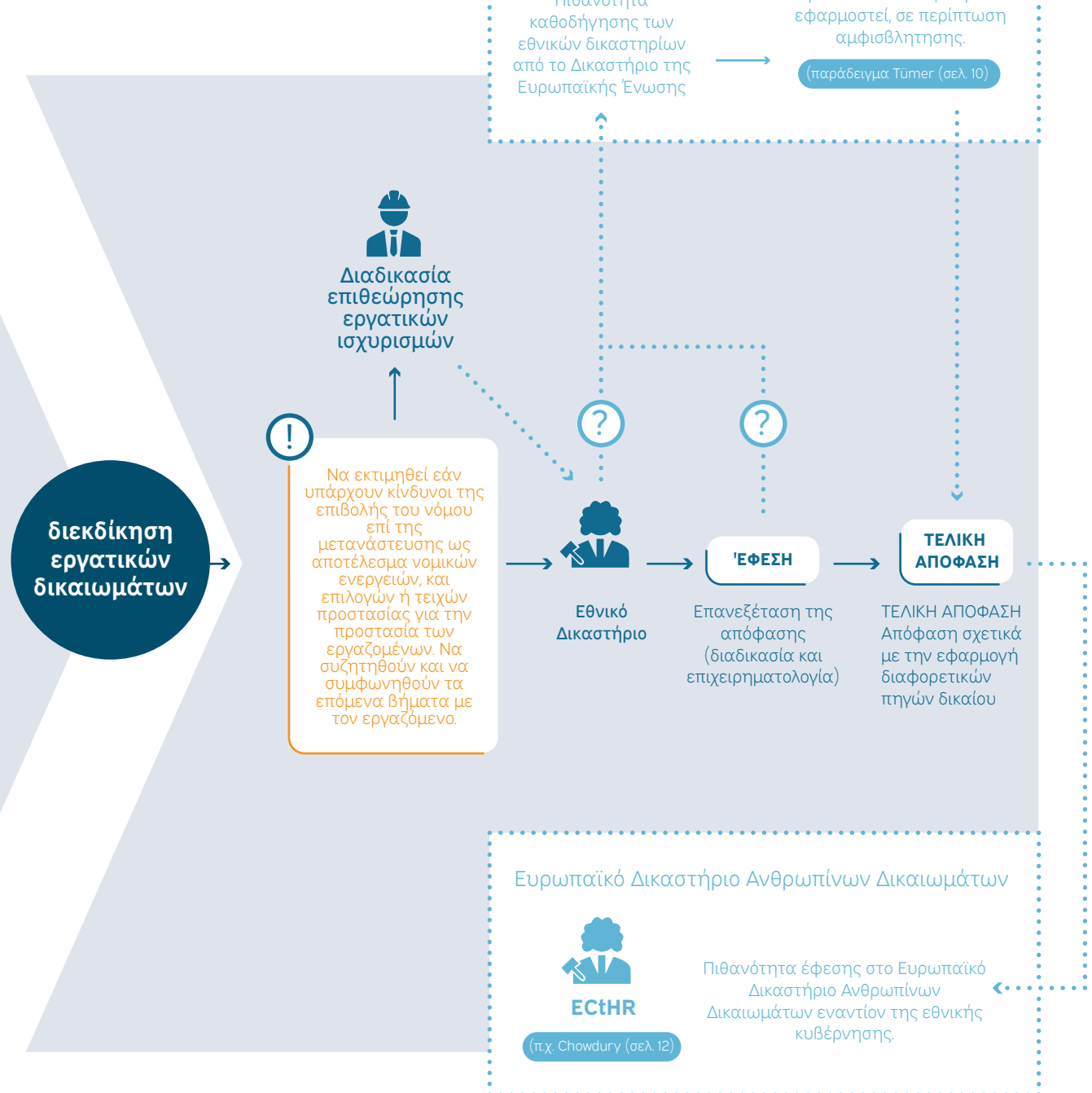


ΘΥΜΗΣΟΥ:

το Ευρωπαϊκό δίκαιο αντιστρέφει την ευθύνη απόδειξης:

η διάρκεια της σχέσης εργοδοσίας- προϋποθέτοντας το ελάχιστο 3 μήνες εκτός εάν υπάρχει απόδειξη του αντιθέτου. (Οδηγία 2009/52)

Βήμα 3 Υποβολή καταγγελίας



ΘΥΜΗΣΟΥ:

Ενσωμάτωση Ευρωπαϊκού Δικαίου και επιχειρήματα σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προϋποθέτει την υπεράσπιση παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων με αναφορά στα σχετικά άρθρα της Σύμβασης ήδη από την πρώτη δίκη

Spotlight: Tümer και Chowdury

*Tümer v. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut
werknemersverzekeringen*

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) C-311/13, 2014

Η υπόθεση αυτή αφορούσε έναν Τούρκο υπήκοο (Tümer) που ζούσε και εργαζόταν παράτυπα στην Ολλανδία. Ο εργοδότης του δεν του πλήρωσε ολόκληρο τον μισθό του και αργότερα χρεοκόπησε. Ο Tümer προσπάθησε να λάβει αυτούς τους μισθούς.

Ο Tümer υπέβαλε αίτηση για πληρωμή βάσει του ολλανδικού νόμου περί ανεργίας (WW). Πρόκειται για τον ολλανδικό νόμο που ενσωμάτωσε τις διατάξεις της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου, η οποία παρέχει προστασία στους εργαζομένους σε περιπτώσεις χρεοκοπίας του εργοδότη. Η εν λόγω οδηγία έχει έκτοτε αντικατασταθεί από την οδηγία 2008/94/ΕΚ, με πανομοιότυπες διατάξεις για το θέμα αυτό, οπότε η παρούσα απόφαση ισχύει εξίσου και για την ισχύουσα οδηγία, παράγραφος 8).

Σύμφωνα με το άρθρο 61 του WW, ένας εργαζόμενος δικαιούται παροχές χρεοκοπίας, εάν έχει αξίωση σχετικά με μισθό, αποδοχές αδείας ή επιδόματα αδείας ενάντια εργοδότη που έχει κηρύξει πτώχευση ή εάν ενδέχεται ο εργαζόμενος να υποστεί οικονομική ζημία επειδή ο εν λόγω εργοδότης δεν κατέβαλε σε τρίτους ποσά που οφείλονται αναφορικά με τη σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο. Ο Tümer ισχυρίστηκε ότι, ως εργαζόμενος με απλήρωτους μισθούς από τον χρεοκοπημένο εργοδότη του, είχε δικαίωμα σε παροχές χρεοκοπίας που αφορούσαν τον εν λόγω μισθό, από τον Φορέα Εφαρμογής των Προγραμμάτων Ασφάλισης Εργαζομένων (Employee Insurance Schemes Implementing Body, φορέας Ολλανδίας).

Η οδηγία παραπέμπει στον ορισμό του «εργαζόμενου» που χρησιμοποιεί κάθε κράτος μέλος. Το περιφερειακό δικαστήριο απέρριψε την υπόθεση αφού οι ολλανδικές αρχές υποστήριξαν ότι, σύμφωνα με τον νόμο WW, ο Tümer δεν ήταν «εργαζόμενος» λόγω του μεταναστευτικού του καθεστώτος, οπότε δεν μπορούσε να ασκήσει αγωγή για καθυστέρημένες αποδοχές βάσει του νόμου. Παρ’ όλα αυτά, οι ολλανδικές αρχές ισχυρίστηκαν ότι, σύμφωνα με το αστικό δίκαιο, η σχέση του με τον εργοδότη του αποτελούσε σύμβαση και μπορούσε να φέρει νομικές αξιώσεις βάσει της σύμβασης εργασίας του. Το Ανώτατο Ολλανδικό Δικαστήριο Διοικητικών Διαφορών (Centrale Raad van Beroep) ανέστειλε την υπόθεση και την παρέπεμψε στο ΔΕΕ για να διευκρινίσει εάν η οδηγία επιτρέπει ή όχι να εξαιρούνται από τον ορισμό του «εργαζόμενου» βάσει του εθνικού δικαίου οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες και, ως εκ τούτου, να εξαιρούνται από τις προστασίες της οδηγίας, μεταξύ άλλων και σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν εναλλακτικές μέθοδοι ανάκτησης βάσει του αστικού δικαίου.

Το ΔΕΕ είχε δύο κύριες αποφάσεις. Πρώτον, έκρινε ότι ο σκοπός της οδηγίας ήταν να παρέχει ελάχιστη προστασία σε ολόκληρη την ΕΕ σε περίπτωση χρεοκοπίας του εργοδότη και ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούσαν να ορίσουν τον όρο «εργαζόμενος» κατά τρόπο που να παρακάμπτει αυτόν τον σκοπό. Στην περίπτωση αυτή, η Ολλανδία δεν μπόρεσε να αποκλείσει τον Tümer με βάση το μεταναστευτικό του καθεστώς από τον ορισμό του εργαζόμενου. Ως εκ τούτου, όλες οι προστασίες που προβλέπει η οδηγία εφαρμόζονται στην περίπτωση του Tümer.

Δεύτερον, το Δικαστήριο έκρινε ότι, μολονότι υπήρχαν άλλες νομικές προστασίες για τον Tümer στο πλαίσιο του εθνικού αστικού δικαίου, αυτό δεν σήμαινε ότι η Ολλανδία συμμορφώνονταν επαρκώς με την οδηγία. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν υπάρχουν εναλλακτικοί τρόποι ανάκτησης των μισθών, οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες εξακολουθούν να έχουν κρατική προστασία βάσει της οδηγίας.

Chowdury και λοιποί κατά της Ελλάδας

**Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
(ΕΔΑΔ) Αρ. υπόθεσης 21884/15, 2017**

Μια υπόθεση από το ΕΔΑΔ, Chowdury και λοιποί κατά της Ελλάδας, υποδηλώνει ότι το άρθρο 4, παράγραφος 2, της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), που απαγορεύει τη δουλεία και την καταναγκαστική εργασία, μπορεί να εφαρμοστεί σε υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας για παράτυπους μετανάστες ευρύτερα. Τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης Chowdury δεν είναι παρόμοια με εκείνα των υποθέσεων που είχαν τεθεί προηγουμένως ενώπιόν του.

Η υπόθεση αφορούσε 42 οικονομικούς μετανάστες σε ένα αγρόκτημα φράουλας στην Ελλάδα, οι οποίοι δεν είχαν λάβει μισθούς μετά από αρκετούς μήνες εργασίας σε υποβαθμισμένες συνθήκες (παρ. 1–3, 7–8). Το ΕΔΑΔ έκρινε ότι η υπόθεση έφθανε στο επίπεδο τόσο της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας όσο και της εμπορίας ανθρώπων (παράγραφος 101).

Η υπόθεση αυτή ήταν πρωτοποριακή, τόσο επειδή οι εργάτες είχαν αρχικά συναινέσει στη συμφωνία, όσο και επειδή μπορούσαν να κινούνται ελεύθερα, έχοντας τη δυνατότητα να φεύγουν, να βγαίνουν έξω και να ψωνίζουν όταν δεν εργάζονταν.

Αν και οι εργάτες θα μπορούσαν θεωρητικά να είχαν εγκαταλείψει το αγρόκτημα φράουλας, δεν το έκαναν, εν μέρει επειδή γνώριζαν ότι αν έφευγαν, δεν θα λάμβαναν ποτέ τους μισθούς που τους οφείλονταν (παρ. 7, 94). Διαπιστώνοντας την καταναγκαστική εργασία, το Δικαστήριο τόνισε το γεγονός ότι οι εργάτες δεν είχαν έγγραφα, σημειώνοντας ότι το παράτυπο καθεστώς των εργατών τους έθετε σε αυξημένο κίνδυνο να απομακρυνθούν από την Ελλάδα, εάν εγκατέλειπαν το αγρόκτημα (παρ. 95, 97). Το Δικαστήριο έκρινε ότι η ευάλωτη θέση των εργατών και ο κίνδυνος να συλληφθούν, να κρατηθούν ή να απελαθούν, σήμαινε ότι οι συνθήκες διαβίωσής τους δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως εθελοντικές (παράγραφοι. 96, 97).

Επιπλέον, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι τα κράτη μέλη έχουν διάφορες θετικές υποχρεώσεις βάσει του άρθρου 4 (παράγραφος 86). Το Δικαστήριο περιέγραψε τρεις σημαντικές θετικές υποχρεώσεις για τα κράτη μέλη:

1. Υποχρέωση υιοθέτησης διατάξεων ποινικού δικαίου που τιμωρούν και διώκουν τις πρακτικές καταναγκαστικής εργασίας,
2. Υποχρέωση προστασίας των πιθανών θυμάτων με τη λήψη διαφόρων λειτουργικών μέτρων, και
3. Διαδικαστική υποχρέωση διερεύνησης πιθανών καταστάσεων εμπορίας ανθρώπων (παράγραφοι. 86-89).

Ευρωπαϊκή νομοθεσία εφαρμόσιμη σε μη καταγεγραμμένους εργάτες

Τα δικαιώματα των παράτυπων εργατών αναφορικά με την εργασία και την απασχόληση καλύπτονται από διάφορους τομείς του δικαίου της ΕΕ. Στην ενότητα που ακολουθεί επισημαίνονται πολλές διατάξεις⁶ από τα νομικά πλαίσια για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας, της μη διάκρισης, της μετανάστευσης και των θυμάτων εγκλήματος, όπως βρίσκονται σε ισχύ τον Δεκέμβριο του 2021.⁷ Περιλαμβάνονται επίσης ορισμένα έγγραφα πολιτικής της ΕΕ που είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την κατανόηση και την τοποθέτηση των νομικών κειμένων.

Τα νομικά πλαίσια που διέπουν την εταιρική ευθύνη, τη χρηματοδότηση από την ΕΕ και τις δημόσιες συμβάσεις μπορεί επίσης να είναι σχετικά για τους παράτυπους εργάτες, εφόσον περιλαμβάνουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις και ευθύνη για τις εταιρείες και τους εργοδότες (συμπεριλαμβανομένων των αλυσίδων εφοδιασμού και υπεργολαβίας) όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα, καθώς και κυρώσεις και μηχανισμούς καταγγελιών σε περίπτωση παραβιάσεων.⁸

Πιο κάτω υπάρχουν τρεις πίνακες:

- **Οδηγίες που σίγουρα ισχύουνε για παράτυπους εργάτες:** αναφέρονται σε «άτομα», «κάθε εργαζόμενο» ή το νομικό κείμενο ή η σχετική νομολογία αναφέρεται ρητά σε «εργάτες» ή «θύματα» με παράτυπο καθεστώς μετανάστευσης/διαμονής.
- **Οδηγίες που θα πρέπει να εφαρμόζονται στους παράτυπους εργάτες:** αναφέρονται στον «εργάτη» χωρίς κανέναν ορισμό ή εφαρμόζονται σε οποιονδήποτε έχει σχέση εργασίας σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο. Οι νεότερες οδηγίες παραπέμπουν επίσης στη σχετική νομολογία του ΔΕΕ. Σε συνδυασμό με τη νομολογία του εργατικού δικαίου και τη νομολογία του ΔΕΕ (ιδίως την υπόθεση Tümer), οι παράτυποι εργάτες θα πρέπει να συμπεριληφθούν με το ίδιο σκεπτικό, αλλά δεν υπάρχει ακόμη συγκεκριμένη νομολογία του ΔΕΕ που να το επιβεβαιώνει αυτό (βλ. περισσότερα στα συμπεράσματα που απορρέουν από τη νομολογία).
- **Συνθήκες και Χάρτες:** βασικά νομικά κείμενα της ΕΕ που επιβεβαιώνουν την αρμοδιότητα της ΕΕ σε τέτοια θέματα και θεμελιώδη δικαιώματα.

6 Πρόσθετες οδηγίες που θα έπρεπε να εφαρμόζονται στους παράτυπους εργάτες, αλλά έχουν εξαιρεθεί σε αυτή την περίπτωση, λόγω του ειδικού τους πεδίου εφαρμογής, περιλαμβάνουν την Οδηγία για τις Μεταβιβάσεις Επιχειρήσεων (2001/23/ΕΚ), Οδηγίες περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στους τομείς του Αέρα (2000/79/ΕΚ), Σιδηροδρόμων (2005/47/ΕΚ), Θάλασσας (1999/63/ΕΚ) και Οδικών Μεταφορών (2002/15/ΕΚ). Δεδομένου ότι πολλοί παράτυποι εργάτες εργάζονται στους τομείς της αλιείας και των οδικών μεταφορών στην Ευρώπη, αυτές οι τομεακές οδηγίες περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας μπορεί να είναι χρήσιμες. Η Τομεακή Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασία στις οδικές μεταφορές θα αποτελέσει επίσης μέρος μιας δέσμης μέτρων της ΕΕ για την κινητικότητα, η οποία θα τεθεί σε ισχύ στις αρχές του 2022, για την πρόληψη της κατάχρησης και τη βελτίωση των κοινωνικών προτύπων των εργατών στις οδικές μεταφορές. Τα τρία βασικά έγγραφα της δέσμης μέτρων για την κινητικότητα είναι ο κανονισμός 2020/1054/ΕΕ, ο κανονισμός 2020/1055/ΕΕ και η οδηγία 2020/1057/ΕΕ (για τον διορισμό των εργατών στις μεταφορές).

7 Η πρόταση για οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση της 28ης Οκτωβρίου 2020 (2020/0310 (COD)), βρίσκεται υπό τριμερή διαπραγμάτευση, οπότε δεν περιλαμβάνεται ακόμη εδώ. Σκοπός της οδηγίας είναι να διασφαλίσει αφενός ότι οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται σε επαρκές επίπεδο και αφετέρου ότι οι εργάτες έχουν πρόσβαση στην προστασία του κατώτατου μισθού, υπό τη μορφή νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή μισθών που ορίζονται από συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 1). Το προτεινόμενο προσωπικό πεδίο εφαρμογής είναι παρόμοιο με άλλους πρόσφατους νόμους της ΕΕ για την απασχόληση, αναφερόμενο σε εργάτες που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική κάθε κράτους μέλους, λαμβανομένης υπόψη της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 2). Ως εκ τούτου, όταν εγκριθεί και τεθεί σε ισχύ, θα πρέπει να εφαρμόζεται στους παράτυπους εργάτες. Το Συμβούλιο υιοθέτησε επίσης την απόφαση «κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών» (2020/1512 της 13ης Οκτωβρίου), η οποία ενθαρρύνει την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων με διαυγή και προβλέψιμο τρόπο στον ορισμό μισθολογικών προτύπων μέσω νομοθετικά κατοχυρωμένων κατώτατων μισθών ή συλλογικών συμβάσεων και ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργάτες έχουν επαρκείς και δικαίους μισθούς που παρέχουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επίσης ανακοινώσει ότι θα δημοσιεύσει μια πρωτοβουλία για την αντιμετώπιση της επισφαλούς εργασίας των εργατών σε πλατφόρμες, η οποία πιθανότατα θα είναι και σχετική για τους (παράτυπους) οικονομικούς μετανάστες σε πλατφόρμες.

8 Για παράδειγμα, η οδηγία για τη μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση (2014/95/ΕΕ) και η επικείμενη πρόταση για υποχρεωτική δέουσα επιμέλεια σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και περιβάλλοντος, έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν την εφαρμογή των εργασιακών δικαιωμάτων και την πρόσβαση σε ένδικο μέσο σε περίπτωση παραβιάσεων, και για τους οικονομικούς μετανάστες. Η Κοινή Γεωργική Πολιτική (2023-2027) που υιοθετήθηκε στις 21 Οκτωβρίου 2021, περιλαμβάνει για πρώτη φορά κοινωνικές προϋποθέσεις, οι οποίες θα εφαρμοστούν σε εθελοντική βάση από το 2023-2025 και στη συνέχεια θα γίνουν υποχρεωτικές. Οι εθνικές επιθεωρήσεις εργασίας θα διαβιβάζουν πληροφορίες στους εθνικούς οργανισμούς πληρωμών της ΚΓΠ, σχετικές με αγροκτήματα όπου έχουν εντοπίσει παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων βάσει τριών οδηγιών της ΕΕ σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια. Οι οργανισμοί θα έχουν την εξουσία να περικόπτουν τις πληρωμές επιδοτήσεων της ΚΓΠ ανάλογα με τη σοβαρότητα των παραβιάσεων. Τα τείχη προστασίας στις επιθεωρήσεις θα είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή είναι επωφελής στην πράξη για τους παράτυπους εργάτες.

Οδηγίες της ΕΕ που ισχύουν οπωσδήποτε για τους παράτυπους μετανάστες

Αυτές οι οδηγίες αναφέρονται σε «άτομα», «κάθε άτομο που εργάζεται», ή στο νομικό κείμενο ή στη σχετική νομολογία που αναφέρεται ρητά σε «εργαζόμενους» ή «θύματα» με παράνομη μετανάστευση/ κατάσταση διαμονής.

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για τις κυρώσεις των εργοδοτών»\Οδηγία για τις κυρώσεις των εργοδοτών (2009/52/ΕΚ) <u>Οδηγία 2009/52/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή προβλέπει τις ελάχιστες προδιαγραφές για κυρώσεις και μέτρα κατά των εργο-δοτών των παράτυπων μεταναστών. Επίσης παρέχει δικαιώματα σε παράτυπους μετανάστες. Αυτά τα δικαιώματα περιλαμβάνουν: (1) Οι εργοδότες ή οι υπεργολάβοι υποχρεούνται να καταβάλλουν στους παράτυπους οικο-νομικούς μετανάστες εκκρεμείς αμοιβές, που αναλογεί στο επίπεδο τουλάχιστον του κατώτατου μισθού για τουλάχιστον τρεις μήνες (με βάση το τεκμήριο που αναφέρεται στο σημείο 3 κατωτέρω). Ο εργοδότης οφείλει επίσης να καταβάλει κάθε κόστος που σχετίζεται με την αποστολή των χρημάτων σε άλλη χώρα, εάν ο εργάτης έχει επιστρέψει ή απελαθεί (άρθρο 6). (2) Τα κράτη μέλη θέτουν σε εφαρμογή μηχανισμούς για να διασφαλίζουν ότι οι παράτυποι εργάτες μπορούν να διεκδικήσουν τις αμοιβές και τα σχετικά έξοδα εμβάσματος, μεταξύ άλλων εάν έχουν επιστραφεί ή απελαθεί. Οι παράτυποι εργάτες θα πρέπει να μπορούν να υποβάλουν αγωγή που θα οδηγήσει σε δικαστική απόφαση ή, όταν προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία, να καλέσουν τις αρμόδιες αρχές να κινήσουν διαδικασίες (άρθρο 6). (3) Τα κράτη μέλη προβλέπουν ότι εννοείται σχέση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον τριών μηνών, εκτός εάν, μεταξύ άλλων, ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος μπορεί να αποδείξει το αντίθετο (άρθρο 6 παράγραφος 3) (μετατόπιση του βάρους αποδεικτικών στοιχείων) (4) Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι υπάρχουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί και νομικές διαδικασίες για τους παράτυπους μετανάστες ώστε να υποβάλλουν καταγγελίες κατά των εργοδοτών, είτε απευθείας είτε μέσω μιας ένωσης, ενός σωματείου ή μιας αρμόδιας αρχής. Τα τρίτα μέρη θα πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν σε διαδικασίες χωρίς να κινδυνεύουν να κατηγορηθούν ότι διευκολύνουν την παράτυπη μετανάστευση (άρθρο 13). (5) Σε περιπτώσεις συνθηκών εργασίας εκμετάλλευσης, τα κράτη μέλη μπορούν να χορηγούν, κατά περίπτωση, άδειες διαμονής περιορισμένης διάρκειας βάσει ρυθμίσεων ανάλογων με την οδηγία 2004/81/ΕΚ του Συμβουλίου (βλ. πιο κάτω) (άρθρο 13). >>>>

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
	Μια ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2021 σχετικά με την οδηγία⁹ αναγνωρίζει ότι οι παράτυποι εργάτες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην υποβολή καταγγελιών και στην άσκηση νομικών διαδικασιών, όπως είναι το δικαίωμά τους βάσει της οδηγίας, λόγω των κινδύνων επιβολής της νομοθεσίας για τη μετανάστευση, μεταξύ άλλων ως αποτέλεσμα επιθεωρήσεων. Η Επιτροπή καλεί κυβερνήσεις να: - υποστηρίξουν τα συνδικάτα και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών στην παροχή πληροφοριών και συμβουλών, νομικής βοήθειας και άλλων υπηρεσιών σε παράτυπους οικονομικούς μετανάστες. - να καθιερώσουν ασφαλείς αναφορές, ώστε οι εργάτες να μπορούν να επικοινωνούν με τις αρχές επιβολής του νόμου και να ασκούν τα δικαιώματά τους, χωρίς κινδύνους λόγω του μεταναστευτικού τους καθεστώτος. - να διασφαλίσουν ότι οι μηχανισμοί καταγγελιών είναι εύκολα προσβάσιμοι και λαμβάνουν υπόψη την εμπιστευτικότητα που μπορεί να ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών από παράτυπους οικονομικούς μετανάστες και την διαπίστωση περιπτώσεων εκμετάλλευσης. Η Επιτροπή επιβεβαιώνει επίσης ότι, δεν απαιτείται η άμεση συμμετοχή των θυμάτων ιδιαίτερα εκμεταλλευτικών συνθηκών εργασίας, σε ποινικές διαδικασίες, για την πρόσβαση σε άδεια βάσει της οδηγίας.

9 Ανακοίνωση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2009/52/ΕΚ (COM (2021) 592 τελική έκδοση, 29 Σεπτεμβρίου 2021). Βλέπε επίσης την έκθεση του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΟΘΔ) του Ιουνίου 2021, Προστασία των παράτυπων μεταναστών από την εργασιακή εκμετάλλευση: Ο ρόλος της Οδηγίας περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών, 2021.

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για τις άδειες διαμονής»\nΟδηγία για τις άδειες διαμονής (2004/81/ΕΚ) <u>Οδηγία 2004/81/ΕΚ</u>	Η εν λόγω οδηγία καθορίζει τους όρους χορήγησης βραχυπρόθεσμων αδειών διαμονής σε υπηκόους τρίτων χωρών που είναι θύματα εμπορίας ανθρώπων, έχουν υπερβεί την ηλικία της ενηλικίωσης και συνεργάζονται σε διαδικασίες κατά της εμπορίας ανθρώπων. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να επιλέξουν να εφαρμόσουν την οδηγία στα θύματα λαθρεμπορίας και στα παιδιά. Τα δικαιώματα που προβλέπονται περιλαμβάνουν: (1) Όταν οι αρμόδιες αρχές ενός κράτους μέλους διαπιστώνουν ότι ένα πρόσωπο εμπίπτει στην παρούσα οδηγία, θα ενημερώνουν τα θύματα σχετικά με τις δυνατότητες που παρέχει η οδηγία (άρθρο 5). (2) Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι παρέχεται μια χρονική περίοδο σκέψης στους σχετικούς υπηκόους τρίτων χωρών που τους επιτρέπει να συνέλθουν και να αποφασίσουν αν θα συνεργαστούν με τις αρμόδιες αρχές. (3) Όταν αποφασίζουν αν θα χορηγήσουν άδεια διαμονής σε πρόσωπο που εμπίπτει στην οδηγία, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τους (άρθρο 8): - Την ευκαιρία που παρουσιάζεται με την παράταση της παραμονής του μετανάστη για τις διερευνήσεις ή τις δικαστικές διαδικασίες - Το κατά πόσον το θύμα έχει δείξει σαφή πρόθεση να συνεργαστεί, και - Εάν το θύμα έχει τελειώσει όλες τις σχέσεις με τα άτομα που είναι ύποπτα για εμπορία ή λαθρεμπόριο ανθρώπων. (4) Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου και όταν υπάρχει άδεια διαμονής, τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν την πρόσβαση σε επείγουσα ιατρική περίθαλψη, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής περίθαλψης, και θα παρέχουν δωρεάν νομική βοήθεια, υπηρεσίες διερμηνείας και μετάφρασης και χορηγούν πρότυπα διαβίωσης ικανά να εξασφαλίσουν τα προς το ζην (άρθρα 7 και 9). Στους κατόχους άδειας διαμονής θα πρέπει επίσης να παρέχεται πρόσβαση στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την αγορά εργασίας (άρθρο 11), καθώς και σε προγράμματα που αποσκοπούν στην ανάκτηση μιας φυσιολογικής κοινωνικής ζωής (άρθρο 12). (5) Οι άδειες αυτές πρέπει να έχουν διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών (άρθρο 8). Οι άδειες αυτές ανανεώνονται εφόσον εξακολουθούν να πληρούνται οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση της άδειας (βλέπε ανωτέρω) και η διαδικασία δεν έχει περατωθεί με τελεσίδικη απόφαση (άρθρο 8).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία Θυμάτων»\nΟδηγία Θυμάτων (2012/29/ΕΕ) <u>Οδηγία 2012/29/ΕΕ</u>	Η οδηγία αυτή παρέχει δικαιώματα στα θύματα εγκλημάτων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε υπηρεσίες, μέτρα προστασίας και δικαστήρια. Η εν λόγω οδηγία αναφέρει ρητά στο προοίμιο και στο άρθρο 1 ότι τα δικαιώματα πρέπει να διασφαλίζονται από το κράτος μέλος χωρίς διακρίσεις, μεταξύ άλλων λόγω του καθεστώτος διαμονής, της ιθαγένειας ή της εθνικότητας. Αυτά τα δικαιώματα περιλαμβάνουν: (1) Τα κράτη μέλη θα παρέχουν στα θύματα πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματά τους και την προστασία, την αποζημίωση και τις διάφορες διαθέσιμες μεθόδους υποστήριξης και υπηρεσίες από την πρώτη επαφή με αυτά (άρθρο 4). (2) Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν ότι τα θύματα μπορούν να υποβάλλουν την καταγγελία σε γλώσσα που κατανοούν και να λαμβάνουν γραπτή απόδειξη παραλαβής της καταγγελίας τους, η οποία πρέπει να μεταφράζεται κατόπιν αιτήματος (άρθρο 5). (3) Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν ότι τα θύματα λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την υπόθεσή τους (άρθρο 6). (4) Στα θύματα παρέχεται διερμηνέας (κατόπιν αιτήματος) ανάλογα με το ρόλο τους στην ποινική διαδικασία, τουλάχιστον κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε συνέντευξης ή ανάκρισης, κατά τη διάρκεια αστυνομικών ακροάσεων και κατά τη διάρκεια της ενεργού συμμετοχής τους στη δικαστική διαδικασία. Η διερμηνεία θα γίνεται χωρίς χρέωση (Άρθρο 7). (5) Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι τα θύματα και τα μέλη των οικογενειών τους έχουν πρόσβαση σε δωρεάν εμπιστευτικές υπηρεσίες υποστήριξης θυμάτων, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν καταφύγια (άρθρα 8 και 9). (6) Τα θύματα έχουν το δικαίωμα ακρόασης και να παράσχουν αποδεικτικά στοιχεία στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας (άρθρο 10). (7) Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν ότι τα θύματα έχουν πρόσβαση σε νομική βοήθεια όταν είναι διάδικοι σε ποινικές διαδικασίες. Οι διαδικαστικοί κανόνες και οι όροι πρόσβασης στην ενίσχυση αυτή καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία (άρθρο 13). (8) Τα κράτη μέλη θα παρέχουν στα θύματα την επιστροφή των εξόδων που προκύπτουν από τη συμμετοχή τους στην ποινική διαδικασία (άρθρο 14). (9) Τα θύματα έχουν δικαίωμα να λάβουν απόφαση για αποζημίωση από τον δράστη στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος ή μέσω άλλων νομικών διαδικασιών που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο (άρθρο 16). >>>>

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία Θυμάτων»\nΟδηγία Θυμάτων (2012/29/ΕΕ) Οδηγία 2012/29/ΕΕ	(10) Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές τους ελαχιστοποιούν τις δυσκολίες που υπάρχουν όταν το θύμα είναι κάτοικος κράτους μέλους διαφορετικού από το κράτος μέλος όπου διαπράχθηκε το αδίκημα (άρθρο 17). (11) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των θυμάτων από την επαναλαμβανόμενη θυματοποίηση (όταν ένα άτομο πέφτει θύμα εγκλήματος επανειλημμένα) και τη δευτερογενή θυματοποίηση (όταν τα θύματα υφίστανται πρόσθετη βλάβη, μεταξύ άλλων λόγω της συμπεριφοράς αστυνομικών, γιατρών, δημοσίων υπαλλήλων, της κοινωνίας κ.λπ.) Αυτό περιλαμβάνει μέτρα κατά τη διάρκεια της ανάκρισης και της κατάθεσης, καθώς και διαδικασίες για την παροχή σωματικής προστασίας (άρθρο 18). Τα μέτρα περιλαμβάνουν επίσης ενημέρωση και καταφύγιο ή άλλο κατάλληλο προσωρινό κατάλυμα (άρθρο 9), εγγυήσεις σε σχέση με τις υπηρεσίες αποκατάστασης της δικαιοσύνης (άρθρο 12) και ατομικές αξιολογήσεις (άρθρο 22). (12) Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία της ιδιωτικής ζωής του θύματος κατά την ποινική διαδικασία. Αυτό περιλαμβάνει την προστασία των προσωπικών χαρακτηριστικών του θύματος και των φωτογραφιών του ίδιου και της οικογένειάς του (άρθρο 21). Η πρώτη Στρατηγική της ΕΕ για τα δικαιώματα των θυμάτων (2020-2025) έχει έναν πυλώνα για την ενδυνάμωση των θυμάτων εγκλήματος και περιλαμβάνει τα παράτυπα άτομα μεταξύ των πιο ευάλωτων θυμάτων για τα οποία πρέπει να βελτιωθεί η πρόσβαση σε υποστήριξη και προστασία. Η στρατηγική επαναλαμβάνει την εφαρμογή της οδηγίας χωρίς διακρίσεις στα παράτυπα θύματα και αναγνωρίζει τις προβλήματα που υπάρχουν κατά την καταγγελία και πρόσβαση στη δικαιοσύνη, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων αντιμετώπισης των αρχών επιβολής της νομοθεσίας για τη μετανάστευση. Στο πλαίσιο της στρατηγικής, η ΕΚ δεσμεύεται να αξιολογήσει τα διαθέσιμα εργαλεία σε επίπεδο ΕΕ για τη βελτίωση της καταγγελίας εγκλημάτων και της πρόσβασης σε υπηρεσίες υποστήριξης των μεταναστών που πέφτουν θύματα εγκλημάτων, ανεξάρτητα από το καθεστώς διαμονής τους και να προωθήσει τις ορθές πρακτικές μεταξύ των κρατών μελών.

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία κατά της εμπορίας ανθρώπων» Οδηγία 2011/36/ΕΕ	Αυτή η οδηγία παραχωρεί δικαιώματα σε θύματα εμπορίας ανθρώπων. Αυτά τα δικαιώματα περιλαμβάνουν: (1) Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίζουν ότι όλα τα πιο κάτω τιμωρούνται: «Η πρόσληψη, μεταφορά, μεταβίβαση, υπόθαλψη ή υποδοχή προσώπων, συμπεριλαμβανομένης της ανταλλαγής ή μεταβίβασης του ελέγχου επί των προσώπων αυτών, με την απειλή ή τη χρήση βίας ή άλλων μορφών εξαναγκασμού, απαγωγής, απάτης, εξαπάτησης, κατάχρησης εξουσίας ή ευάλωτης θέσης ή με την παροχή ή λήψη πληρωμών ή ωφελημάτων για την επίτευξη της συναίνεσης προσώπου που έχει τον έλεγχο άλλου προσώπου, με σκοπό την εκμετάλλευση.» (άρθρο 2). (2) Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες αρχές δεν διώκουν ή τιμωρούν τα θύματα για τυχόν εγκλήματα που το θύμα υποχρεώθηκε να διαπράξει ως συνέπεια της εμπορίας ανθρώπων (άρθρο 8). (3) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την παροχή βοήθειας και υποστήριξης στα θύματα. Η υποστήριξη αυτή δεν πρέπει να εξαρτάται από το αν το θύμα συμφωνεί να καταθέσει ή όχι. Θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον ασφαλή διαμονή, ιατρική περίθαλψη, ψυχολογική βοήθεια, συμβουλευτική, πληροφόρηση και διερμηνεία (άρθρο 11). (4) Τα κράτη μέλη παρέχουν στα θύματα πρόσβαση σε νομική εκπροσώπηση σύμφωνα με τον ρόλο των θυμάτων στο εθνικό σύστημα δικαιοσύνης (άρθρο 12). (5) Στα παιδιά-θύματα παρέχεται πρόσθετη βοήθεια και υποστήριξη και αντιμετωπίζονται σύμφωνα με το μείζον συμφέρον του παιδιού (άρθρα 13-16). (6) Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι τα θύματα έχουν πρόσβαση στα υφιστάμενα συστήματα αποζημίωσης για θύματα βίαιων εγκλημάτων εκ προθέσεως (άρθρο 17). Η Στρατηγική της ΕΕ για την εξάλειψη της εμπορίας ανθρώπων 2021-2025 καλεί τις κυβερνήσεις της ΕΕ να δημιουργήσουν ασφαλή περιβάλλοντα για τα θύματα ώστε να καταγγέλλουν το έγκλημα χωρίς να φοβούνται τη δίωξη για πράξεις που εξαναγκάστηκαν να διαπράξουν ή ότι θα εκτεθούν σε δευτερογενή θυματοποίηση, εκφοβισμό ή αντίποινα. Διασταυρώνει τις παραπομπές της στρατηγικής για τα θύματα σε αυτό το σημείο (βλ. ανωτέρω).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για την χρεοκοπία των εργοδοτών» <u>Οδηγία 2008/94/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή παρέχει δικαιώματα στους εργαζόμενους σε περίπτωση χρεοκοπίας του εργοδότη. Η οδηγία συμμορφώνεται με τον ορισμό του εργάτη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, αν και δεν μπορούν να αποκλειστούν ορισμένες ομάδες (π.χ. εργάτες μερικής απασχόλησης, προσωρινά απασχολούμενοι και εργάτες ορισμένου χρόνου) (άρθρο 2). Το ΔΕΕ έκρινε ότι δεν μπορούν να αποκλειστούν και οι παράτυποι εργάτες (Tümer C-311/13, 2014). Αυτά τα δικαιώματα περιλαμβάνουν: (1) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι οργανισμοί εγγύησης αναλαμβάνουν τις εκκρεμείς απαιτήσεις που απορρέουν από συμβάσεις εργασίας ή εργασιακές σχέσεις σε περιπτώσεις χρεοκοπίας του εργοδότη (άρθρο 3). (2) Ενώ η ευθύνη των οργανισμών εγγύησης μπορεί να είναι περιορισμένη ως προς τον χρόνο και το συνολικό ποσό που πρέπει να καταβληθεί, πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον τις αποδοχές των τελευταίων τριών μηνών (εντός περιόδου αναφοράς τουλάχιστον έξι μηνών) ή οκτώ εβδομάδων (εντός περιόδου αναφοράς τουλάχιστον δεκαοκτώ μηνών) (άρθρο 4).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία» <u>Οδηγία 89/391/ΕΟΚ</u>	Η οδηγία αυτή αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργατών στην ΕΕ. Εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς, εκτός από ορισμένες ειδικές δημόσιες υπηρεσίες και υπηρεσίες πολιτικής προστασίας, όπως οι ένοπλες δυνάμεις ή η αστυνομία. Σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία, ως εργάτης ορίζεται κάθε πρόσωπο που απασχολείται από εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, αλλά εξαιρουμένων των οικιακών βοηθών. (άρθρο 3). Απαραίτητες προϋποθέσεις για τους εργοδότες περιλαμβάνουν: (1) Διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργατών, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών υπηρεσιών ή προσώπων (άρθρο 5), (2) Λήψη αναγκαίων μέτρων για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργατών, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης των κινδύνων και της παροχής κατάρτισης, οργάνωσης και μέσων (άρθρο 6), (3) Ορισμός ενός ή περισσότερων εργατών για την εκτέλεση δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την προστασία και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων (άρθρο 7), (4) Λήψη των απαραίτητων μέτρων και ορισμός επαφών για την παροχή πρώτων βοηθειών, πυρόσβεση και εκκένωση των εργατών (άρθρο 8), (5) Λήψη των κατάλληλων μέτρων ώστε οι εργάτες να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων (άρθρο 10), (6) Διαβούλευση με τους εργάτες όσον αφορά τα μέτρα υγείας και ασφάλειας (άρθρο 11), (7) Διασφάλιση της κατάλληλης κατάρτισης όλων των εργατών για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους (άρθρο 12), (8) Οι ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικά (άρθρο 15)¹⁰

10 Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), τα αποδεικτικά στοιχεία δείχνουν ότι οι οικονομικοί μετανάστες αποτελούν μια ομάδα εργατών που διατρέχει αυξημένο κίνδυνο και ότι οι συνθήκες εργασίας τους απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή. Γίνεται επίσης αναφορά στους παράτυπους εργάτες στην ενότητα για τους οικονομικούς μετανάστες (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία), [Η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού και η εκτίμηση κινδύνου: διασφαλίζοντας ότι προστατεύονται όλοι οι εργαζόμενοι](#), σελ.16)

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για Εγκύους Εργαζόμενες» Οδηγία 92/85/ΕΟΚ	Η παρούσα Οδηγία εκθέτει μέτρα με σκοπό την παρότρυνση για βελτίωση στον εργασιακό χώρο της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που έχουν προσφάτως γεννήσει ή θηλάζουν. Η παρούσα Οδηγία δεν ορίζει την έννοια του ‘εργαζομένου’ αλλά ο ορισμός αυτός προκύπτει από την «Οδηγία-πλαίσιο σχετικά με την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία», ο οποίος αναφέρεται σε ‘κάθε άτομο που απασχολείται’. Επομένως, η συγκεκριμένη οδηγία εφαρμόζεται και σε μη καταγεγραμμένους εργάτες. Η παρούσα Οδηγία εφαρμόζεται σε εγκύους εργαζόμενες, εργαζόμενες που έχουν προσφάτως γεννήσει εντός του πλαισίου της εθνικής νομοθεσίας και/ή της εθνικής πρακτικής, και σε εργαζόμενες που θηλάζουν εντός του πλαισίου της εθνικής νομοθεσίας και/ή της εθνικής πρακτικής. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη του για την κατάστασή του στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και/ή της εθνικής πρακτικής. Τα δικαιώματα αυτών των εργαζομένων περιλαμβάνουν: (1) Εάν δραστηριότητες σχετικές με την εργασία τους συμπεριλαμβάνουν κάποιου είδους κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια (ένας μη διεξοδικός κατάλογος συμπεριλαμβάνεται σε παράρτημα), πρέπει να υπάρξει μία εκτίμηση των κινδύνων και μία απόφαση σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να παρθούν, και ο ενδιαφερόμενος θα πρέπει να ενημερωθεί σχετικά με τα αποτελέσματα της απόφασης. Στην περίπτωση κινδύνου, ο εργοδότης πρέπει να διαμορφώσει τις συνθήκες εργασίας και/ή τις ώρες εργασίας αναλόγως, ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει αυτή η δυνατότητα, να μεταθέσει τον εργαζόμενο σε άλλη θέση ή να παραχωρήσει άδεια (Άρθρα 4 και 5). (2) Εξαίρεση από νυχτερινή εργασία, με την παροχή ιατρικής βεβαίωσης η οποία επιβεβαιώνει ότι κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο κατά τη διάρκεια και για την περίοδο μετά τη γέννα (Άρθρο 7). (3) Μια συνεχόμενη περίοδος άδειας μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες, εκ των οποίων τουλάχιστον οι δύο εβδομάδες είναι υποχρεωτικές (Άρθρο 8). (4) Άδεια, χωρίς απώλεια αποδοχών, για παρακολούθηση προγεννητικών εξετάσεων, εάν πρέπει να γίνουν κατά τις ώρες εργασίας (Άρθρο 9). (5) Προστασία από απόλυση κατά την περίοδο από την έναρξη της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και υπό ειδικές προϋποθέσεις (Άρθρο 10). >>>>

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για Εγκύους Εργαζόμενες» Οδηγία 92/85/ΕΟΚ	(6) Εάν χορηγηθεί άδεια για την αποφυγή συγκεκριμένων κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια, όπως περιγράφεται στα σημεία 1 και 2 ανωτέρω, συνεχιζόμενα εργασιακά δικαιώματα και αμοιβή ή επαρκές επίδομα. Συνεχιζόμενα εργασιακά δικαιώματα και αποζημίωση εισοδήματος κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας τουλάχιστον στο επίπεδο των εθνικών αποδοχών ασθενείας. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν προϋποθέσεις επιλεξιμότητας για τα επιδόματα, αλλά δεν μπορούν να αποκλείσουν έναν εργαζόμενο που έχει εργαστεί για περισσότερους από 12 μήνες πριν από την έναρξη του τοκετού (Άρθρο 11). (7) Δικαστική προσφυγή, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτικές για παραβιάσεις δικαιωμάτων βάσει της οδηγίας (Άρθρο 12).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση» <u>Οδηγία 2000/78/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με βάση τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Δεν καλύπτει τις διακρίσεις ή τη διαφορετική μεταχείριση με βάση την ιθαγένεια ή το μεταναστευτικό καθεστώς. Εφαρμόζεται στους υπηκόους τρίτων χωρών στο βαθμό που δεν αφορά την είσοδο, τη διαμονή και την πρόσβαση στην αγορά εργασίας (άρθρο 3). Διακρίσεις υπάρχουν όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από κάποιον άλλο ή όταν μια ουδέτερη πρακτική ή κανόνας θέτει ένα άτομο σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση. Ισχύει όταν η διαφορετική μεταχείριση ή το αποτέλεσμα συνδέεται με έναν από τους απαγορευμένους λόγους διάκρισης, εκτός εάν δικαιολογείται αντικειμενικά ως επιδίωξη θεμιτού στόχου, με κατάλληλα και αναγκαία μέσα. Περιλαμβάνει επίσης την παρενόχληση και τις οδηγίες για διακρίσεις (άρθρο 2). Τα δικαιώματα που προβλέπονται περιλαμβάνουν: (1) Δεν επιτρέπεται καμία διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού (άρθρο 2). (2) Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι υπάρχουν διαθέσιμες δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες καταγγελίας για όσους θεωρούν ότι έχουν υποστεί διάκριση (άρθρο 9). (3) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα ώστε όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι αδικείται σε σχέση με τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και είναι σε θέση να αποδείξει πραγματικά περιστατικά, το βάρος της απόδειξης να μετατοπίζεται στον εναγόμενο (άρθρο 10) ¹¹ (4) Τα κράτη μέλη θεσπίζουν νομικά μέτρα που προστατεύουν τους εργαζομένους από αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση λόγω υποβολής καταγγελίας με σκοπό την επιβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 11).

11 Αυτό δεν ισχύει για τις ποινικές διαδικασίες (άρθρο 10.3)

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για τη φυλετική ισότητα» <u>Οδηγία 2000/43/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση τη φυλή ή την εθνικότητα. Δεν καλύπτει τις διακρίσεις ή τη διαφορετική μεταχείριση με βάση την ιθαγένεια ή το μεταναστευτικό καθεστώς. Ισχύει για υπηκόους τρίτων χωρών εφόσον το ζήτημα δεν αφορά την είσοδο ή τη διαμονή (άρθρο 2). Εφαρμόζεται στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, όσον αφορά θέματα που σχετίζονται με την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση, τα αγαθά και τις υπηρεσίες (άρθρο 3). Τα δικαιώματα που προβλέπονται περιλαμβάνουν: (1) Δεν επιτρέπονται οι διακρίσεις λόγω φυλής ή εθνικότητας (άρθρο 2). (2) Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι υπάρχουν διαθέσιμες δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες καταγγελίας για όσους θεωρούν ότι έχουν θιγεί (άρθρο 7). (3) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα ώστε όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι αδικείται σε σχέση με τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και είναι σε θέση να αποδείξει πραγματικά περιστατικά, το βάρος της απόδειξης να μετατοπίζεται στον εναγόμενο (άρθρο 8).¹² (4) Τα κράτη μέλη θεσπίζουν νομικά μέτρα στα νομικά του συστήματα που προστατεύουν τους εργαζομένους από αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση λόγω υποβολής καταγγελίας με σκοπό την επιβολή της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 9).

12 Αυτό δεν ισχύει για τις ποινικές διαδικασίες (άρθρο 8.3)

Οδηγίες που θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εργάτες χωρίς χαρτιά

Αυτές οι οδηγίες αναφέρονται στον «εργαζόμενο» χωρίς σχετικό ορισμό ή εφαρμόζονται σε οποιονδήποτε βρίσκεται σε μία σχέση εργοδοσίας σχετικά με το εθνικό δίκαιο. Οι πιο πρόσφατες οδηγίες αναφέρονται και σε σχετικές νομολογίες του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε συνδυασμό με άλλους νόμους του εργατικού δικαίου και νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (συγκεκριμένα η υπόθεση Tümer), οι εργάτες χωρίς χαρτιά πρέπει να συμπεριλαμβάνονται με την ίδια αιτιολογία, βέβαια δεν υπάρχει ακόμα συγκεκριμένη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης που να επιβεβαιώνει το παραπάνω. (βλέπε περισσότερα στα Συμπεράσματα προερχόμενα από τη νομολογία).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας» <u>Οδηγία 2003/88/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή ρυθμίζει τα ελάχιστα πρότυπα για τις ώρες εργασίας στην ΕΕ. Η οδηγία δεν περιλαμβάνει ορισμό του εργάτη. Παραπέμπει στην οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σχετικά με την τομεακή εφαρμογή της, εξαιρώντας επιπλέον τους ναυτικούς και επιτρέποντας παρεκκλίσεις σε ορισμένα από τα δικαιώματα για διάφορους τύπους δραστηριοτήτων και εργατών. Δεδομένου ότι η οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία αναφέρεται σε κάθε εργαζόμενο άτομο και λαμβάνοντας υπόψη το διεθνές εργατικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΕ, ιδίως τη διαπίστωση στην υπόθεση Tümer ότι οι παράτυποι εργάτες δεν μπορούν να εξαιρεθούν από τον ορισμό του εργαζόμενου, ώστε να υπονομεύεται ο σκοπός της θέσπισης ελάχιστων προτύπων σε ολόκληρη την ΕΕ, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και στους παράτυπους εργάτες. Τα δικαιώματα που ορίστηκαν περιλαμβάνουν: (1) Κάθε εργάτης δικαιούται ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχόμενων ωρών ανά 24ωρο (άρθρο 3). (2) Εάν η εργάσιμη ημέρα διαρκεί άνω των έξι ωρών, κάθε εργάτης δικαιούται διάλειμμα ανάπαυσης (άρθρο 4). (3) Κάθε εργάτης δικαιούται ελάχιστη περίοδο αδιάλειπτης ανάπαυσης 24 ωρών εβδομαδιαίως (άρθρο 5). (4) Ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες (άρθρο 6). (5) Κάθε εργάτης δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων (άρθρο 7).

>>>>

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
	(6) Οι εργάτες νυχτερινής βάρδιας δεν πρέπει να υποχρεούνται να εργάζονται περισσότερο από οκτώ ώρες κατά μέσο όρο ανά 24ωρο (άρθρο 8). (7) Οι εργάτες νυχτερινής βάρδιας θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε τακτικές αξιολογήσεις της υγείας τους (άρθρο 9). (8) Οι εργάτες νυχτερινής βάρδιας και βάρδιας γενικά θα πρέπει να έχουν την κατάλληλη προστασία της ασφάλειας και της υγείας (άρθρο 12). Σημειώστε ότι υπάρχουν επίσης τομεακές οδηγίες περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας, με ειδικές διατάξεις για τους εργαζόμενους στους τομείς της πολιτικής αεροπορίας (2000/79/ΕΚ), των σιδηροδρόμων (2005/47/ΕΚ), της αλιείας και της ναυτιλίας (1999/63/ΕΚ) και των οδικών μεταφορών (2002/15/ΕΚ).
«Οδηγία περί γραπτής δήλωσης» <u>Οδηγία 91/533/ΕΟΚ</u> (Θα καταργηθεί 1 Αυγούστου 2022)	Η οδηγία αυτή ορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών να ενημερώνουν τους εργαζομένους τους για τις συνθήκες εργασίας τους. Εφαρμόζεται σε κάθε μισθωτό που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία ενός κράτους μέλους ή/και διέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία ενός κράτους μέλους. Η εν λόγω οδηγία θα αντικατασταθεί από την οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας (πιο κάτω) την 1η Αυγούστου 2022. Λαμβάνοντας υπόψη το διεθνές εργατικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΕ, ιδίως τη διαπίστωση στην υπόθεση Tümer ότι οι παράτυποι εργάτες δεν μπορούν να εξαιρεθούν από τον ορισμό του εργαζομένου, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και στους παράτυπους εργάτες. Ορίζει τις πιο κάτω απαραίτητες προϋποθέσεις: (1) Ένας εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί στον εργαζόμενο βασικές πληροφορίες σχετικά με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει π.χ. τον τόπο εργασίας, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή (άρθρο 2). (2) Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να παρέχονται γραπτώς εντός δύο μηνών από την έναρξη της απασχόλησης (άρθρο 3). (3) Ο εργαζόμενος θα ενημερώνεται για τις αλλαγές στην απασχόληση εντός μηνός και γραπτώς (άρθρο 5).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες ργασίας» Οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας (ΕΕ) (2019/1152) <u>Οδηγία 2019/1152</u>	Η οδηγία αυτή αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε επι-σφαλείς καταστάσεις εργασίας. Η προθεσμία συμμόρφωσης των εθνικών κυβερνήσεων λήγει την 1η Αυγούστου 2022. Εφαρμόζεται σε κάθε εργάτη που έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου. Με τη ρητή παραπομπή στη νομολογία του ΔΕΕ, η οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου και στους παράτυπους εργάτες, ιδίως μετά την απόφαση <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). Οι προβλέψεις περιλαμβάνουν: (1) Οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τους εργάτες για τις βασικές πτυχές της σχέσης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της περιγραφής της θέσης εργασίας, της αμοιβής και του ωραρίου εργασίας (άρθρο 4). (2) Οι περίοδοι δοκιμασίας δεν πρέπει να υπερβαίνουν τους έξι μήνες (άρθρο 8). (3) Οι εργάτες με απρόβλεπτο ωράριο εργασίας δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να εργάζο-νται, εκτός εάν η εργασία πραγματοποιείται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς και ο εργάτης ενημερώνεται από τον εργοδότη του για την ανάθεση εργασίας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος προειδοποίησης (άρθρο 10). (4) Τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη καταχρηστικών πρακτικών που αναφορικά με συμβάσεις κατά παραγγελία και παρόμοιες συμβάσεις (άρθρο 11). (5) Ένας εργάτης με τουλάχιστον εξάμηνη προϋπηρεσία για τον ίδιο εργοδότη μπορεί να ζητήσει μια μορφή απασχόλησης με πιο προβλέψιμες και ασφαλείς συνθήκες εργασίας (άρθρο 12). (6) Όταν ο εργοδότης υποχρεούται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις να παρέχει κατάρτιση σε έναν εργάτη, η κατάρτιση αυτή πρέπει να παρέχεται δωρεάν, να υπολο-γίζεται ως χρόνος εργασίας και να πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας (άρθρο 13). (7) Ένας εργάτης που δεν έχει λάβει εγκαίρως πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες απα-σχόλησής του θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να υποβάλει παράπονο και να λάβει επαρκή αποζημίωση εγκαίρως και αποτελεσματικά (άρθρο 15). (8) Οι εργάτες, συμπεριλαμβανομένων των πρώην εργατών, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματική και αμερόληπτη επίλυση διαφορών και δικαίωμα προσφυγής σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την παρούσα οδηγία (άρθρο 16). >>>>

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
	(9) Οι εργάτες που υποβάλλουν το προαναφερθέν παράπονο κατά του εργοδότη τους θα πρέπει να προστατεύονται από δυσμενή μεταχείριση (άρθρο 17). (10) Απαγορεύονται οι απολύσεις λόγω άσκησης των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία. Ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι δεν ήταν αυτός ο λόγος της απόλυσης (άρθρο 18).
«Οδηγία για τη γονική άδεια» <u>Οδηγία 2010/18/ΕΕ</u> (Θα καταργηθεί 2 Αυγούστου 2022)	Η παρούσα οδηγία θέτει σε ισχύ μια αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των κοινωνι-κών εταίρων της ΕΕ ορίζοντας τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη γονική άδεια. Εφαρμόζεται σε όλους τους εργάτες που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή/και την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος. Η εν λόγω οδηγία θα αντικατασταθεί από την οδηγία για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (πιο κάτω) στις 2 Αυγούστου 2022. Λαμβάνοντας υπόψη το διεθνές εργατικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΕ, ιδίως τη διαπίστωση στην υπόθεση <i>Tümer</i> ότι οι παράτυποι εργάτες δεν μπορούν να εξαιρεθούν από τον ορισμό του εργαζομένου, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και στους παράτυπους εργάτες. Βασικές προβλέψεις δικαιωμάτων περιλαμβάνουν: (1) Το ατομικό δικαίωμα σε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας, για τη φροντίδα του παιδιού τους μέχρι μια συγκεκριμένη ηλικία, όπως αυτή ορίζεται σε εθνικό επίπεδο, έως 8 ετών. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτήσουν το δικαίωμα αυτό από μια ελάχιστη περίοδο υπηρεσίας ή εργασίας που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος (ρήτρα 2 και 3). (2) Το δικαίωμα διατήρησης των κεκτημένων δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της γονικής άδειας (ρήτρα 5.2). (3) Προστασία από λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ή απόλυση λόγω της αίτησης για λήψη ή λήψης δικαιωμάτων γονικής άδειας (ρήτρα 5.4). (4) Το δικαίωμα να ζητήσουν αλλαγές στο ωράριο ή/και στο ωράριο εργασίας τους για ορισμένο χρονικό διάστημα όταν επιστρέφουν στην εργασία τους από γονική άδεια (ρήτρα 6). (5) Δικαίωμα λήψης άδειας λόγω «ανωτέρας βίας» για επείγοντες οικογενειακούς λόγους, σε περιπτώσεις ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία τους (ρήτρα 7).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» <u>Οδηγία 2019/1158</u>	Η οδηγία αυτή καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργάτες που είναι γονείς ή φροντιστές. Η προθεσμία για τη συμμόρφωση των εθνικών κυβερνήσεων λήγει στις 2 Αυγούστου 2022.¹³ Στόχος της οδηγίας είναι η επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία, διευκολύνοντας τη εναρμόνιση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους εργάτες που είναι γονείς ή φροντιστές. Η οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργάτες που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική που ισχύει σε κάθε κράτος μέλος, λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου. Με τη ρητή παραπομπή στη νομολογία του ΔΕΕ, η οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου και στους παράτυπους εργάτες που είναι γονείς ή φροντιστές, ιδίως μετά την απόφαση <i>Tümer</i> (C-311/13, 2014). Τα δικαιώματα που προβλέπονται περιλαμβάνουν: (1) Δικαίωμα πατρικής άδειας 10 εργάσιμων ημερών για τους πατέρες, ή ισοδύναμων δευτέρων συντρόφων που αναγνωρίζονται από την εθνική νομοθεσία (άρθρο 4). (2) Το ατομικό δικαίωμα σε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας, για τη φροντίδα του παιδιού τους μέχρι μια συγκεκριμένη ηλικία, όπως αυτή ορίζεται σε εθνικό επίπεδο, έως 8 ετών. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα αυτό από ελάχιστη περίοδο υπηρεσίας ή εργασίας, μέγιστης διάρκειας ενός έτους (άρθρο 5). (3) Το δικαίωμα σε άδεια για φροντιστές πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως για κάθε εργάτη (άρθρο 6). (4) Το δικαίωμα σε άδεια από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας για επείγοντες οικογενειακούς λόγους για κάθε εργάτη (άρθρο 7). (5) Το δικαίωμα πληρωμής ή επιδόματος κατά τη διάρκεια της ελάχιστης περιόδου γονικής άδειας σε επαρκές επίπεδο. Η πληρωμή ή το επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας φροντίδας ενθαρρύνεται αλλά δεν είναι υποχρεωτικά (άρθρο 8). (6) Το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας οι εργάτες με παιδιά συγκεκριμένης ηλικίας και οι φροντιστές (άρθρο 9). (7) Το δικαίωμα διατήρησης των κεκτημένων δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της άδειας ή του χρόνου μακριά από την εργασία για τους εργάτες και τους φροντιστές (άρθρο 10). (8) Το δικαίωμα των εργατών να ζητούν από τον εργοδότη τους δεόντως αιτιολογημένους λόγους για την απόλυσή τους, σε περίπτωση που υπάρχει τεκμήριο για απόλυση με βάση τους λόγους για τους οποίους υπέβαλαν αίτηση ή αφού έλαβαν άδεια βάσει των άρθρων 4, 5 ή 6 ή ρύθμιση εργασίας βάσει του άρθρου 9.

13 Η οδηγία για τη γονική άδεια θα ισχύει μέχρι αυτή την ημερομηνία. Η παρούσα οδηγία

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Οδηγία για τους νέους στην εργασία <u>Οδηγία 94/33/ΕΚ</u> (τελευταία τροποποίηση 26.07.2009)	Η οδηγία αυτή αποσκοπεί στο να εγγυηθεί ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των νέων στην εργασία. Η οδηγία εφαρμόζεται σε κάθε άτομο κάτω των 18 ετών που έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας που ορίζεται από την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Η οδηγία προστατεύει τους νέους από την οικονομική εκμετάλλευση και από κάθε εργασία που ενδέχεται να βλάψει την ασφάλεια, την υγεία ή την ψυχική, διανοητική, ηθική ή κοινωνική τους ανάπτυξη ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους (άρθρα 1 και 2). (1) Σε κάθε περίπτωση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η ευπάθειά τους και οι ειδικοί κίνδυνοι που υπάρχουν λόγω της έλλειψης πλήρους ωριμότητας (άρθρο 7). (2) Οι εργοδότες έχουν γενική υποχρέωση να προστατεύουν την ασφάλεια και την υγεία των νέων (άρθρο 6). (3) Τα κράτη μέλη οφείλουν να απαγορεύουν την εργασία που ασκείται από παιδιά ηλικίας κάτω των 15 ετών, αλλά είναι δυνατόν να υπάρξουν εξαιρέσεις υπό αυστηρές προϋποθέσεις για παιδιά ηλικίας τουλάχιστον 14 ετών, αναφορικά με τον χρόνο εργασίας τους, τη νυχτερινή εργασία, την περίοδο ανάπαυσης και την ετήσια ανάπαυση (άρθρα 8, 9, 10 και 11). (4) Η εργασία των εφήβων, δηλαδή των νέων μεταξύ 15 και 18 ετών, πρέπει να ρυθμίζεται και να προστατεύεται αυστηρά (άρθρο 13).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για προσωρινούς εργάτες μέσω γραφείων απασχόλησης» <u>Οδηγία 2008/104/ΕΚ</u>	Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στο να εγγυηθεί ένα ελάχιστο επίπεδο αποτελεσματικής προστασίας των εργατών με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης από γραφεία απασχόλησης, να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους εργάτες με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης από γραφεία απασχόλησης και να αναγνωρίσει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης ως εργοδότες (συμβάλλοντας παράλληλα στην ανάπτυξη του τομέα της προσωρινής απασχόλησης). Εφαρμόζεται σε εργάτες με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, οι οποίοι ανατίθενται σε επιχειρήσεις-χρήστες για να εργαστούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και διεύθυνσή τους. Ο ορισμός του εργάτη είναι κάθε άτομο το οποίο, στο σχετικό κράτος μέλος, προστατεύεται ως εργάτης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο απασχόλησης. Λαμβάνοντας υπόψη το διεθνές εργατικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΕ, ιδίως τη διαπίστωση στην υπόθεση Tütemer, ότι δηλαδή οι παράτυποι εργάτες δεν μπορούν να εξαιρεθούν από τον ορισμό του εργάτη, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και στους παράτυπους εργάτες που απασχολούνται από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Η οδηγία ορίζει τα πιο κάτω δικαιώματα: (1) Ίση μεταχείριση/μη διάκριση όσον αφορά τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης, μεταξύ των προσωρινά απασχολούμενων εργατών και των εργατών που προσλαμβάνονται από την επιχείρηση-χρήστη (άρθρο 5). (2) Να ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση-χρήστη, ώστε να τους δίνεται η ίδια ευκαιρία με τους άλλους εργάτες της επιχείρησης να βρουν μόνιμη απασχόληση (άρθρο 6). (3) Να μην χρεώνονται ποσά πρόσληψης (Άρθρο 6.3). (4) Ισότιμη πρόσβαση σε εγκαταστάσεις και συλλογικές υπηρεσίες στην εργασία (άρθρο 6.4). Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να επιδιώξουν να βελτιώσουν την πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων σε υπηρεσίες κατάρτισης και φροντίδας παιδιών στα γραφεία προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 6.5).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για τη μερική απασχόληση» <u>Οδηγία 97/81/ΕΚ</u>	Η οδηγία θεσπίζει μια συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης μεταξύ των εργοδοτών της ΕΕ και των συνδικάτων (Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και Ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας συνδικάτων (ETUC)). Ισχύει για τους εργάτες μερικής απασχόλησης, όπως ορίζονται στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική των κρατών μελών. Οι σχετικές προβλέψεις περιλαμβάνουν: (1) Όσον αφορά τους όρους απασχόλησης, οι εργάτες με μερική απασχόληση δεν πρέπει να τυγχάνουν λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από ό,τι οι συγκρίσιμοι εργάτες με πλήρη απασχόληση, μόνο και μόνο επειδή εργάζονται υπό μερική απασχόληση, εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (ρήτρα 4). Οι ειδικοί όροι απασχόλησης μπορούν να εξαρτώνται από περίοδο υπηρεσίας, χρόνο εργασίας ή από το επίπεδο των αποδοχών, κατόπιν διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ. (2) Η άρνηση ενός εργάτη να μεταφερθεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία μερικής απασχόλησης ή αντίστροφα δεν θα πρέπει από μόνη της να αποτελεί έγκυρο λόγο για την καταγγελία της απασχόλησης (ρήτρα 5.2).

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για την υγεία και την ασφάλεια στην απασχόληση ορισμένου χρόνου και την προσωρινή απασχόληση» <u>Οδηγία 91/383/ΕΟΚ</u>	Η οδηγία αυτή διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου¹⁴ και οι προσωρινοί εργαζόμενοι έχουν το ίδιο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία με τους άλλους εργαζόμενους. Η οδηγία δεν περιλαμβάνει ορισμό του εργαζομένου. Ισχύει για τις σχέσεις εργασίας που διέπονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου και για τις σχέσεις προσωρινής απασχόλησης. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι μια σύμβαση εργασίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η επίτευξη μιας συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση μιας συγκεκριμένης εργασίας ή η επέλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος. Οι σχέσεις προσωρινής απασχόλησης προκύπτουν όταν οι επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης είναι ο εργοδότης και όταν ο εργάτης ανατίθεται να εργαστεί για λογαριασμό και υπό τον έλεγχο μιας επιχείρησης ή/και ιδρύματος που χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του. Όταν οι παράτυποι εργάτες έχουν εκτελεστές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή απασχολούνται από γραφεία προσωρινής απασχόλησης, η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται. Η οδηγία ορίζει τα πιο κάτω δικαιώματα: (1) Πριν από την έναρξη της εργασίας, ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται για όλους τους κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία (άρθρο 3). (2) Κάθε εργάτης θα πρέπει να λαμβάνει επαρκή κατάρτιση που να ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας του (άρθρο 4). (3) Πρέπει να παρέχεται ειδική ιατρική επίβλεψη όταν απαιτείται (άρθρο 5).

14 Η οδηγία για την εργασία ορισμένου χρόνου (**Οδηγία 1999/70/ΕΚ**) θέτει σε ισχύ μια παρόμοια συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ όπως η οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης. Εφαρμόζεται σε εργάτες ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας, όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος και απαγορεύει στους εργοδότες να μεταχειρίζονται τους εργάτες ορισμένου χρόνου λιγότερο ευνοϊκά από τους συγκρίσιμους μόνιμους εργάτες, μόνο και μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και εκτός εάν η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί με αντικειμενικούς λόγους.

Οδηγία ΕΕ	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
«Οδηγία για την αποζημίωση των θυμάτων» <u>Οδηγία 2004/80/ΕΚ</u>	Η οδηγία αυτή επιτρέπει στα άτομα που πέφτουν θύματα βίαιου εγκλήματος εκ προθέσεως σε χώρα διαφορετική από εκείνη στην οποία έχουν τη συνήθη διαμονή τους, να διεκδικήσουν κρατική αποζημίωση στο κράτος μέλος όπου διαμένουν. Απαιτεί επίσης από όλες τις χώρες της ΕΕ να διαθέτουν ένα κρατικό σύστημα αποζημίωσης που να παρέχει δίκαιη και κατάλληλη αποζημίωση στα θύματα βίαιων εγκλημάτων εκ προθέσεως. Δεν γίνεται καμία αναφορά σε υπηκόους τρίτων χωρών ή στο καθεστώς διαμονής, επομένως η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται και σε παράτυπα θύματα βίαιων εγκλημάτων εκ προθέσεως, όταν διαβάζεται σε συνδυασμό με την πιο πρόσφατη νομοθεσία και πολιτική της ΕΕ για τα θύματα εγκλημάτων (όπως περιγράφεται ανωτέρω).¹⁵ Τα δικαιώματα του θύματος περιλαμβάνουν: (1) Το θύμα θα πρέπει να έχει δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση στο κράτος μέλος στο οποίο διαμένει (άρθρο 1). (2) Το θύμα, και τα πιθανά θύματα, θα πρέπει να λαμβάνουν πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο υποβολής αίτησης (άρθρα 4 και 5). (3) Ο αιτών θα πρέπει να λάβει απόφαση από την αποφαινόμενη αρχή το συντομότερο δυνατό μετά τη λήψη της απόφασης (επίσης πρέπει να σταλεί και στην αρχή που παρέχει τη βοήθεια) (άρθρο 10).

15 Στην έκθεσή της του 2019 «**Ενίσχυση των δικαιωμάτων των θυμάτων: από την αποζημίωση έως την αντιστάθμιση**», η Ειδική Σύμβουλος του Προέδρου Γιούνκερ για την αποζημίωση των θυμάτων εγκληματικών πράξεων, Joëlle Milquet, συνιστά να υπάρξει νομοθετική αλλαγή για την επέκταση του ορισμού των θυμάτων που δικαιούνται αποζημίωση στα θύματα βίαιων πράξεων εκ προθέσεως που διαπράχθηκαν στην ΕΕ, ανεξάρτητα από την ιθαγένεια ή το καθεστώς διαμονής τους, ώστε να καλύπτονται πλήρως από την οδηγία του 2004 για την αποζημίωση, επισημαίνοντας την αυθαίρετη ασυνέπεια στην επιλεξιμότητα των προσώπων με βάση το καθεστώς διαμονής τους στην ΕΕ (Σύσταση 19, σελίδα 50).

Συνθήκες και καταστατικά

Πρόκειται για κεντρικά νομικά κείμενα της Ε.Ε. που επιβεβαιώνουν την επάρκεια της Ε.Ε. σε σχετικά ζητήματα και θεμελιώδη δικαιώματα.

Συνθήκες και καταστατικά	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ εφαρμόζεται σε όλα τα θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη της ΕΕ κατά τη νομοθετική τους δραστηριότητα και κάθε φορά που ένα κράτος μέλος εφαρμόζει το δίκαιο της ΕΕ (άρθρο 51). Ο Χάρτης ισχύει για τους παράτυπους μετα-νάστες, εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά (βλ. για παράδειγμα το άρθρο 34 παράγραφος 2). Όταν ένα δικαίωμα του Χάρτη έχει αντίστοιχο δικαίωμα στην ΕΣΔΑ, το πεδίο εφαρμογής της διάταξης του Χάρτη θα πρέπει να έχει τουλάχιστον την ίδια έννοια και το ίδιο πεδίο εφαρμογής με το αντίστοιχο δικαίωμα της ΕΣΔΑ (άρθρο 52 παράγραφος 3). Άρθρο 12: Ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία του συνέρχεσθαι ειρηνικώς και στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι σε όλα τα επίπεδα, ιδίως στον πολιτικό και τον συνδικαλιστικό τομέα καθώς και στους τομείς που αναφέρονται στον πολίτη, πράγμα που συνεπάγεται το δικαίωμα κάθε προσώπου να ιδρύει με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρεί σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων του.» Άρθρο 21: Απαγόρευση διακρίσεων «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.» Άρθρο 27: Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης «Εξασφαλίζεται στους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.» Άρθρο 28: Δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων «Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους, έχουν, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις στα ενδεδειγμένα επίπεδα καθώς και να προσφεύ-γουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας.» >>>>

Συνθήκες και καταστατικά	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Άρθρο 30: Προστασία σε περίπτωσης αδικαιολόγητης απόλυσης «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές.» Άρθρο 31: Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας (1) «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του.» (2) «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών.» Άρθρο 47: Δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου «Κάθε πρόσωπο του οποίου παραβιάστηκαν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες που διασφαλίζο-νται από το δίκαιο της Ένωσης, έχει δικαίωμα πραγματικής προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου, τηρουμένων των προϋποθέσεων που προβλέπονται στο παρόν άρθρο. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να δικασθεί η υπόθεσή του δίκαια, δημόσια και εντός εύλογης προθεσμίας, από ανεξάρτητο και αμερόληπτο δικαστήριο, που έχει προηγουμένως συσταθεί νομίμως. Κάθε πρόσωπο έχει τη δυνατότητα να συμβουλευέται δικηγόρο και να του αναθέτει την υπεράσπιση και εκπροσώπησή του. Σε όσους δεν διαθέτουν επαρκείς πόρους, παρέχεται δικαστική αρωγή, εφόσον η αρωγή αυτή είναι αναγκαία για να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική πρόσβαση στη δικαιοσύνη.»

Συνθήκες και καταστατικά	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Συνθήκη περί Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)	Η ΣΛΕΕ είναι μέρος του συντάγματος της ΕΕ. Κατανέμει τις αρμοδιότητες για τη ρύθμιση διαφόρων θεμάτων μεταξύ της ΕΕ και των κρατών μελών της. Τα παρακάτω υπογραμμίζουν τον τρόπο με τον οποίο η ΕΕ έχει την αρμοδιότητα να αναπτύσσει νόμους και πολιτικές στους τομείς της μετανάστευσης και της πολιτικής απασχόλησης που επηρεάζουν τα εργατικά δικαιώματα των παράτυπων εργατών. Άρθρο 79: (1) Απαιτεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να θεσπίσουν μέτρα για ένα κοινό ευρωπαϊκό σύστημα μετανάστευσης. Θα υιοθετήσει μέτρα για τα ακόλουθα σημεία: - Προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής, και πρότυπα για την έκδοση βίζα μακράς διαρκείας και αδειών διαμονής από τα κράτη μέλη. - Ορισμό των δικαιωμάτων των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε κράτος μέλος, συμπεριλαμβανομένων των όρων ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής σε άλλο κράτος μέλος. - Παράτυπη μετανάστευση και μη εξουσιοδοτημένη διαμονή, συμπεριλαμβανομένης της απομάκρυνσης και του επαναπατρισμού. Καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων. (2) Η ΕΕ μπορεί να συνάπτει συμφωνίες με τρίτες χώρες για την επαναποδοχή εισόδου στη χώρα προέλευσης για υπηκόους τρίτων χωρών που δεν πληρούν ή δεν πληρούν πλέον τις προϋποθέσεις εισόδου, παρουσίας ή διαμονής στο κράτος μέλος. (3) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο μπορούν να θεσπίσουν μέτρα για την παροχή κινήτρων για δράσεις των κρατών μελών που προωθούν την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στα κράτη μέλη. (4) Αυτό δεν επηρεάζει τα δικαιώματα των κρατών μελών να ορίζουν τον όγκο της εισόδου υπηκόων τρίτων χωρών που εισέρχονται για αναζήτηση εργασίας. Τίτλος Χ: Ενοποιημένη κοινωνική πολιτική: (1) Τα κράτη μέλη και η ΕΕ θα εφαρμόζουν μέτρα που λαμβάνουν υπόψη τις διάφορες μορφές εθνικών πρακτικών και αφορούν την ανάγκη διατήρησης μιας ισχυρής οικονομίας. Έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης και των καλών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας (άρθρο 151). >>>>

Συνθήκες και καταστατικά	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Συνθήκη περί Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)	(2) Η ΕΕ θα στηρίξει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στους τομείς της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας, της κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας των εργατών, της προστασίας των εργατών κατά τη λήξη της απασχόλησης, της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εργάτες, της εκπροσώπησης και της υπε-ράσπισης των συμφερόντων των εργατών, των συνθηκών απασχόλησης για υπηκόους τρίτων χωρών, της ένταξης των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας, της ισότητας στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και του εκσυγχρονισμού των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Για να επιτευχθεί αυτό, η ΕΕ μπορεί να εκδίδει οδηγίες για την υλοποίηση αυτών των δραστηριοτήτων (άρθρο 153). (3) Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) θεσπίζουν μέτρα για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλη-σης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής (άρθρο 157). Αν και μη δεσμευτική πολιτική, ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο σημείο αναφοράς, για την πλαισιωμένη ερμηνεία των νομικά δεσμευτικών πράξεων, όταν επιδιώκεται η ενίσχυση της εφαρμογής των κοινωνικών δικαιο-μάτων στο νομικό πλαίσιο της ΕΕ.¹⁶ Η στρατηγική καθορίζει 20 κατευθυντήριες αρχές για μια ισχυρή κοινωνική Ευρώπη που θα είναι δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς και γεμάτη ευκαιρίες. >>>>

16 Ενώ το προοίμιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αναφέρεται στους πολίτες της Ένωσης και στους υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα, διευκρινίζει ότι οι αναφορές στους εργάτες αφορούν όλα τα άτομα που απασχολούνται ανεξάρτητα από το καθεστώς, τον τρόπο και τη διάρκεια της απασχόλησής τους. Επιπλέον, σε συνδυασμό με το διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τη νομολογία του ΔΕΕ, πολλές αρχές της πολιτικής πρέπει να θεωρηθούν ότι ισχύουν και για τα άτομα με παράτυπο καθεστώς διαμονής.

Συνθήκες και καταστατικά	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
	Αυτές οι αρχές περιλαμβάνουν: Αρχή 2: ισότητα των φύλων (μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τις αμοιβές) (βλ.: Οδηγίες ισότητας απασχόλησης και εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής). Αρχή 3: όλοι έχουν δικαίωμα στην ίση μεταχείριση και στις ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση και την κοινωνική προστασία (μεταξύ άλλων), ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (βλ.: Οδηγίες Ισότητας Απασχόλησης και Φυλετικής Ισότητας). Αρχή 6: οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί (βλ. Πρόταση οδηγίας για επαρκείς κατώτατους μισθούς). Αρχή 7: ενημέρωση σχετικά με τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων (βλ.: Οδηγία για τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας). Αρχή 9: ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (αναφ.: Οδηγία εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής). Αρχή 10: υγιές, ασφαλές και καλά προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας και προστασία δεδομένων (βλ.: Οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας). Το Σχέδιο δράσης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων αναπτύσσει πρωταρχικούς στόχους για το 2030 και συγκεκριμένες δράσεις για την εφαρμογή των αρχών.

Σημείωση για την Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ)

Η Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΑΕ) είναι ένας οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχει ως αποστολή τον συντονισμό και την υποστήριξη της εφαρμογής της νομοθεσίας της ΕΕ για την κινητικότητα της εργασίας και τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης. Οι δραστηριότητές της ξεκίνησαν τον Οκτώβριο του 2019, με τα επίσημα εγκαίνια στη Μπρατισλάβα της Σλοβακίας στις 9 Νοεμβρίου 2021.

Ο [Κανονισμός](#) για τη σύσταση της ΕΑΕ (2019/1149/ΕΕ) κάνει αναφορά σε ένα περιορισμένο πεδίο εφαρμογής αναφορικά με τα άτομα για τα οποία ισχύουν οι δραστηριότητες της Αρχής, «τα άτομα που υπόκεινται στο δίκαιο της Ένωσης εντός του πεδίου εφαρμογής του παρόντος κανονισμού, συμπεριλαμβανομένων των εργατών, των αυτοαπασχολούμενων και αυτών που αναζητούν απασχόληση. Τα άτομα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν πολίτες της Ένωσης και υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ένωση.»

Ωστόσο, οι υπήκοοι τρίτων χωρών που έχουν νόμιμο καθεστώς σε ένα κράτος μέλος της ΕΕ μπορεί να εργάζονται παράτυπα σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ και ως εκ τούτου εμπίπτουν άμεσα στο πεδίο εφαρμογής της εντολής της ΕΑΕ. Πράγματι, το [πρόγραμμα εργασίας 2022-2024](#) της ΕΑΕ αναγνωρίζει ότι οι οικονομικοί μετανάστες μπορεί να βρίσκονται σε ευάλωτες καταστάσεις και αναφέρει ότι, «ενώ η νομοθεσία σχετικά με το καθεστώς και τις διαδικασίες που αφορούν τους υπηκόους τρίτων χωρών δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα της ΕΑΕ, οι δραστηριότητες της Αρχής μπορεί επίσης να αγγίζουν θέματα όπως ο διορισμός υπηκόων τρίτων χωρών εντός της ΕΕ.» Το σχέδιο περιλαμβάνει μελέτη για την κινητικότητα των υπηκόων τρίτων χωρών εντός της ΕΕ, οι εργασίες για την οποία έχουν αρχίσει.

Επιπλέον, οι περισσότερες δραστηριότητες της ΕΑΕ, ιδίως η παροχή πληροφοριών για άτομα και εργοδότες, ο συντονισμός και η υποστήριξη κοινών επιθεωρήσεων, αναλύσεων και εκτιμήσεων κινδύνου, καθώς και η υποστήριξη των κρατών μελών στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (μέσω φιλοξενία της [Ευρωπαϊκής πλατφόρμας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας](#)¹⁷), θα σχετίζονται αναπόφευκτα κατά κάποιο τρόπο με τους παράτυπους εργάτες στην πράξη.

Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα υπογραμμίζουν ότι όλες οι δραστηριότητες της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας θα πρέπει να προωθούν την πλήρη εφαρμογή του εργασιακού και κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ σε όλους τους εργάτες, ανεξαρτήτως καθεστώτος, σύμφωνα με το διεθνές δίκαιο, το εργατικό δίκαιο της ΕΕ και τη νομολογία.

17 Η Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα κατά της αδήλωτης εργασίας δημοσίευσε το 2021 μια μελέτη σχετικά με την εκμετάλλευση των εργατών πολιτών από τρίτες χώρες σε αδήλωτη εργασία. Η μελέτη συζητήθηκε στη συνεδρίαση της ολομέλειας της 24ης και 25ης Μαρτίου, η οποία οδήγησε στη σύσταση μιας υποομάδας εργασίας της πλατφόρμας για την ανταλλαγή απόψεων αναφορικά με τις σχετικές προκλήσεις και τις λύσεις πολιτικής. Το πεδίο εφαρμογής της παρούσας εργασίας περιλαμβάνει συγκεκριμένα τους οικονομικούς μετανάστες με νόμιμο καθεστώς, τους παράτυπους εργάτες, και εκείνους με παράτυπο καθεστώς διαμονής. Στη μελέτη περιλαμβάνονται προκλήσεις που σχετίζονται με τη σύγκρουση μεταξύ των ρόλων των επιθεωρήσεων εργασίας όταν εμπλέκονται στην επιβολή της μεταναστευτικής νομοθεσίας, καθώς και καλές πρακτικές για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής των εργασιακών δικαιωμάτων, των μηχανισμών καταγγελιών και της νομιμοποίησης.

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Εκβάσεις νομολογίας

Οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες πρέπει να θεωρούνται «εργαζόμενοι» για τους σκοπούς της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου και μπορούν να επικαλεστούν το δικαίωμα για καθυστερημένες αποδοχές σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη.

- Στην υπόθεση *Tümer v. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, ένας παράτυπος οικονομικός μετανάστης (ο *Tümer*) στην Ολλανδία ζήτησε την επιστροφή των αποδοχών του επειδή ο εργοδότης του κήρυξε πτώχευση, βάσει του ολλανδικού νόμου που θέτει σε ισχύ διατάξεις της οδηγίας 80/987/ΕΟΚ του Συμβουλίου (η οποία έχει πλέον αντικατασταθεί από την οδηγία 2008/94/ΕΚ του Συμβουλίου). Η οδηγία αυτή παρέχει δικαιώματα στους εργαζόμενους σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη. Σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία, ο όρος «εργαζόμενος» ορίζεται από κάθε κράτος μέλος, αν και ορισμένες ομάδες (π.χ. εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, εργάτες με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης από γραφεία απασχόλησης,¹⁸ και εργάτες με σύμβαση ορισμένου χρόνου) δεν μπορούν να εξαιρεθούν. Η οδηγία δεν αναφέρεται στο μεταναστευτικό καθεστώς ή στο καθεστώς διαμονής ή στους παράτυπους μετανάστες. Οι ολλανδικές αρχές ισχυρίστηκαν ότι, εφόσον οι παράτυποι εργάτες αποκλείονταν ρητά από τον ολλανδικό ορισμό του εργαζομένου, ο *Tümer* δεν δικαιούνταν καθυστερημένες αποδοχές. Το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αποκλείουν τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες από τον ορισμό του εργαζομένου για τους νόμους που θεσπίζονται βάσει της εν λόγω οδηγίας. Ως εκ τούτου, ο *Tümer* είχε το δικαίωμα σε αναδρομικές αποδοχές.
- Στην υπόθεση *Tümer*, το συγκεκριμένο δικαίωμα θα εφαρμοζόταν ακόμα και όταν άλλες ισοδύναμες προστασίες θα ήταν διαθέσιμες σε εργαζόμενους μετανάστες χωρίς χαρτιά, συμπεριλαμβανομένων και των ένδικων μέσων του αστικού δικαίου.

¹⁸ Όσον αφορά τους εργάτες με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης από γραφεία απασχόλησης, βλ. επίσης C-216/15 *Ruhrlandklinik*, ECLI:EU:C:2016:883, στην οποία το ΔΕΕ ερμήνευσε ευρέως τον όρο «εργάτης με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης από γραφεία απασχόλησης» και του απέδωσε την ίδια έννοια με τον όρο «εργάτης» στην υπόθεση *Lawrie-Blum*).

Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένη υπόθεση του ΔΕΕ που να το επιβεβαιώνει για τις άλλες οδηγίες της ΕΕ που παραπέμπουν στον ορισμό του εργάτη στο εθνικό δίκαιο, οι παράτυποι εργάτες θα πρέπει με το ίδιο σκεπτικό να μπορούν να αντλούν και να διεκδικούν δικαιώματα από όλες τις οδηγίες της ΕΕ που καθορίζουν ελάχιστα πρότυπα για όλους όσους έχουν σύμβαση ή σχέση απασχόλησης.

- Ενώ δεν υπάρχει ορισμός του «εργαζομένου» στην ΕΕ, αρκετές αποφάσεις του ΔΕΕ υποδεικνύουν μια ευρεία έννοια για τον ορισμό του όρου «εργάτης» στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργατών του άρθρου 45 της ΣΛΕΕ. Ειδικότερα, στην υπόθεση *Lawrie-Blum*, το ΔΕΕ έκρινε ότι εργάτης είναι ένα άτομο που «για ορισμένο χρονικό διάστημα, παρέχει υπηρεσίες υπό τη διεύθυνση άλλου έναντι αμοιβής».¹⁹
- Επιπλέον, το ΔΕΕ έκρινε ότι ο *Tümer* δεν μπορεί να εξαιρεθεί από τον ορισμό του «εργαζομένου», διότι ο σκοπός της οδηγίας είναι να παρέχει ελάχιστη προστασία σε ολόκληρη την ΕΕ σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, και τα κράτη μέλη δεν μπορούν να ορίζουν τον «εργαζόμενο» κατά τρόπο που να παρακάμπτει αυτόν τον σκοπό. Το ΔΕΕ περιόρισε έτσι τη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών κατά τον ορισμό του «εργαζομένου», απαιτώντας να λαμβάνονται δεόντως υπόψη οι στόχοι και η αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας.²⁰

- **Πιθανά ζητήματα για δικαστική διαδικασία:**
 - » Δεν υπάρχουν αποφάσεις του ΔΕΕ σχετικά με τη συμπερίληψη ή τον αποκλεισμό των παράτυπων εργατών σε σχέση με άλλη νομοθεσία της ΕΕ για την απασχόληση, αλλά το σκεπτικό αυτό φαίνεται να ισχύει εξίσου και για ορισμένους άλλους νόμους. Στοχευμένες δικαστικές διαδικασίες, για παράδειγμα σε σχέση με άλλες οδηγίες που ρυθμίζουν τα ελάχιστα πρότυπα για τους εργάτες στην ΕΕ, θα πρέπει να επιβεβαιώσουν ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να επικαλεστούν άλλες μορφές προστασίας των εργατών στο πλαίσιο του δικαίου της ΕΕ. Αν και η εφαρμογή θα συνεχίζει να είναι μια πρόκληση, θα μπορούσε να ενισχύσει την κατανόηση των εργατικών δικαιωμάτων των παράτυπων εργατών και των νομικών οδών που είναι διαθέσιμες για τους παράτυπους εργάτες. Ο παραπάνω πίνακας (Οδηγίες της ΕΕ που θα έπρεπε να εφαρμόζονται στους παράτυπους μετανάστες βάσει της νομολογίας, αλλά δεν έχουν ακόμη επιβεβαιωθεί για καμία υπόθεση που σχετίζεται με τη συγκεκριμένη οδηγία) περιγράφει λεπτομερώς ορισμένα δικαιώματα που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν οι παράτυποι μετανάστες, εάν επεκταθεί η υπόθεση *Tümer*.

¹⁹ C-66/85 *Lawrie-Blum*, ECLI:EU:C:1986:284. Τα κριτήρια αυτά επαναλήφθηκαν και εφαρμόστηκαν σε διαφορετικές περιστάσεις σε μεταγενέστερες αποφάσεις (βλ. π.χ. C-94/07 *Raccanelli*; C-456/02 *Trojani*; C-692/19 *Vodel*).

²⁰ C-393/10 *O'Brien*, ECLI:EU:C:2012:110.

- » Ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να διεκδικήσουν δικαιώματα βάσει όλων αυτών των οδηγιών της ΕΕ, ακόμη και αν η εθνική εφαρμογή στο κράτος μέλος τους δεν κάνει αναφορά στην εφαρμογή της οδηγίας σε αυτούς, και δεν υπάρχει ειδική νομολογία του ΔΕΕ προς αυτή την κατεύθυνση. Σε περίπτωση αμφιβολίας, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να κινήσουν διαδικασία προδικαστικής παραπομπής ενώπιον του ΔΕΕ για να διευκρινίσουν τη σημασία των οδηγιών της ΕΕ για τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες, όπως έκαναν τα ολλανδικά δικαστήρια πριν από την απόφαση Tümer.²¹

Αν και η «Οδηγίας περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών» (οδηγία 2009/52) παρέχει ρητά δικαιώματα στους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες, αυτά σπάνια διεκδικούνται στην πράξη.

• **Πιθανά ζητήματα για δικαστική διαδικασία:**

- » Μπορούν να αξιοποιηθούν περισσότερο οι διατάξεις της οδηγίας, ιδίως εκείνες (1) που μετατοπίζουν το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη: υπάρχει νομικό τεκμήριο σχέσης απασχόλησης τουλάχιστον τριών μηνών (άρθρο 6, παράγραφος 3)²² και (2) εκείνες που θεσπίζουν ρητά την ευθύνη για τον άμεσο εργολάβο του εργοδότη - επιπροσθέτως ή αντί του εργοδότη - να καταβάλει τυχόν οφειλόμενους μισθούς, εκτός εάν μπορεί να αποδείξει ότι έχει αναλάβει τις υποχρεώσεις δέουσας επιμέλειας, όπως ορίζονται από το εθνικό δίκαιο (άρθρο 8). Ο κύριος εξωτερικός συνεργάτης και οι λοιποί ενδιάμεσοι συνεργάτες μπορούν επίσης να θεωρηθούν υπεύθυνοι εάν γνώριζαν για την πρόσληψη του χωρίς χαρτιά εργάτη από έναν άλλο υπό-συνεργάτη (άρθρο 8).
- » Σε περίπτωση απουσίας αποτελεσματικών μηχανισμών καταγγελίας, συμπεριλαμβανομέ-νων των τειχών προστασίας μεταξύ των εν λόγω μηχανισμών καταγγελίας και της επιβολής της νομοθεσίας για τη μετανάστευση, θα μπορούσε ενδεχομένως να υποστηριχθεί ότι η παραγραφή των μισθολογικών αξιώσεων πρέπει να ανασταλεί ή να επεκταθεί ώστε να επιτραπεί η υποβολή αξίωσης για μισθό βάσει της παρούσας οδηγίας.

21 Όπως προβλέπεται στο άρθρο 267 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), εάν τα εθνικά δικαστήρια αρνηθούν να το πράξουν, πρέπει να παρέχουν τα αίτια, η παράλειψη του ανώτατου εθνικού δικαστηρίου να το πράξει συνιστά παραβίαση του άρθρου 6 παράγραφος 1 της ΕΣΔΑ, ΕΔΑΔ 13 Φεβρουαρίου 2020 Sanofi Pasteur, <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200818>.

22 Από την πρακτική εμπειρία, για παράδειγμα της FAIRWORK Belgium στο Βέλγιο και της FairWork στην Ολλανδία, το νομικό τεκμήριο χρησιμοποιείται με επιτυχία για τη διαπραγμάτευση εξωδικαστικών συμβιβασμών και τη διασφάλιση ενός ελάχιστου επιπέδου ανάκτησης μισθών μέσω διοικητικών ή δικαστικών μηχανισμών καταγγελιών, αν και συχνά παραμένει πολύ χαμηλότερο από τους οφειλόμενους μισθούς. Στην Ολλανδία, αυτό το νομικό τεκμήριο έχει επεκταθεί στους 6 μήνες. Παρόλα αυτά, οι προκλήσεις για την απόδειξη της ύπαρξης σχέσης απασχόλησης παραμένουν και απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για την εξισορρόπηση του βάρους της απόδειξης. Ένα άλλο νομικό τεκμήριο περιέχεται στις οδηγίες για την ίση μεταχείριση, που αναφέρει ότι όταν μπορούν να αποδειχθούν ορισμένα γεγονότα, μπορεί να θεωρηθεί ότι υπήρξε άμεση ή έμμεση διάκριση. Ο εναγόμενος - και στις δύο περιπτώσεις εργοδότης - θα πρέπει να αποδείξει το αντίθετο.

- » Μπορεί να είναι δυνατόν να γίνει προσφυγή στο δικαστήριο σε περιπτώσεις όπου ένας παράτυπος εργάτης έχει υποστεί επιβολή μεταναστευτικών μέτρων, μετά από επιθεώρηση εργασίας, και δεν μπόρεσε να υποβάλει καταγγελία και να λάβει τους οφειλόμενους μισθούς, σύμφωνα με τα δικαιώματά του βάσει της οδηγίας, για να διευκρινιστεί περαιτέρω η ανάγκη για εγγυήσεις ώστε οι μηχανισμοί καταγγελιών και οι νομικές διαδικασίες να είναι πραγματικά προσβάσιμες και αποτελεσματικές όταν οι εργάτες δεν έχουν χαρτιά.²³ (βλέπε επίσης πλαίσιο στη σελίδα 68).

23 Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελιών και την Οδηγία περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών, βλ. ανακοίνωση της ΕΚ 2009/52/ΕΚ (COM (2021) 592 τελική έκδοση, 29 Σεπτεμβρίου 2021), Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΟΘΔ), Προστασία των παράτυπων μεταναστών από την εργασιακή εκμετάλλευση: ο ρόλος της οδηγίας για τις κυρώσεις κατά των εργοδοτών, 2021- στο ιστολόγιο της PICUM και υποβολή στη συμβούλευση Οδηγίας περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών, Απρίλιος 2021 (πριν από τη δημοσίευση της ανακοίνωσης της ΕΚ), PICUM, [ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς μπορεί να διασφαλιστεί η πρόσβαση των παράτυπων μεταναστών εργαζομένων στη δικαιοσύνη](#), 2020, και PICUM, παράτυποι οικονομικοί μετανάστες: Κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού μηχανισμού καταγγελιών σε περιπτώσεις εργασιακής εκμετάλλευσης ή κακοποίησης, 2017. Η μελέτη της Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας κατά της αδήλωτης εργασίας για την εκμετάλλευση των εργατών υπηκόων τρίτων χωρών σε αδήλωτη εργασία (2021) εξετάζει επίσης πώς η επιβολή της νομοθεσίας περί μετανάστευσης που προκύπτει από την εμπλοκή των επιθεωρήσεων εργασίας συγκρούεται με τον ρόλο και τα πρωταρχικά καθήκοντά τους για την επιβολή των πρότυπων εργασίας, με αναφορά μεταξύ άλλων στη Σύμβαση 81 του ΔΟΕ .

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

Η παρούσα ενότητα επικεντρώνεται στη σχετικότητα και εφαρμογή του άρθρου 4 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στα δικαιώματα των παράτυπων εργατών, μεταξύ άλλων μέσω της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.²⁴

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Άρθρο 1	Η ΕΣΔΑ έχει σχεδιαστεί για να προστατεύει τα δικαιώματα όλων όσοι βρίσκονται στη δικαι-οδοσία ενός κράτους, ανεξάρτητα από το μεταναστευτικό καθεστώς του ατόμου. Αν και δεν υπάρχει ειδική αναφορά στο καθεστώς διαμονής ή μετανάστευσης ή στους παράτυπους μετανάστες, το άρθρο 1 καθιστά σαφές ότι τα δικαιώματα που απορρέουν από την ενότητα 1 ισχύουν για κάθε άτομο και οι παράτυποι μετανάστες έχουν επικαλεστεί με επιτυχία την ΕΣΔΑ ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) (βλ. π.χ. <i>C.N. κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C.N. και V. κατά Γαλλίας</i>). Οι αποφάσεις του ΕΔΑΔ είναι νομικά δεσμευτικές για κάθε κράτος μέλος της ΕΕ.
Άρθρο 4	(1) «Ουδείς δύναται να κρατηθή εις δουλείαν ή ειλωτείαν.» (2) «Ουδείς δύναται να υποχρεωθή εις αναγκαστικήν ή υποχρεωτικήν εργασίαν.»

24 Υπάρχουν πολλές άλλες συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και σχετικοί μηχανισμοί παρακολούθησης και όργανα, που αφορούν τους παράτυπους εργάτες, αλλά δεν περιλαμβάνονται εδώ. Σε αυτά περιλαμβάνονται ο [Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης \(αναθεωρημένος\)](#) (ΣΕΣ αριθ. 163), η [Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων](#) (ΣΕΣΣ αριθ. 197), η [Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας](#) (ΣΕΣΣ αριθ. 210), [Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την αποζημίωση των θυμάτων βίαιων εγκλημάτων](#) (ΣΕΣ αριθ. 116), καθώς και το έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας (ECPM).

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Ορισμοί υπό το Άρθρο 4: • Δουλεία: ορίζεται από τη Σύμβαση περί Δουλείας 1926. Η δουλεία είναι «το καθεστώς ή η κατάσταση ενός ατόμου επί του οποίου ασκείται οποιαδήποτε ή όλες οι εξουσίες που συνδέονται με το δικαίωμα της ιδιοκτησίας.» Ο ορισμός αυτός έχει γίνει δεκτός σε πρόσφατη νομολογία (βλ. <i>Siliadin κατά Γαλλίας</i>, παράγραφος 122). • Ειλωτεία: μια υποχρέωση ενός ατόμου να παρέχει υπηρεσίες που επιβάλλεται με τη χρήση εξαναγκασμού και συνδέεται με την έννοια της δουλείας (<i>Siliadin κατά Γαλλίας</i>, παράγραφος 124). Επιπλέον, το θύμα πρέπει να αισθάνεται ότι η κατάστασή του είναι μόνιμη και ότι η κατάσταση είναι απίθανο να αλλάξει (<i>Chowdury και άλλοι κατά της Ελλάδας παρ. 99, βλ. επίσης C.N. και V. κατά Γαλλίας παρ. 91</i>). • Αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία: κάθε εργασία ή υπηρεσία που ζητείται από οποιοδήποτε πρόσωπο υπό την απειλή οποιασδήποτε ποινής και για την οποία το εν λόγω πρόσωπο δεν έχει προσφερθεί οικειοθελώς (<i>Van der Mussele κατά Βελγίου παρ. 32</i>). • Εμπορία ανθρώπων: Αν και το άρθρο 4 δεν αναφέρεται ρητά στην εμπορία ανθρώπων, το Δικαστήριο διαπίστωσε στην υπόθεση <i>Rantsev</i> κατά Κύπρου και Ρωσίας (παρ. 282) ότι η εμπορία ανθρώπων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4, όπως ορίζεται στο άρθρο 3(α) του Πρωτοκόλλου του Παλέρμο και στο άρθρο 4(α) της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων (Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά της εμπορίας ανθρώπων, η οποία υιοθετεί τον ορισμό του Πρωτοκόλλου του Παλέρμο) (βλ. <i>Rantsev κατά Κύπρου και Ρωσίας παρ. 150, 164</i>): - «Εμπορία ανθρώπων» είναι η πρόσληψη, μεταφορά, μεταβίβαση, υπόθαλψη ή παραλαβή προσώπων, με απειλή ή χρήση βίας ή άλλων μορφών εξαναγκασμού, απαγωγής, απάτης, εξαπάτησης, κατάχρησης εξουσίας ή ευάλωτης θέσης ή με την παροχή ή λήψη πληρωμών ή ωφελημάτων για την επίτευξη της συναίνεσης ενός προσώπου στην άσκηση ελέγχου από άλλο πρόσωπο, με σκοπό την εκμετάλλευση. Η εκμετάλλευση περιλαμβάνει στον ελάχιστο βαθμό την εκμετάλλευση της πορνείας άλλων ή άλλες μορφές σεξουαλικής εκμετάλλευσης, την καταναγκαστική εργασία ή υπηρεσίες, τη δουλεία ή πρακτικές παρόμοιες με τη δουλεία, τη δουλεία ή την αφαίρεση οργάνων.» Σημείωση: η νομολογία δεν οριοθετεί πάντοτε με σαφήνεια ποιες καταστάσεις είναι καταναγκαστική εργασία ή εμπορία ανθρώπων ή αν γενικά οι ορισμοί συμπίπτουν. Το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι με την υιοθέτηση του ορισμού της εμπορίας ανθρώπων στο Πρωτόκολλο του Παλέρμο υπάρχει «εγγενής σχέση μεταξύ της καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας και της εμπορίας ανθρώπων» (<i>Chowdury παρ. 93</i>). Στην υπόθεση <i>Chowdury</i>, το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι οι εργάτες σε ένα αγρόκτημα φράουλας είχαν υποστεί τόσο καταναγκαστική εργασία όσο και εμπορία ανθρώπων (παράγραφος 101). Επιπλέον, το Δικαστήριο αναφέρεται στην «εκμετάλλευση» χωρίς να την ορίζει. Αυτή η έλλειψη σαφήνειας αφήνει «αβέβαιο το ελάχιστο όριο σοβαρότητας σύμφωνα με το άρθρο 4.»²⁵	

25 Vladislava Stoyanova, Irregular Migrants and the Prohibition of Slavery, Servitude, Forced Labour & Human Trafficking under Article 4 of the ECHR (Απρ. 26, 2017), διαθέσιμο [εδώ](#), βλέπε επίσης Conny Rijken, When Bad Labour Conditions Become Exploitation: Lessons Learnt from the Chowdury Case, στο Towards a Decent Labour Market for Low-Waged Migrant Workers 189 (Conny Rijken & Tesselkje de Lange eds., 2018), διαθέσιμο [εδώ](#).

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
Άρθρο 11	«Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν του συνέρχεσθαι ειρηνικώς και εις την ελευθερίαν συναιτερισμού συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ιδρύσεως μετ’ άλλων συνδικάτων και προσχωρήσεως εις συνδικάτα επί σκοπώ προασπίσεως των συμφερόντων του.»
Άρθρο 13	«Παν πρόσωπον του οποίου τα αναγνωριζόμενα εν τη παρούση Συμβάσει δικαιώματα και ελευθερίαι παρεβιάσθησαν, έχει το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής ενώπιον εθνικής αρχής, έστω και αν η παραβίασις διεπράχθη υπό προσώπων ενεργούντων εν τη εκτέλεσει των δημοσίων καθηκόντων των.»
Πρωτόκολλο 12 Άρθρο 1 [Ελέγξετε εάν η χώρα σας έχει επικυρώσει]	(1) Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που προβλέπεται στον νόμο πρέπει να διασφαλίζεται χωρίς καμία διάκριση, που βασίζεται ιδίως στο φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία, την πολιτική ή άλλη γνώμη, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, την περιουσία, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση. (1) Κανείς δεν θα υφίσταται διακρίσεις από οποιαδήποτε δημόσια αρχή ιδίως βάσει των λόγων που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ): Εκβάσεις νομολογίας

Τα κράτη μέλη πρέπει να εξετάσουν πώς το μεταναστευτικό δίκαιο μπορεί να αντιμετωπίσει ή να συμβάλει στην εμπορία και εκμετάλλευση ανθρώπων.

- Στην υπόθεση *Chowdury*, το Δικαστήριο σημείωσε ότι, πέραν της απαίτησης από τα κράτη να διαθέτουν ικανοποιητικούς ποινικούς νόμους, το «εσωτερικό μεταναστευτικό δίκαιο των κρατών πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανησυχίες σχετικά με την υποκίνηση ή την υποβοήθηση της εμπορίας ανθρώπων ή την ανοχή απέναντι σε αυτήν» (παράγραφος 87).
- Πιθανά ζητήματα για δικαστική διαδικασία:** Αν και δεν είναι απολύτως σαφές τι εννοεί το Δικαστήριο, η δήλωση κατευθύνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μεταναστευτικούς νόμους που αντιμετωπίζουν την εμπορία ανθρώπων και τις πρακτικές εκμεταλλευτικής εργασίας. Εάν ερμηνευθεί κατά τρόπο ώστε τα κράτη μέλη να πρέπει να κάνουν συγκεκριμένες και σκόπιμες αναφορές στην καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων στο εθνικό τους μεταναστευτικό δίκαιο, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αστυνόμευση και περιορισμούς για τους μετανάστες. Ωστόσο, μπορεί επίσης να θεωρηθεί ότι υπονοεί την ανάγκη μεταρρύθμισης πτυχών του μεταναστευτικού δικαίου που μπορεί ακούσια να διευκολύνουν ή να ανέχονται την εμπορία ανθρώπων και την εκμετάλλευση, όπως η αυξημένη επιτήρηση των συνόρων και οι απελάσεις εργατών που υφίστανται εκμετάλλευση. Περαιτέρω υποθέσεις θα μπορούσαν να διερευνήσουν τι μπορεί να συνεπάγεται αυτή η πρόσθετη υποχρέωση όσον αφορά το μεταναστευτικό δίκαιο.

Τα κράτη μέλη πρέπει να διώκουν αποτελεσματικά τις ενέργειες που παραβιάζουν το άρθρο 4 (απαγόρευση της δουλείας και της καταναγκαστικής εργασίας).

- Στην υπόθεση *C.N. και V. κατά Γαλλίας*, κατά τον προσδιορισμό της αναποτελεσματικής δίωξης, το Δικαστήριο σημείωσε ότι ο κύριος εισαγγελέας δεν άσκησε έφεση κατά των ποινικών κατηγοριών των δραστών όταν αθώωθηκαν από το Εφετείο. Η έφεση του εισαγγελέα αφορούσε απλώς τις αστικές πτυχές της υπόθεσης (παράγραφος 107). Αυτό συνέβαλε στη διαπίστωση του Δικαστηρίου ότι η Γαλλία δεν τήρησε τις θετικές της υποχρεώσεις βάσει του άρθρου 4 (παράγραφος 108).
- Στην υπόθεση *Siliadin κατά Γαλλίας*, το Δικαστήριο έκρινε ότι ο γαλλικός Ποινικός Κώδικας, όπως διατυπώθηκε αναφερόμενος στην εργασιακή εκμετάλλευση και στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης που «δεν συμβιβάζονται με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια» (άρθρα 225-13 και 225-14), δεν ανταποκρίθηκε επαρκώς ή ρητά στα δικαιώματα του άρθρου 4 (παρ. 142) και επιδέχεται διαφορετικές ερμηνείες από δικαστήριο σε δικαστήριο, καθιστώντας τη δίωξη λιγότερο αποτελεσματική (παρ. 147). Ως αποτέλεσμα, ο προσφεύγων, ένα παράτυπο παιδί, έμεινε απροστάτευτο από τους νόμους (παρ. 148). Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι το κράτος δεν είχε εκπληρώσει τις θετικές του υποχρεώσεις βάσει του άρθρου 4 (παρ. 149).

- Στην υπόθεση *Zoletic και άλλοι κατά Αζερμπαϊτζάν*, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το άρθρο 4, στο σύνολό του, πρέπει να περιλαμβάνει στο πεδίο εφαρμογής του την έννοια της εμπορίας ανθρώπων σε όλες τις πιθανές μορφές της, παρά το γεγονός ότι μόνο η δουλεία, η ειλωτεία και η αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία αναφέρονται στην πρώτη και δεύτερη παράγραφο του άρθρου 4 (παρ. 154).
- Το Δικαστήριο υπογραμμίζει τη σημασία της αρμονικής ερμηνείας του διεθνούς ορισμού της εμπορίας ανθρώπων και των συστατικών του στοιχείων (δράση, μέσα, σκοπός) κατά την εφαρμογή του άρθρου 4 (παρ. 155).

Τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν ένα συγκεκριμένο σύνολο μέτρων («λειτουργικά μέτρα») για την προστασία των πιθανών θυμάτων, εάν οι αρχές γνωρίζουν περιστάσεις στις οποίες ένα άτομο κινδυνεύει να πέσει θύμα εμπορίας ή εκμετάλλευσης, συμπεριλαμβανομένων των παράτυπων μεταναστών.

- Αυτά τα λειτουργικά μέτρα πρέπει να λαμβάνονται σε ορισμένες περιπτώσεις: «οι αρχές γνώριζαν ή όφειλαν να γνωρίζουν περιστάσεις που δημιουργούσαν βάσιμες υποψίες ότι ένα ταυτοποιημένο άτομο είχε πέσει θύμα ή διέτρεχε πραγματικό και άμεσο κίνδυνο να πέσει θύμα εμπορίας ή εκμετάλλευσης κατά την έννοια του άρθρου 3(α) του Πρωτοκόλλου του Παλέρμο και του άρθρου 4(α) της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά της εμπορίας ανθρώπων» (*Chowdury* παρ. 88).
- Αυτά τα λειτουργικά μέτρα περιλαμβάνουν την απομάκρυνση του ατόμου από την κατάσταση ή τον κίνδυνο, τη διευκόλυνση της αναγνώρισης των θυμάτων από εξειδικευμένα άτομα και την παροχή βοήθειας στα θύματα για τη σωματική, ψυχολογική και κοινωνική αποκατάστασή τους (από τη [Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων](#) («Σύμβαση του ΣτΕ κατά της εμπορίας ανθρώπων»)) (*Chowdury* παρ. 88, 110).
- Ένα κράτος, του οποίου οι αρχές αδυνατούν να το πράξουν, παραβιάζει το άρθρο 4, εφόσον η λήψη των μέτρων εμπίπτει στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του και δεν επιβαρύνει δυσανάλογα τις αρχές (*Chowdury* παρ. 88, *Rantsev* παρ. 287). Τα μέτρα της Σύμβασης του ΣτΕ για την εμπορία ανθρώπων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 4 (*Chowdury* παρ. 67, *Rantsev* παρ. 282).
- **Σημείωση:** Στην υπόθεση *Chowdury*, το Δικαστήριο υπονοεί ότι οι κρατικές αρχές, μόλις αντιληφθούν την πιθανή εμπορία ανθρώπων, θα πρέπει να λάβουν τα μέτρα που ορίζει η Σύμβαση του ΣτΕ για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων (παρ. 110). Αυτό σημαίνει ότι τα λειτουργικά μέτρα που προβλέπονται από τη Σύμβαση του ΣτΕ για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση.²⁶

26 Vladislava Stoyanova, Chowdury και λοιποί κατά της Ελλάδας: Further Integration of the Positive Obligations under Article 4 of the ECHR and the CoE Convention on Action against Human Trafficking (28 Απριλίου 2017), διαθέσιμο [εδώ](#).

Τα κράτη μέλη οφείλουν να διερευνούν καταστάσεις πιθανής εκμετάλλευσης, όταν το ζήτημα περιέλθει στην προσοχή των αρχών.

- Αυτή η υποχρέωση διερεύνησης δεν χρειάζεται να εξαρτάται από επίσημη καταγγελία του θύματος ή στενού συγγενή του θύματος (*Chowdury* παρ. 89, *Zioletic* παρ. 156 and 169).
- Η υποχρέωση διερεύνησης ενεργοποιείται από μια περίπτωση που δημιουργεί «βάσιμες υποψίες» ότι το άτομο έχει πέσει θύμα εμπορίας ανθρώπων, έχει κρατηθεί σε οικιακή ειλωτεία ή άλλως (*C.N. κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, παρ. 71).
- Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να διεξάγουν αποτελεσματική έρευνα, δηλαδή η έρευνα να είναι πραγματικά ικανή να οδηγήσει στον εντοπισμό και την τιμωρία των υπευθύνων (*C.N. κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, παρ. 69, *Zioletic* παρ. 132-133).

Το παράτυπο καθεστώς θεωρείται σημαντικός παράγοντας για τον προσδιορισμό εξαναγκασμού και πιθανής καταναγκαστικής εργασίας.

- Στην υπόθεση *Van der Mussele κατά Βελγίου*, το Δικαστήριο όρισε την «αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία» σύμφωνα με το άρθρο 4 ως «κάθε εργασία ή υπηρεσία που ζητείται από οποιοδήποτε πρόσωπο υπό την απειλή οποιασδήποτε ποινής και για την οποία το εν λόγω πρόσωπο δεν προσφέρεται εθελοντικά» (παρ. 32). Η «ποινή» δεν είναι απαραίτητο να φτάνει μέχρι τη σωματική βία. Μπορεί να είναι ψυχολογικής φύσης, όπως η απειλή ότι γίνει καταγγελία των θυμάτων τις αρχές μετανάστευσης όταν το καθεστώς απασχόλησής τους είναι παράτυπο (*C.N. και V. κατά Γαλλίας* παρ. 77).
- Στην υπόθεση *Chowdury*, το Δικαστήριο τόνισε το γεγονός ότι οι εργάτες ήταν παράτυποι στη διαπίστωση τόσο της καταναγκαστικής εργασίας όσο και της εμπορίας ανθρώπων, σημειώνοντας ότι «γνώριζαν ότι η παράτυπη κατάστασή τους τους έθετε σε κίνδυνο να συλληφθούν και να κρατηθούν με σκοπό την απομάκρυνσή τους από την Ελλάδα. Μια απόπειρα εγκατάλειψης της εργασίας τους θα καθιστούσε αναμφίβολα αυτό το ενδεχόμενο πιο πιθανό και θα σήμαινε την απώλεια κάθε ελπίδας να λάβουν τους οφειλόμενους μισθούς, έστω και εν μέρει» (παρ. 95, 101). Παρόμοιο σκεπτικό και εκτιμήσεις συμπεριλήφθηκαν στη μεταγενέστερη απόφαση για την υπόθεση *Zoletic*, όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι απειλές για πιθανές συλλήψεις των προσφευγόντων από την τοπική αστυνομία, λόγω της παράτυπης διαμονής τους, ήταν μεταξύ των ενδείξεων ενδεχόμενου σωματικού και ψυχικού καταναγκασμού και εργασίας που αποσπάστηκε υπό την απειλή ποινής. Το ότι ήταν παράτυποι μετανάστες χωρίς πόρους (λόγω μη πληρωμής και παρακράτησης μισθού) ήταν ένας άλλος παράγοντας πιθανής ευπάθειας (παράγραφος 166).
-

- Σε αντίθεση με την υπόθεση *Chowdury*, μια μεταγενέστερη υπόθεση, Tibet Mentes και άλλοι κατά Τουρκίας, διαπίστωσε ότι οι εργάτες (οι οποίοι ήταν παράτυποι) δεν υπόκειντο σε καμία «απειλή ποινής»: η απλή πιθανότητα ότι θα μπορούσαν να απολυθούν δεν ισοδυναμούσε με εξαναγκασμό (παράγραφος 68). Το Δικαστήριο δεν διαπίστωσε παραβίαση του άρθρου 4 (Tibet Mentes παρ. 68-69).

Η καταναγκαστική εργασία και η εμπορία ανθρώπων μπορεί να διαπιστωθούν ακόμη και όταν το θύμα μπορεί να κινηθεί ελεύθερα.

- Στην υπόθεση *Chowdury*, το Δικαστήριο απέρριψε το επιχείρημα της Ελλάδας ότι η κατάσταση δεν συνιστούσε καταναγκαστική εργασία ή εμπορία ανθρώπων, διότι οι εργάτες μπορούσαν να μετακινούνται ελεύθερα, να φεύγουν, να πηγαίνουν για ψώνια και να αναζητούν άλλη εργασία (παρ. 73, 123).
- **Πιθανά ζητήματα για δικαστική διαδικασία:** Η υπόθεση *Chowdury* διαφέρει από τις περισσότερες προηγούμενες υποθέσεις σχετικά με τις παραβιάσεις του άρθρου 4, οι οποίες αφορούσαν «παιδιά που εξαναγκάζονταν να εργάζονται για συγγενείς και άτομα που εξαπατώντο για να εργαστούν σε καταστάσεις πορνείας».²⁷ Αν και τα θύματα στην υπόθεση *Chowdury* είχαν μεγαλύτερη κινητικότητα και βούληση από ό,τι τα θύματα σε άλλες υποθέσεις του ΕΔΑΔ (βλ. π.χ. *C.N. και V. κατά Γαλλίας*), το Δικαστήριο τόνισε ότι το παράτυπο καθεστώς τους καθιστούσε ουσιαστικά αδύνατο να φύγουν και να σταματήσουν να εργάζονται λόγω του κινδύνου να κρατηθούν ή να απελαθούν (παρ. 95-97). Ωστόσο, παρά την ευαλωτότητα των θυμάτων, το Δικαστήριο δεν διαπίστωσε «ειλωτεία», διότι οι εργάτες ήταν εποχικοί και, ως εκ τούτου, γνώριζαν ότι οι υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας τους δεν θα ήταν «μόνιμες και ότι η κατάσταση [ήταν] απίθανο να αλλάξει» (παρ. 99, βλ. *επίσης C.N. και V. κατά Γαλλίας* παρ. 91). Η υπόθεση *Chowdury* δείχνει ότι οι παραβιάσεις του άρθρου 4 θα μπορούσαν να εντοπιστούν σε ένα ευρύτερο φάσμα εκμεταλλευτικών καταστάσεων που αφορούν παράτυπους εργάτες.

27 European Court of Human Rights Rules in Favor of Bangladeshi Migrant Workers in Greek Abuse, Open Society Foundations (Μαρ. 30, 2017), διαθέσιμο [εδώ](#).

Η καταναγκαστική εργασία και η εμπορία ανθρώπων μπορεί να διαπιστωθούν ακόμη και όταν το θύμα αρχικά συναινεί στη συμφωνία απασχόλησης.

- Το Δικαστήριο στην υπόθεση *Chowdury* σημείωσε ότι όταν «ένας εργοδότης καταχράται την εξουσία του ή εκμεταλλεύεται την ευπάθεια των εργατών του για να τους εκμεταλλευτεί, αυτοί δεν προσφέρονται για εργασία εθελοντικά. Η προηγούμενη συναίνεση του θύματος δεν αρκεί για να αποκλειστεί ο χαρακτηρισμός της εργασίας ως καταναγκαστική εργασία» (παρ. 96).
- Το παράτυπο καθεστώς και, ως εκ τούτου, η ευαλωτότητα των εργατών, ήταν σημαντικό στοιχείο για τη διαπίστωση ότι οι περιστάσεις εξακολουθούσαν να συνιστούν καταναγκαστική εργασία, παρά την προηγούμενη συναίνεση των εργατών (*Chowdury* παρ. 96, *Zoletic* παρ. 166-167).

Διεθνές Νομικό Πλαίσιο σχετικό με τα Δικαιώματα των χωρίς χαρτιά Εργαζομένων Μεταναστών

Συνθήκες ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Στην ενότητα αυτή παρατίθενται οι πιο σχετικές συνθήκες του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των οικονομικών μεταναστών, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου ζουν ή/και εργάζονται παράτυπα.

Τα κύρια έγγραφα του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούνται από την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΟΔΑΔ) και εννέα συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα που δίνουν νομική μορφή στα δικαιώματα που αναφέρονται στην ΟΔΑΔ. Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών φυλετικών διακρίσεων ([ΔΣΕΜΦΔ](#)), Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα ([ΔΣΑΠΔ](#)), Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα ([ΔΣΟΚΠΔ](#)), Σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών ([ΣΕΔΚΓ](#)), Σύμβαση κατά των βασανιστηρίων και άλλων τρόπων σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής, μεταχείρισης ή τιμωρίας. ([ΣΚΒ](#)), Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού ([ΣΔΠ](#)), Διεθνής Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων όλων των μεταναστών εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους ([ΔΣΜΕ](#)), Διεθνής Σύμβαση για την προστασία όλων των ατόμων από την εξαναγκαστική εξαφάνιση ([ΔΣΕΕ](#)), Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες ([ΣΔΑΝ](#)).

Σημειώστε ότι η Σύμβαση του ΟΗΕ για τους μετανάστες εργαζομένους ενοποιεί σε μεγάλο βαθμό τα δικαιώματα των οικονομικών μεταναστών που απορρέουν από άλλες συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Έτσι, το γεγονός ότι ένα συγκεκριμένο κράτος δεν έχει υπογράψει ή επικυρώσει τη σύμβαση, δεν αποτελεί από μόνο του επιχείρημα ότι το κράτος δεν δεσμεύεται από τις υποχρεώσεις του όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα των οικονομικών μεταναστών, εφόσον το κράτος δεσμεύεται από άλλες βασικές συμβάσεις του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα.²⁸

Όσον αφορά την πολιτική, το [Παγκόσμιο Σύμφωνο για την ασφαλή, ομαλή και νόμιμη μετανάστευση](#) του ΟΗΕ είναι σχετικό ως η πρώτη, διακυβερνητικά διαπραγματευμένη συμφωνία, που προετοιμάστηκε υπό την αιγίδα των Ηνωμένων Εθνών, και καλύπτει όλες τις πτυχές της διεθνούς μετανάστευσης. Επιδιώκει να διασφαλίσει «την ασφάλεια, την αξιοπρέπεια, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες όλων των μεταναστών, ανεξάρτητα από

28 Elspeth Guild, Stefanie Grant και Kees Groenendijk (επιμέλεια κειμένου), Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge, 2018.

το μεταναστευτικό τους καθεστώς, ανά πάσα στιγμή».

Συμβάσεις ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
ΔΣΕΜΦΔ	Άρθρο 5: «Τα συμβαλλόμενα κράτη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να απαγορεύουν και να εξαλείφουν τις φυλετικές διακρίσεις σε όλες τις μορφές τους και να εγγυώνται το δικαίωμα όλων στην ισότητα ενώπιον του νόμου, χωρίς διάκριση φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, ιδίως στην απόλαυση των ακόλουθων δικαιωμάτων: (ε) Οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, ιδίως: (i) Τα δικαιώματα στην εργασία, στην ελεύθερη επιλογή της απασχόλησης, στις δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, στην προστασία από την ανεργία, στην ίση αμοιβή για ίση εργασία, στη δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή, (ii) Το δικαίωμα στην ίδρυση και συμμετοχή σε συνδικάτα,
ΔΣΑΠΔ	Άρθρο 8: Η απαγόρευση της δουλείας, της ελωτείας και της καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας. Άρθρο 22: Το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και στη σύσταση και συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις Άρθρο 26: Όλα τα άτομα είναι ίσα ενώπιον του νόμου και δικαιούνται χωρίς καμία διάκριση την ίση προστασία του νόμου.
ΔΣΟΚΠΔ	Άρθρο 6: Το δικαίωμα στην εργασία, το οποίο περιλαμβάνει το δικαίωμα του καθενός να έχει την ευκαιρία να κερδίζει τα προς το ζην με εργασία που επιλέγει ή αποδέχεται ελεύθερα. Άρθρο 7: Το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας που εξασφαλίζουν, ιδίως: (α) αμοιβές που παρέχουν σε όλους τους εργάτες, κατ’ ελάχιστον, i) δίκαιους μισθούς και ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ii) αξιοπρεπή διαβίωση για τους ίδιους και τις οικογένειές τους, (β) ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας, (γ) ίσες ευκαιρίες για προαγωγή για όλους, (δ) ανάπαυση, αναψυχή και εύλογο περιορισμό του ωραρίου εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές, καθώς και αμοιβή για τις αργίες. Άρθρο 8: Το δικαίωμα στην ίδρυση και συμμετοχή σε συνδικάτα. Άρθρο 9: Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλειας, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης.

Συμβάσεις ΟΗΕ για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα	Σημαντικά δικαιώματα που παραχωρήθηκαν σχετικά με τα εργατικά δικαιώματα
ΣΕΔΚΓ	Άρθρο 11: 1. «Τα συμβαλλόμενα κράτη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης... ιδίως: (α) το δικαίωμα στην εργασία ως αναπόσπαστο δικαίωμα όλων των ανθρώπων, (β) το δικαίωμα στις ίδιες ευκαιρίες απασχόλησης..., (γ) το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος και απασχόλησης, το δικαίωμα προαγωγής, εργασιακής ασφάλειας και όλων των παροχών και όρων εργασίας και το δικαίωμα επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της προηγμένης επαγγελματικής κατάρτισης και της επαναληπτικής κατάρτισης, (δ) το δικαίωμα ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των παροχών, και ίσης μεταχείρισης για εργασία ίσης αξίας, καθώς και ίσης μεταχείρισης κατά την αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας, (ε) το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως σε περιπτώσεις συνταξιοδότησης, ανεργίας, ασθένειας, αναπηρίας και γήρατος και άλλης ανικανότητας προς εργασία, καθώς και το δικαίωμα σε άδεια μετ’ αποδοχών, (στ) το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και στην ασφάλεια στις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της λειτουργίας της αναπαραγωγής. 2. Προκειμένου να αποτραπούν οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών λόγω γάμου ή μητρότητας και να διασφαλιστεί το πραγματικό δικαίωμά τους στην εργασία, τα συμβαλλόμενα κράτη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε: (α) να απαγορεύεται, με την επιφύλαξη της επιβολής κυρώσεων, η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και η διάκριση κατά την απόλυση λόγω οικογενειακής κατάστασης, (β) να καθιερωθεί άδεια μητρότητας με αποδοχές ή με ανάλογες κοινωνικές παροχές χωρίς απώλεια της προηγούμενης απασχόλησης, της προϋπηρεσίας ή των κοινωνικών επιδομάτων, (γ) να ενθαρρύνεται η παροχή των αναγκαίων υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών που θα επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάζουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή, ιδίως μέσω της προώθησης της δημιουργίας και της ανάπτυξης ενός δικτύου εγκαταστάσεων φροντίδας παιδιών, (δ) να παρέχεται ειδική προστασία στις γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης σε είδη εργασίας που αποδεδειγμένα είναι επιβλαβή για αυτές.

Σημείωση αναφορικά με τη μη διάκριση και παράτυπους εργάτες

Οι συνθήκες του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα ισχύουν γενικά για όλους, ανεξάρτητα από την ιθαγένεια, το μεταναστευτικό καθεστώς ή το καθεστώς διαμονής τους. Η διαμόρφωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε επίπεδο ΟΗΕ βασίζεται στην ιδέα ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα υπάρχουν για να διασφαλίζουν ότι κάθε άτομο μπορεί να ζήσει μια αξιοπρεπή ζωή. Η ισότητα και η μη διάκριση είναι νομικά μέσα με τα οποία εξασφαλίζεται η αξιοπρέπεια όλων των ατόμων.

Η λίστα απαγορευμένων λόγων διάκρισης περιλαμβάνει την «εθνική καταγωγή», η οποία δεν έχει ερμηνευθεί ως το ίδιο με την «ιθαγένεια». Ωστόσο, η λίστα περιλαμβάνει επίσης και τον όρο «άλλο καθεστώς» (π.χ. άρθρο 2 ΔΣΑΠΔ και ΔΣΟΚΠΔ) και αυτό είναι ευρέως κατανοητό²⁹ ότι περιλαμβάνει το καθεστώς μετανάστευσης ή διαμονής, όταν οι διακρίσεις έχουν ως αποτέλεσμα την άρνηση της ισότητας αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ως εκ τούτου, η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ πολιτών και μη πολιτών, ακόμη και όταν διαμένουν παράτυπα, αποτελεί διάκριση, εκτός εάν είναι επαρκώς δικαιολογημένη και αναλογική προς την επίτευξη ενός νόμιμου στόχου.

Οι διακρίσεις λόγω εθνικής καταγωγής και μετανάστευσης ή καθεστώτος διαμονής συνδέονται επίσης στενά με τις φυλετικές διακρίσεις. Εκτός από τις ισχυρές διατάξεις της ΣΕΜΦΔ για την απαγόρευση των διακρίσεων (βλ. παραπάνω), η Γενική Σύσταση 30 (2004) της ΣΕΜΦΔ διατυπώνει μια σειρά συστάσεων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα κράτη θα πρέπει να συμμορφώνονται με τις ευθύνες τους, μεταξύ άλλων, σε σχέση με τα κοινωνικά, οικονομικά και πολιτιστικά δικαιώματα. Αυτά περιλαμβάνουν:

- Λήψη μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των μη υπηκόων σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και τις απαιτήσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κανόνων και πρακτικών απασχόλησης με σκοπούς ή αποτελέσματα που προκαλούν διακρίσεις,
- Λήψη αποτελεσματικών μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των σοβαρών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν συνήθως οι μη υπήκοοι εργάτες, ιδίως οι μη υπήκοοι οικιακοί βοηθοί, συμπεριλαμβανομένης της δουλείας για χρέη, της παρακράτησης διαβατηρίου, του παράνομου εγκλεισμού, του βιασμού και της σωματικής επίθεσης,

29 Πολυάριθμα όργανα του ΟΗΕ το έχουν καταστήσει σαφές στις οδηγίες τους σχετικά με την ερμηνεία και εφαρμογή των συμβάσεων (π.χ. ψηφίσματα, γενικά σχόλια, γενικές συστάσεις) και την τακτική παρακολούθηση των κρατών-μελών (π.χ. καταληκτικές παρατηρήσεις). Το γενικό σχόλιο 20 του ΔΣΟΚΠΔ σχετικά με τη «μη διάκριση για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα», που υιοθετήθηκε το 2009, ορίζει την έννοια της «εθνικής καταγωγής» που χρησιμοποιείται στο ΔΣΟΚΠΔ ως «κράτος, έθνος ή τόπος καταγωγής ενός ατόμου». Βλέπε επίσης π.χ. Guild, Grant & Groenendijk, Introduction, στο Elspeth Guild, Stefanie Grant και Kees Groenendijk (επιμελητές), 2018, Human Rights of Migrants in the 21st Century, Routledge.

- Αναγνώριση του ότι, ενώ τα συμβαλλόμενα κράτη μπορούν να αρνηθούν να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε μη πολίτες χωρίς άδεια εργασίας, όλα τα άτομα δικαιούνται να απολαμβάνουν τα εργασιακά δικαιώματα και δικαιώματα απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι, από τη στιγμή που έχει ξεκινήσει μια σχέση εργασίας μέχρι τη λήξη της.

Μια απόφαση του 2019 του **Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών του Παρισιού** ([Conseil de Prud’Hommes de Paris της 17ης Δεκεμβρίου 2019 \(n° RG F 17/10051\)](#)) αποτελεί μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα νομική εξέλιξη όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί το δίκαιο κατά των διακρίσεων για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των παράτυπων εργατών.

Τον Σεπτέμβριο του 2016, είκοσι πέντε παράτυποι άντρες, με εθνικότητα από Μάλι, εργάζονταν σε ένα εργοτάξιο κατεδάφισης, όταν ένας από τους εργάτες έπεσε από μια ανασφάλιστη σκαλωσιά. Όταν ο εργοδότης αρνήθηκε να καλέσει τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, και απέλυσε τους εργάτες από το εργοτάξιο όταν αυτοί τις κάλεσαν, οι εργάτες αποφάσισαν να ξεκινήσουν απεργία και να καταλάβουν το εργοτάξιο. Η επιθεώρηση εργασίας κατέγραψε πολυάριθμες παραβιάσεις των πρότυπων εργασίας και συνθηκών εργασίας κατά της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας. Με την υποστήριξη των τοπικών συνδικάτων, και ιδίως της Γενικής Εργατικής Συνομοσπονδίας (CGT), οι εργαζόμενοι προσέφυγαν στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών του Παρισιού (Conseil de Prud’hommes), ζητώντας την τακτοποίηση της διοικητικής τους κατάστασης και την καταβολή των απλήρωτων μισθών.

Η CGT έλαβε μέρος στην υπόθεση με έναν εξειδικευμένο κοινωνιολόγο και περιέγραψε πώς στους εργάτες ανατέθηκαν πιο δύσκολα και επικίνδυνα καθήκοντα, με βάση την καταγωγή και το παράτυπο καθεστώς τους. Ο Γάλλος Συνήγορος του Πολίτη (Défenseur des droits) συνέταξε επίσης μια έκθεση για την υπόθεση, η οποία περιλάμβανε στοιχεία για τη συστηματική αυτή διάκριση στην οργάνωση των εργασιών. Η υπόθεση οδήγησε στην αναγνώριση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ότι ο εργοδότης ήταν ένοχος για «συστηματική διάκριση» σε βάρος των εργατών, και διατάχθηκε να καταβάλει αποζημίωση και επανόρθωση στους εργαζομένους.

Διεθνή πρότυπα εργασίας αναφορικά με οικονομικούς μετανάστες

Ενώ η παραπάνω περίληψη των συνθηκών των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα καταδεικνύει σαφώς ότι τα εργασιακά δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα, τα διεθνή εργασιακά πρότυπα που αναπτύχθηκαν από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) αναπτύσσουν περαιτέρω την καθοδήγηση σε αυτόν τον τομέα.³⁰ Κατά γενικό κανόνα, τα διεθνή πρότυπα εργασίας ισχύουν για όλους τους εργάτες, εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά.

Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν επικυρώσει τις οκτώ θεμελιώδεις συμβάσεις της ΔΟΕ³¹ και τη Σύμβαση για την επιθεώρηση εργασίας (1947, αριθ. 81), καθώς και ορισμένες άλλες σχετικές συμβάσεις της ΔΟΕ.³² Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, εκτός από τη Ρουμανία, έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση του 1925 για την ίση μεταχείριση (αποζημίωση από ατύχημα) (αριθ. 19).³³

Για τις υπόλοιπες, είναι σημαντικό να εξακριβώσετε πρώτα αν η κυβέρνηση σας έχει επικυρώσει τη σχετική σύμβαση της ΔΟΕ προτού στηρίξετε την υπόθεσή σας σε αυτήν, αν και κάποια περιορισμένη αναφορά μπορεί να εξακολουθεί να είναι χρήσιμη, καθώς παραμένουν να είναι παγκόσμια πρότυπα για την αξιοπρεπή εργασία, ακόμη και όταν δεν έχουν άμεση εφαρμογή στο εθνικό πλαίσιο.

Πιο κάτω υπάρχουν δύο πίνακες:³⁴

- Συμβάσεις και συστάσεις της ΔΟΕ που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες.
- Μια περίληψη των βασικών δικαιωμάτων και θεμάτων που εξετάζονται, μαζί με τα έγγραφα της ΔΟΕ που περιέχουν σχετικές διατάξεις και αποτέλεσαν τη βάση για την καθοδήγηση από το αντίστοιχο εποπτικό όργανο της ΔΟΕ.

30 Μια χρήσιμη πηγή είναι το Σύστημα Πληροφοριών NORMALEX για τα Διεθνή Πρότυπα Εργασίας που είναι διαθέσιμο εδώ: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

31 [Σύμβαση για την καταναγκαστική εργασία, 1930 \(αριθ. 29\)- Σύμβαση για την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την προστασία του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, 1948 \(αριθ. 87\)- Σύμβαση για το δικαίωμα στην οργάνωση και συλλογική διαπραγμάτευση, 1949 \(αριθ. 98\)- Σύμβαση για την ίση αμοιβή, 1951 \(αριθ. 100\), Σύμβαση για την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας, 1957 \(αριθ. 105\)- Σύμβαση για τις διακρίσεις \(απασχόληση και επάγγελμα\), 1958 \(αριθ. 111\), Σύμβαση για το κατώτατο όριο ηλικίας, 1973 \(αριθ. 138\), Σύμβαση για τις χειρότερες μορφές παιδικής εργασίας, 1999 \(αριθ. 182\).](#)

32 Βλέπε π.χ. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, [Η ΔΟΕ και η ΕΕ, εταίροι για αξιοπρεπή εργασία και κοινωνική δικαιοσύνη: Αποτελέσματα συνεργασίας δέκα ετών](#), Γραφείο ΔΟΕ, Νοέμβριος 2012.

33 Για περισσότερα από τη ΔΟΕ σχετικά με την κοινωνική προστασία, βλέπε ΔΟΕ, [Μοντέλο παρέμβασης: Για την επέκταση της κοινωνικής προστασίας στους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες](#), Δεκέμβριος 2021. Η ενημέρωση παρουσιάζει σε ποιο βαθμό οι παράτυποι μετανάστες έχουν δικαιώματα κοινωνικής προστασίας σύμφωνα με το διεθνές πλαίσιο ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ιδίως όσον αφορά τα δικαιώματα που απορρέουν από προηγούμενη απασχόληση, την αποζημίωση και τις παροχές σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος και το δικαίωμα στην υγεία. Υπογραμμίζει τη σημασία της επέκτασης της κοινωνικής προστασίας στους οικονομικούς μετανάστες που βρίσκονται σε παράτυπη κατάσταση, μέσω διαφόρων επιλογών πολιτικής, όπως η νομιμοποίηση, η μονομερής επέκταση της βασικής κοινωνικής προστασίας στους παράτυπους μετανάστες, η σύναψη και η επιβολή διμερών/πολυμερών συμφωνιών κοινωνικής ασφάλισης ή η συμπερίληψη διατάξεων κοινωνικής ασφάλισης στις Διμερείς Συμφωνίες Εργασίας (ΔΣΕ), καθώς και πρόσθετα συμπληρωματικά μέτρα. Δείτε επίσης: ΔΟΕ, [Επέκταση της κοινωνικής προστασίας στους οικονομικούς μετανάστες, τους πρόσφυγες και τις οικογένειές τους: Οδηγός για σχεδιαστές πολιτικής και επαγγελματίες](#), 2021.

34 Οι πίνακες που περιλαμβάνονται είναι από τη ΔΟΕ, Προστασία των δικαιωμάτων των παράτυπων οικονομικών μεταναστών και πρόληψη της παράτυπης οικονομικής μετανάστευσης: A compendium, 2021.

Συμβάσεις και συστάσεις της ΔΟΕ που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες

Συγκεκριμένη θεματική κατηγορία	Σύμβαση ή Πρόταση, Πρωτόκολλο ή Διακήρυξη
Οικονομικοί μετανάστες	- Σύμβαση (αναθεωρημένη) για τη μετανάστευση για λόγους απασχόλησης, 1949 (αριθ. 97) - Σύσταση (αναθεωρημένη) για τη μετανάστευση για λόγους απασχόλησης, 1949 (αριθ. 86) - Σύμβαση για τους οικονομικούς μετανάστες (συμπληρωματικές διατάξεις), 1975 (αριθ. 143) - Πρόταση για τους οικονομικούς μετανάστες, 1975 (Αρ. 151)
Έγγραφα με ειδικές διατάξεις για τους οικονομικούς μετανάστες	- Σύμβαση περί ίσης μεταχείρισης (αποζημίωση ατυχήματος), 1925 (αριθ. 19) - Σύμβαση του 1964 για τις παροχές λόγω εργατικών ατυχημάτων [Παράρτημα Ι όπως τροποποιήθηκε το 1980] (αριθ. 121) - Σύσταση για τα κατώτατα όρια κοινωνικής προστασίας, 2012 (αριθ. 202) - Σύμβαση για τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης, 1997 (Αρ. 181) - Σύσταση για τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας 1997, (αριθ. 188) - Σύμβαση για τους οικιακούς εργάτες, 2011 (Αρ. 189) - Πρόταση για τους οικιακούς εργάτες, 2011 (Αρ. 201) - Σύμβαση για τη βία και παρενόχληση 2019, (Αρ. 190) - Σύσταση για τη βία και παρενόχληση (αριθ. 206), 2019 - Σύσταση για τη μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία, 2015 (αριθ. 204) - Σύσταση για αξιοπρεπή εργασία και απασχόληση με σκοπό την ειρήνη και την ανθεκτικό-τητα, 2017 (αριθ. 205)

Συγκεκριμένη θεματική κατηγορία	Σύμβαση ή Πρόταση, Πρωτόκολλο ή Διακήρυξη
Θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία	- Σύμβαση για την καταναγκαστική εργασία, 1930 (Αρ. 29) - Πρωτόκολλο του 2014 στη Σύμβαση για την καταναγκαστική εργασία, 1930 - Σύμβαση για την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας, 1957 (Αρ. 105) - Σύμβαση για την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, 1948 (αριθ. 87) - Σύμβαση για το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1949 (αριθ. 98) - Σύμβαση για το κατώτατο όριο ηλικίας, 1973 (Αρ. 138) - Σύμβαση για τις χειρότερες μορφές παιδικής εργασίας, 1999 (αριθ. 182) - Σύμβαση για τις διακρίσεις (απασχόληση και επάγγελμα), 1958 (αριθ. 111) - Σύσταση για τις διακρίσεις (απασχόληση και επάγγελμα), 1958 (αριθ. 111) - Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία και η συνέχεια της, 1998
Έγγραφα διακυβέρνησης	- Σύμβαση περί επιθεώρησης εργασίας, 1947 (Αρ. 81) - Σύμβαση για την επιθεώρηση εργασίας (γεωργία), 1969 (αριθ. 129) - Σύμβαση περί πολιτικής απασχόλησης, 1964 (Αρ. 122) - Σύσταση για την πολιτική απασχόλησης (συμπληρωματικές διατάξεις), 1984 (αριθ. 169) - Σύμβαση για την τριμερή διαβούλευση (διεθνή πρότυπα εργασίας), 1976 (αριθ. 144)
Έγγραφα γενικής εφαρμογής	- Σύμβαση περί προστασίας μισθών, 1949 (Αρ. 95) - Σύμβαση περί ορισμού του κατώτατου μισθού, 1970 (Αρ. 131) - Σύμβαση για τις φυτείες, 1958 (Αρ. 110) - Σύμβαση περί προστασίας της μητρότητας, 2000 (Αρ. 183) - Εργασία στη σύμβαση περί αλιείας, 2007 (Αρ. 188) - Σύμβαση για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, 1981 (αριθ. 155) - Πλαίσιο προώθησης της σύμβασης για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, 2006 (αριθ. 187) - Σύμβαση για την ασφάλεια και την υγεία στις κατασκευές, 1988 (αριθ. 167)

Πηγή: ΔΟΕ, Προστασία των δικαιωμάτων των παράτυπων οικονομικών μεταναστών και πρόληψη της παράτυπης οικονομικής μετανάστευσης: A compendium, 2021.

Κρίσιμα ζητήματα για τους παράτυπους οικονομικούς μετανάστες που αντιμετωπίζονται από τα πρότυπα της ΔΟΕ

Κρίσιμο ζήτημα	Προστασία και δικαιώματα	Πρότυπο ΔΟΕ
Βασικά δικαιώματα	- Σεβασμός βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων όλων των οικονομικών μεταναστών. - Ελευθερία από την καταναγκαστική εργασία και την παιδική εργασία, απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα, ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και ουσιαστική αναγνώριση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.	C143 C29/105/P29 C100/111; C87/98 C138/182
Βία και εκφοβισμός	- Η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας θα πρέπει να αντιμετωπίζονται στις σχετικές εθνικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων για τη μετανάστευση. - Προστασία από τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, μέσω νομοθετικών και άλλων μέτρων, των οικονομικών μεταναστών, ιδίως των γυναικών, ανεξάρτητα από το μεταναστευτικό καθεστώς, προέλευσης, διέλευσης και χωρών προορισμού. - Προστασία από κάθε μορφή κακοποίησης, παρενόχλησης και βίας (οικιακοί βοηθοί).	C190/R206 C189
Ίση μεταχείριση και δικαιώματα που απορρέουν από προηγούμενη απασχόληση	Ίση μεταχείριση, συμπεριλαμβανομένων των μελών της οικογένειας, όσον αφορά τα δικαιώματα που απορρέουν από προηγούμενη απασχόληση σε σχέση με τις οφειλόμενες αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των κανονικά οφειλόμενων μισθών, τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τις οφειλόμενες παροχές (συμπεριλαμβανομένων για τα εργατικά ατυχήματα), τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση και την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.	C143/R151

Κρίσιμο ζήτημα	Προστασία και δικαιώματα	Πρότυπο ΔΟΕ
Προστασία μισθών	- Τακτική καταβολή των μισθών. Πλήρης και ταχεία οριστική εξόφληση όλων των μισθών εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, κατά τη λήξη της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των οικιακών βοηθών. - Ανεξάρτητα από το καθεστώς, κατά την αναχώρηση από τη χώρα, δικαίωμα στην οφειλόμενη αμοιβή για εργασία που έχει πραγματοποιηθεί, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης που κανονικά οφείλεται.	C95/C189 C151
Ορισμός του κατώτατου μισθού	Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την αρχή της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ άλλων για τους οικιακούς βοηθούς, για τους οποίους η αμοιβή θα πρέπει να καθορίζεται χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.	C131/C189
Τραυματισμός στο χώρο εργασίας και πρόσβαση στην ιατρική περίθαλψη	- Ισότιμη μεταχείριση, χωρίς όρους διαμονής, μεταξύ των υπηκόων και των αλλοδαπών εργατών και των οικογενειών από κάθε κράτος μέλος που επικυρώνει τη σύμβαση, όσον αφορά την αποζημίωση σε περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος. - Ίση μεταχείριση μεταξύ αλλοδαπών και ημεδαπών όσον αφορά τις παροχές για εργατικά ατυχήματα. - Ανεξάρτητα από το καθεστώς, κατά την αναχώρηση από τη χώρα απασχόλησης, το δικαίωμα σε οφειλόμενες παροχές για εργατικά ατυχήματα. - Όλοι όσοι έχουν ανάγκη θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες υγείας. Οι στρατηγικές επέκτασης κοινωνικής ασφάλειας θα πρέπει να διασφαλίζουν τη στήριξη των μειονεκτουσών ομάδων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. - Επέκταση της κοινωνικής προστασίας για τους οικονομικούς μετανάστες στην παράτυπη οικονομία.	C19/C121 R151 R202 R204
Ασφάλεια και υγεία στην εργασία	- Δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. - Κάθε οικιακός βοηθός έχει το δικαίωμα σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. - Λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων για την πρόληψη τυχόν ειδικών κινδύνων για την υγεία στους οποίους ενδέχεται να εκτίθενται οι οικονομικοί μετανάστες.	C155 C189 R151

Κρίσιμο ζήτημα	Προστασία και δικαιώματα	Πρότυπο ΔΟΕ
Δίκαιη πρόσληψη	Προστασία των μεταναστών οικιακών βοηθών από δόλιες και καταχρηστικές πρακτικές πρόσληψης από ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας (ΙΓΕΕ).	C189
	Προστασία των οικονομικών μεταναστών από δόλιες και καταχρηστικές πρακτικές από ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας (ΙΓΕΕ). Καμία αμοιβή πρόσληψης και κανένα συναφές κόστος που να επιβαρύνει άμεσα ή έμμεσα τον εργάτη.	C181
	Οι αμοιβές που χρεώνονται από τα ΙΓΕΕ δεν αφαιρούνται από την αμοιβή των οικιακών βοηθών.	C189
Επιθεώρηση εργασίας	Πρωταρχικά καθήκοντα των επιθεωρήσεων εργασίας είναι η εφαρμογή των διατάξεων για τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργατών (τείχος προστασίας μεταξύ επιθεώρησης εργασίας και επιβολής της μεταναστευτικής νομοθεσίας).	C81/C129
Πρόσβαση στη δικαιοσύνη	Παρουσίαση της υπόθεσης στο αρμόδιο όργανο και ίση μεταχείριση όσον αφορά τη νομική βοήθεια.	C143/R151
	Αποτελεσματική πρόσβαση σε δικαστήρια, επιτροπές, ή άλλους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών υπό συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές από εκείνες που είναι διαθέσιμες στους εργάτες γενικά. Αποτελεσματικοί και προσβάσιμοι μηχανισμοί καταγγελιών.	C189
	- Όλα τα θύματα καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, ανεξάρτητα από την παρουσία ή το καθεστώς διαμονής τους στην εθνική επικράτεια, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικα μέσα, όπως η αποζημίωση. - Η νόμιμη άσκηση των δικαιωμάτων που απολαμβάνει ο κάτοικος δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο μη ανανέωσης της άδειας διαμονής ή απέλασης και δεν αναστέλλεται από την απειλή τέτοιων μέτρων.	C29/R203 R151
Προστασία σε περίπτωση απέλασης	Απαλλαγή από τα έξοδα της απέλασης. Δικαίωμα προσφυγής (που θα πρέπει να αναστείλει την εκτέλεση της απόφασης απέλασης, νομική βοήθεια.	C143/R151

Κρίσιμο ζήτημα	Προστασία και δικαιώματα	Πρότυπο ΔΟΕ
Παράτυπο καθεστώς και απώλεια εργασίας	- Η απώλεια της απασχόλησης δεν πρέπει να οδηγεί σε αυτόματη απώλεια της διαμονής, με ίση μεταχείριση όσον αφορά την εναλλακτική απασχόληση, αποζημίωση, επανεκπαίδευση, έφεση κατά της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. - Πρέπει να υπάρχει επαρκής χρόνος για την εξεύρεση εναλλακτικής απασχόλησης ή για την αναμονή της τελικής απόφασης, σε περίπτωση προσφυγής κατά της καταγγελίας της απασχόλησης. - Μη απομάκρυνση από την επικράτειά του, λόγω έλλειψης μέσων ή λόγω της κατάστασης της αγοράς εργασίας, ενός οικονομικού μετανάστη που έγινε δεκτός νόμιμα σε αυτή.	C143/R151
Πηγή: ΔΟΕ, Προστασία των δικαιωμάτων των παράτυπων οικονομικών μεταναστών και πρόληψη της παράτυπης οικονομικής μετανάστευσης: A compendium, 2021		

Σημείωση σχετικά με τα τείχη προστασίας, τους αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελιών και την ασφαλή αναφορά³⁵

Η Σύμβαση της ΔΟΕ για την επιθεώρηση της εργασίας (C81) ορίζει στο άρθρο 3 ότι οι λειτουργίες του συστήματος επιθεώρησης της εργασίας έχουν ως στόχο:

- τη διασφάλιση της εφαρμογής των νομικών διατάξεων που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργατών κατά την άσκηση της εργασίας τους, όπως οι διατάξεις που αφορούν τα ωράρια, τους μισθούς, την ασφάλεια, την υγεία και την πρόνοια, την απασχόληση παιδιών και νέων και άλλα συναφή θέματα, εφόσον οι διατάξεις αυτές μπορούν να εφαρμοστούν από τους επιθεωρητές εργασίας,
- παροχή τεχνικών πληροφοριών και συμβουλών στους εργοδότες και εργάτες σχετικά με τα αποτελεσματικότερα μέσα συμμόρφωσης με τις νομικές διατάξεις,
- ενημέρωση της αρμόδιας αρχής αναφορικά με ελαττώματα ή καταχρήσεις που δεν καλύπτονται ρητά από τις ισχύουσες νομικές διατάξεις.

Τυχόν περαιτέρω καθήκοντα που μπορεί να ανατεθούν στους επιθεωρητές εργασίας δεν πρέπει να είναι τέτοια που να παρεμποδίζουν την αποτελεσματική εκπλήρωση των κύριων καθηκόντων τους ή να θίγουν με οποιονδήποτε τρόπο την εξουσία και την αμεροληψία που είναι απαραίτητες για τους επιθεωρητές στις σχέσεις τους με τους εργοδότες και τους εργάτες.

Επιπλέον, αν και μπορεί να υπάρχουν εξαιρέσεις σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς, οι επιθεωρητές εργασίας «θα αντιμετωπίζουν ως απολύτως εμπιστευτική την πηγή κάθε καταγγελίας που τους γνωστοποιεί ένα ελάττωμα ή μια παράβαση των νομικών διατάξεων» (άρθρο 15).

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων έχει υπογραμμίσει ότι η ανάθεση καθηκόντων στους επιθεωρητές εργασίας για την επιβολή της μεταναστευτικής νομοθεσίας παρεμβαίνει με τα κύρια καθήκοντά τους να διασφαλίζουν την εφαρμογή των νομικών διατάξεων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την προστασία των εργατών και υπονομεύει τη σχέση τους με τους εργάτες.³⁶

35 Αναπαράγεται σε μεγάλο βαθμό και επικαιροποιείται από την PICUM, [Ένας εργάτης είναι ένας εργάτης: Πώς να διασφαλιστεί ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη](#), 2020.

36 Άρθρο 3 [Σύμβαση επιθεώρησης εργασίας](#), 1947 (αριθ. 81). Δείτε επίσης το Άρθρο 15. Για παράδειγμα: Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ, [Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή των διεθνών προτύπων εργασίας \(συμβάσεις και συστάσεις\): Γενική έκθεση και παρατηρήσεις σχετικά με συγκεκριμένες χώρες](#), Φεβρουάριος 2017, ΔΟΕ, Προώθηση της δίκαιης μετανάστευσης. Γενική επισκόπηση σχετικά με τα έγγραφα για τους οικονομικούς μετανάστες, [Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων \(ΕΕΕΣΣ\)](#), Έκθεση III (Μέρος 1B) 105η σύνοδος της ΔΣΕ, 2016, ΔΟΕ, Γενική επισκόπηση σχετικά με τα έγγραφα για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία που αφορούν το πλαίσιο προώθησης, τις κατασκευές, τα ορυχεία και τη γεωργία. ΔΣΕ 106η Συνεδρία, 2017. Έκθεση III (Μέρος 1B), Ψήφισμα σχετικά με τη δίκαιη και αποτελεσματική διακυβέρνηση της μετανάστευσης για εργασία - ΔΣΕ 2017, Διεθνές Συνέδριο Εργασίας 2017 - έκθεση Αντιμετώπιση των προκλήσεων διακυβέρνησης σε ένα μεταβαλλόμενο τοπίο μετανάστευσης για εργασία, Απρίλιος 2017, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μη δεσμευτική Γενικές αρχές και λειτουργικές κατευθυντήριες γραμμές για δίκαιες προσλήψεις, 2016- Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - Επιθεώρηση Εργασίας, [Γενική έρευνα](#) 2006.

Αρκετοί άλλοι διεθνείς και περιφερειακοί φορείς, κατευθυντήριες γραμμές και μελέτες αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο το ζήτημα αυτό και συνιστούν τη θέσπιση των απαραίτητων εγγυήσεων.³⁷ Για παράδειγμα, [η Πολιτική Διακήρυξη 2021](#) για την εφαρμογή του [Παγκόσμιου Σχεδίου Δράσης για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων](#), των Ηνωμένων Εθνών, που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ στις 22 και 23 Νοεμβρίου, περιλαμβάνει την ανάγκη «να δημιουργηθούν τείχη προστασίας μεταξύ των ελέγχων μετανάστευσης και των επιθεωρήσεων εργασίας ή/και να διασφαλιστεί ότι οι επιθεωρήσεις εργασίας διεξάγονται κατά τρόπο που να μην κάνει τα πιθανά θύματα εμπορίας ανθρώπων να φοβούνται τις μεταναστευτικές αρχές ή τις παραβάσεις». (παράγραφος 28).

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω, το δικαίωμα σε διαθέσιμους, προσβάσιμους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς καταγγελιών και ασφαλούς αναφοράς για τους παράτυπους εργάτες, αναγνωρίζεται επίσης όλο και περισσότερο ως προτεραιότητα πολιτικής της ΕΕ για την εφαρμογή της Οδηγίας της ΕΕ περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών, της Οδηγίας της ΕΕ για τα θύματα, της Οδηγίας για την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων, και των κανονισμών της ΕΕ για την απασχόληση.³⁸

37 Ο διαχωρισμός μεταξύ των αρχών εργασίας και των αρχών επιβολής της μεταναστευτικής νομοθεσίας έχει επίσης συστηθεί έντονα από διάφορα όργανα του ΟΗΕ, της ΔΟΕ, του Οργανισμού για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (ΟΑΣΕ), και του Συμβουλίου της Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της ΓΣ του ΟΗΕ, [Παγκόσμιο Σύμφωνο για την ασφαλή, ομαλή και νόμιμη μετανάστευση](#), 73/195, 2020, Ειδικός εισηγητής του ΟΗΕ για τους μετανάστες, στην [έκθεσή του](#) για την ατζέντα του 2035 μεταξύ άλλων), ΣΕΑΚΓ [Γενική σύσταση](#) αριθ. 26 για τις γυναίκες οικονομικούς μετανάστες, 5 Δεκεμβρίου 2008, .

Γραφείο του Ειδικού Αντιπροσώπου και Συντονιστή για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων στον ΟΑΣΕ, Μια Ατζέντα για Πρόληψη: Εμπορία ανθρώπων για εργασιακή εκμετάλλευση, 2011, σ.12; [Σύσταση 16 της γενικής πολιτικής της ΕΕΡΜ](#), καθώς και σε επίπεδο ΕΕ με την ανακοίνωση της ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2009/52/ΕΚ (COM (2021) 592 τελική έκδοση, 29 Σεπτεμβρίου 2021), την [απόφαση](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 14ης Ιανουαρίου 2014, σχετικά με την αποτελεσματική επιθεώρηση της εργασίας ως στρατηγική για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ευρώπη (2013/2112(INI)), βλέπε επίσης τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΟΘΔ), [Προστασία των παράτυπων μεταναστών από την εργασιακή εκμετάλλευση: Ο ρόλος της Οδηγίας περί Κυρώσεων κατά των Εργοδοτών](#), 2021, ΟΘΔ, [Σύλληψη παράτυπων μεταναστών - θεμελιώδη δικαιώματα](#), 2014. Το έργο της Ομάδας Εμπειρογνομόνων για τη δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων στην παρακολούθηση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη δράση κατά της εμπορίας ανθρώπων είναι επίσης εξαιρετικά σημαντικό. Για παράδειγμα, ο 3ος γύρος παρακολούθησης επικεντρώθηκε στην πρόσβαση σε ένδικα μέσα, μεταξύ άλλων για τους παράτυπους εργάτες. Βλέπε επίσης Ομάδα Εμπειρογνομόνων για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων (GRETA), [Συλλογή ορθών πρακτικών για την αντιμετώπιση της εμπορίας ανθρώπων με σκοπό την εργασιακή εκμετάλλευση](#), 2020.

38 Σημειώστε ότι ένας αποτελεσματικός μηχανισμός καταγγελιών απαιτείται επίσης για τους νόμιμους εποχικούς εργάτες σύμφωνα με το άρθρο 25 της [Οδηγίας για τους εποχικούς εργάτες](#) (2014/36/ΕΕ).

Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Οι παράτυποι εργάτες έχουν μια σειρά από ατομικά δικαιώματα, ως άνθρωποι, εργάτες, και θύματα εγκλήματος, που απορρέουν από διαφορετικά νομικά πλαίσια σε διαφορετικά επίπεδα.

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

- ίση μεταχείριση όσον αφορά την αμοιβή (τουλάχιστον τους ισχύοντες κατώτατους μισθούς),
- υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμών του χρόνου εργασίας και του δικαιώματος σε καθημερινές και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης,
- διαυγείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας,
- πληρωμένη άδεια διακοπών και γονική άδεια,
- προστασία κατά της άδικης απόλυσης,
- αποτελεσματικούς και προσβάσιμους μηχανισμούς καταγγελιών και νομικές διαδικασίες,
- καταβολή των οφειλόμενων μισθών και ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης κάλυψης από κρατικούς μηχανισμούς εγγύησης σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη,
- καταβολή αποζημιώσεων και παροχών αναπηρίας σε περίπτωση εργατικών ατυχημάτων,
- μη διάκριση στις ευκαιρίες και τις συνθήκες εργασίας, τουλάχιστον για λόγους φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή αναπηρίας,
- ειδικές προστασίες και περιορισμούς στην εργασία των παιδιών,
- ειδική προστασία, υπηρεσίες και αποζημίωση όταν είναι θύματα βίας, εγκληματικής εργασιακής εκμετάλλευσης, καταναγκαστικής εργασίας και εμπορίας ανθρώπων ή άλλων εγκλημάτων.

Αυτά τα νομικά πλαίσια επιβάλλουν επίσης πολυάριθμες υποχρεώσεις στις κυβερνήσεις, τους εργοδότες και τους γενικούς και ενδιάμεσους εργολάβους, καθώς και μηχανισμούς ευθύνης και λογοδοσίας.

Εξακολουθούν να υπάρχουν τεράστιες προκλήσεις όσον αφορά την απόδοση ευθυνών στους εργοδότες και τις επιχειρήσεις για τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων των παράτυπων εργατών, οι οποίες παραμένουν συστηματικό μέρος του επιχειρηματικού μοντέλου πολλών τομέων.

Σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ τα αστικά δικαστήρια και τα δικαστήρια εργατικών διαφορών ελέγχουν μόνο την ταυτότητα και όχι τις άδειες εργασίας, και στην πράξη δεν καταγγέλλουν τους παράτυπους εργάτες για σκοπούς επιβολής της μετανάστευσης, εάν είναι γνωστό το παράτυπο καθεστώς του εργάτη.³⁹ Όμως, συνεχίζουν να υπάρχουν πολύ σημαντικά εμπόδια για τους παράτυπους εργάτες στο να υποβάλουν καταγγελίες, να συμμετάσχουν σε διαδικασίες και να λάβουν πράγματι τους οφειλόμενους μισθούς και αποζημιώσεις μέσω των δικαστηρίων.

39 Για παραδείγματα, αναφερθείτε στην PICUM, Ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς θα διασφαλίσετε ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη, 2020, Ινστιτούτο Δικαιοσύνης για τους Μετανάστες, Πρόσβαση Οικονομικών Μεταναστών στη δικαιοσύνη για μη καταβολή μισθών: Παγκόσμια μελέτη αιτιάσεων πρωτοβουλιών, 2021.

Εκτός από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει κάθε εργάτης στο να διεκδικήσει τα δικαιώματά του μέσω επίσημων μηχανισμών καταγγελιών, κρίσιμα ζητήματα για τους οικονομικούς μετανάστες περιλαμβάνουν το βάρος της απόδειξης, και τις δυσκολίες απόδειξης μιας αδήλωτης σχέσης εργασίας, και του επιπέδου των παραβιάσεων των δικαιωμάτων, καθώς και την έλλειψη εγγυήσεων που να διασφαλίζουν ότι η άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων δεν θα οδηγήσει σε απώλεια του καθεστώτος διαμονής, επιβολή της μεταναστευτικής νομοθεσίας και άλλες μορφές αντιποίνων και αρνητικών επιπτώσεων. Αυτό είναι ιδιαίτερα προβληματικό κατά την αλληλεπίδραση με τις επιθεωρήσεις εργασίας. Αφαιρεί για τους μετανάστες εργαζόμενους έναν βασικό μηχανισμό απόδειξης των εργασιακών σχέσεων για αστικές αξιώσεις και πρόσβαση στους εξωδικαστικούς μηχανισμούς καταγγελιών των επιθεωρήσεων εργασίας.

Το διεθνές και ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο παρέχουν ορισμένες πιθανές λύσεις για το ζήτημα αυτό, και αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως ζήτημα στις πολιτικές κατευθύνσεις και συζητήσεις, αλλά τα παραδείγματα των αναγκιών εγγυήσεων στην πράξη παραμένουν περιορισμένα και απαιτούνται περαιτέρω εγγυήσεις.⁴⁰

Παρά ταύτα, ο παρών οδηγός επιδιώκει να ευαισθητοποιήσει όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με τα ισχύοντα νομικά πλαίσια που προστατεύουν τα δικαιώματα των παράτυπων εργατών. Ελπίζουμε ότι αυτές οι πληροφορίες μπορούν να χρησιμεύσουν στην υποστήριξη της οργάνωσης των εργαζομένων, των διαπραγματεύσεων και της συνηγορίας για τη μεταρρύθμιση των νόμων και των διαδικασιών. Καθώς και στις ατομικές και στρατηγικές δικαστικές διαδικασίες μέσω επίσημων μηχανισμών καταγγελιών, συμπεριλαμβανομένων των δικαστηρίων εργατικών διαφορών και των αστικών δικαστηρίων, όταν αυτό είναι ασφαλές και προς το συμφέρον των σχετικών εργατών.

40 Για παράδειγμα αναφερθείτε στην PICUM, Ένας εργάτης είναι εργάτης: Πώς θα διασφαλίσετε ότι οι παράτυποι οικονομικοί μετανάστες μπορούν να έχουν πρόσβαση στη δικαιοσύνη, 2020, Ινστιτούτο Δικαιοσύνης για τους Μετανάστες, Πρόσβαση Οικονομικών Μεταναστών στη δικαιοσύνη για μη καταβολή μισθών: Παγκόσμια μελέτη αιτιάσεων πρωτοβουλιών, 2021.

Ευρετήριο Οδηγιών ΕΕ

Οδηγία για προσωρινούς εργάτες μέσω γραφείων απασχόλησης (2008/104/ΕΚ)..... 34

Οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ)..... 31

Οδηγία για τη μερική απασχόληση (97/81/ΕΚ) 35

Οδηγία για τη φυλετική ισότητα (2000/43/ΕΚ) 27

Οδηγία για την αποζημίωση των θυμάτων (2004/80/ΕΚ)..... 37

Οδηγία για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (ΕΕ) (2019/1158)..... 32

Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78/ΕΚ)..... 26

Οδηγία για την υγεία και την ασφάλεια στην απασχόληση ορισμένου χρόνου και την προσωρινή απασχόληση (91/383/ΕΟΚ) 36

Οδηγία για την χρεοκοπία των εργοδοτών (2008/94/ΕΚ) 22

Οδηγία για τους νέους στην εργασία (94/33/ΕΚ) 33

Οδηγία κατά της εμπορίας ανθρώπων (2011/36/ΕΕ) 21

Οδηγία περί γραπτής δήλωσης (91/533/ΕΟΚ)..... 29

Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας (2003/88/ΕΚ)..... 28

Οδηγία-πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία (89/391/ΕΟΚ) 23

Οδηγία για Εγκύους Εργαζόμενες (92/85/ΕΟΚ) 24



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41, post box 5
1000 Brussels
Belgium
Tel: +32/2/210 17 80
Fax: +32/2/210 17 89
info@picum.org
www.picum.org