



Να σπάσουμε τις αλυσίδες της εξάρτησης και να προωθήσουμε την ίση μεταχείριση των εργαζόμενων μεταναστών/ριών

Κοινή δήλωση σχετικά με την αναθεώρηση της Οδηγίας για την Ενιαία Άδεια

Νοέμβριος 2023

Δεκαοκτώ (18) ευρωπαϊκά δίκτυα και οργανώσεις, που εκπροσωπούν συνδικάτα και ΜΚΟ, καλούν τους νομοθέτες της ΕΕ να μην παγιδεύσουν τους εργαζόμενους μετανάστες στην εκμετάλλευση, εξασφαλίζοντας ένα ουσιαστικό δικαίωμα αλλαγής εργοδότη και εξασφαλίζοντας πλήρη ίση μεταχείριση, ιδίως στην ιδιωτική ενοικίαση κατοικίας.

Η ισπανική Προεδρία του Συμβουλίου της Ε.Ε. και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εργάζονται για την επίτευξη συμβιβασμού σχετικά με την αναθεώρηση της Οδηγίας της ΕΕ για την Ενιαία Άδεια, η οποία δημιουργεί μια απλουστευμένη διαδικασία υποβολής αιτήσεων τόσο για τις άδειες εργασίας όσο και για τις άδειες διαμονής και αποσκοπεί στην προώθηση της ίσης και δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων μεταναστών. Ανάμεσα στα εναπομείναντα σημεία διαφωνίας είναι και τα μεγαλύτερα που αλλάζουν το παιχνίδι, αλλαγές που θα έκαναν πραγματικά σημαντική διαφορά στη ζωή εκατομμυρίων εργαζομένων μεταναστών και των οικογενειών τους: το δικαίωμα αλλαγής εργοδότη και η ίση μεταχείριση.

Οι νομοθέτες της ΕΕ έχουν μια μοναδική ευκαιρία να βελτιώσουν πραγματικά τη ζωή και τις συνθήκες εργασίας εκατομμυρίων εργαζομένων. Χωρίς τα παρακάτω, η αναθεώρηση κινδυνεύει να αποτελέσει στην πραγματικότητα οπισθοδρόμηση και να επιδεινώσει τις συνθήκες των εργαζομένων μεταναστών.

Καλούμε τους διαπραγματευτές της ΕΕ να αναθεωρήσουν την Οδηγία για την Ενιαία Άδεια ώστε να θεσπιστεί:

- **Μια απλή και ταχεία διαδικασία**, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν ρεαλιστικά να αλλάζουν εργοδότη, εργασία και τομέα, εντός της χώρας, με την ίδια άδεια.
 - Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποφασίζουν αν θα απαιτούν ή όχι διαδικασία κοινοποίησης. Η διαδικασία πρέπει να είναι δωρεάν και ουσιαστικά ευκολότερη (με λιγότερα διοικητικά βήματα και απαιτήσεις) και ταχύτερη από μια νέα αίτηση.

- Εάν επιλεγεί η διαδικασία κοινοποίησης, οι αρχές θα πρέπει να κοινοποιήσουν τυχόν αντιρρήσεις για την αλλαγή εργοδότη εντός 30 ημερών και να δίνεται στον εργαζόμενο νέα προθεσμία για την αλλαγή εργοδότη.
- Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να εφαρμόζουν ελέγχους στην αγορά εργασίας μόνο όταν υπάρχει αλλαγή του τομέα, όταν η θέση εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον κατάλογο των επαγγελμάτων που παρουσιάζουν έλλειψη και όταν τα κράτη μέλη διενεργούν ήδη ελέγχους στην αγορά εργασίας για την πρόσβαση στην Ενιαία Άδεια για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.
- **Να μην υπάρχει ελάχιστη απαίτηση** παραμονής στον πρώτο εργοδότη: το Συμβούλιο πρότεινε να δοθεί στις κυβερνήσεις η δυνατότητα να δεσμεύουν τους εργαζομένους με τον πρώτο εργοδότη τους για 12 μήνες. Αυτό είναι το αντίθετο από το δικαίωμα αλλαγής εργοδότη και θα εξυπηρετούσε την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων μεταναστών, εξυπηρετώντας μόνο τα συμφέροντα των εκμεταλλευτών εργοδοτών.
- **Ένα εύλογο χρονικό διάστημα ανεργίας:** Στους κατόχους ενιαίας άδειας θα πρέπει να παρέχεται περίοδος τουλάχιστον εννέα μηνών για την αναζήτηση εναλλακτικής απασχόλησης (σύμφωνα με τα ισχύοντα πρότυπα της ΕΕ για τους φοιτητές και τους ερευνητές)¹.
- **Επέκταση καθεστώσ όταν παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων:** Σε περιπτώσεις όπου οι μετανάστες εργαζόμενοι υφίστανται παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, η περίοδος πιθανής ανεργίας θα πρέπει να παραταθεί περαιτέρω σε ένα έτος.
- **Ισότιμη μεταχείριση:** οι εργαζόμενοι μετανάστες πρέπει να έχουν ισότιμη μεταχείριση σε όλους τους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Ειδικότερα:
 - Το δικαίωμα στην απεργία πρέπει να προστατεύεται και το δικαίωμα στις αναδρομικές πληρωμές, ακόμη και σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, πρέπει να συμπεριληφθούν στη λίστα των τομέων που καλύπτονται από την ίση μεταχείριση.
 - Πρέπει να εξασφαλιστούν αξιοπρεπή πρότυπα στέγασης. Η πρόταση του Συμβουλίου να επιτρέψει στις κυβερνήσεις να περιορίσουν την πρόσβαση τόσο στη δημόσια επιδοτούμενη στέγαση όσο και στην ιδιωτική αγορά ενοικίασης αποτελεί σημαντική αύξηση των στεγαστικών διακρίσεων και διακινδυνεύει να καταστήσει την πρόσβαση των εργαζομένων στη στέγαση ακόμη πιο επισφαλής και ανεπαρκής, καθώς και να αυξήσει τους κινδύνους έλλειψης στέγης. Χρειάζονται συγκεκριμένα μέτρα για την αντιμετώπιση της εκμετάλλευσης που σχετίζεται με τη στέγαση από εργοδότες και ιδιοκτήτες ακινήτων.
 - Πρέπει να καταργηθούν οι αποκλεισμοί από την κοινωνική προστασία και τις οικογενειακές παροχές για όσους δεν εργάζονται, εργάζονται λιγότερο από έξι μήνες και εργάζονται υπό καθεστώς Visa.

Πληροφορίες για το ιστορικό

Βασικό μέτρο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της εξάρτησης και της εκμετάλλευσης

Η Οδηγία για την Ενιαία Άδεια συνδυάζει τις άδειες διαμονής και τις άδειες εργασίας σε μία Ενιαία Άδεια διαμονής και εργασίας («Ενιαία Άδεια») για την απλούστευση των διαδικασιών και της

¹ Οδηγία 2016/801

σχετικής τεκμηρίωσης. Μια ακούσια συνέπεια είναι ότι το καθεστώς παραμονής των ανθρώπων έχει εξαρτηθεί πλήρως από έναν μόνο εργοδότη και μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ.

Οι άδειες εργασίας σε πολλές χώρες της ΕΕ δεσμεύουν τους μετανάστες εργαζόμενους σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη και ισχύουν μόνο για σύντομο χρονικό διάστημα. Εάν ένας εργαζόμενος θέλει ή χρειάζεται να αλλάξει εργοδότη, πρέπει να υποβάλει αίτηση για νέα άδεια, μια χρονοβόρα και περίπλοκη διαδικασία με αβέβαια αποτελέσματα τόσο για τον υποψήφιο εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο.² Εάν ο εργαζόμενος χάσει τη δουλειά του, η ενιαία άδειά του θα καταστεί άκυρη σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Στοιχεία από τον ακαδημαϊκό χώρο, τις ΜΚΟ³ και τα συνδικάτα⁴, ακόμη και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁵ δείχνουν ότι οι άδειες που συνδέονται με μία μόνο σχέση εργασίας οδηγούν σε εξάρτηση και εκμετάλλευση και ωθούν τους ανθρώπους στην παρατυπία και την αδήλωτη εργασία.

Η άνιση σχέση εξουσίας που καλλιεργείται μέσω αυτών των περιορισμών στις άδειες διαμονής και εργασίας επιτρέπει καταστάσεις εκμετάλλευσης. Δημιουργεί μια κατάσταση εξάρτησης όπου τα πάντα εξαρτώνται από τη διατήρηση μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Εάν πρέπει να ακολουθηθεί μια νέα διαδικασία υποβολής αίτησης, οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν να χάσουν τα πάντα, το καθεστώς διαμονής και το δικαίωμά τους στην εργασία, το εισόδημά τους, τη στέγασή τους, τις επενδύσεις τους στο μεταναστευτικό τους σχέδιο και τη ζωή που έχουν χτίσει στη χώρα απασχόλησής τους.

Οι άνθρωποι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποσυρθούν από την εργασία τους και να βρουν εναλλακτική απασχόληση, ώστε να έχουν κάποια διαπραγματευτική δύναμη για να αντιπαρατεθούν στην κακομεταχείριση, να διαπραγματευτούν καλύτερους όρους και συνθήκες απασχόλησης και να ξεφύγουν από την κακομεταχείριση, αν χρειαστεί.

Οι άδειες που είναι εξαρτώμενες από τον εργοδότη εμποδίζουν επίσης το είδος της κινητικότητας στην αγορά εργασίας που διευκολύνει την επαγγελματική ανάπτυξη και την αύξηση της απασχόλησης, τον δίκαιο ανταγωνισμό, την αποτελεσματική αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Τα μέτρα που συνδέουν έναν εργαζόμενο με έναν μόνο εργοδότη ωφελούν μόνο τους εργοδότες που χρησιμοποιούν την κατάσταση εξάρτησης για να μειώσουν το κόστος εργασίας, απαιτώντας από τους μετανάστες εργαζόμενους να εργάζονται περισσότερες ώρες, σε πιο επικίνδυνες συνθήκες, για λιγότερες αμοιβές. Δεν προστατεύουν τα συμφέροντα των εργοδοτών που παρέχουν αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας. Όχι μόνο δεν προστατεύουν τους μετανάστες εργαζόμενους από την εκμετάλλευση, αλλά στην πραγματικότητα διευκολύνουν αυτή την εκμετάλλευση.

² PICUM, "[Σχεδιασμός πολιτικών μετανάστευσης εργασίας για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας και της κοινωνικής ένταξης](#)", 2021.

³ Βλ. π.χ. A. Weatherburn, "[The lived experiences of migrants in the EU with a single permit](#)", August 2023; C. Robinson, "[An immigration for Scotland? Safeguarding workers on temporary migration programmes](#)"; A. Weatherburn et al., "[Labour migration in Flanders and the use of the single permit to address labour market shortages: The lived experiences of single permit holders working in medium skilled bottleneck professions](#)", 2022; V. Mantouvalou, "[The UK Seasonal Worker visa](#)" 2022; Migration Observatory, "[Exploiting the opportunity? Low-skilled work migration after Brexit](#)", 2018.

⁴ Βλ. π.χ. Kalayaan, "[Briefing on Overseas Domestic Workers for the Modern Slavery Strategy and Implementation Group \(MSSIG\) Prevent meeting](#)", 11 September 2019; Kalayaan and Anti-Slavery International, Submission to the UN Special Rapporteur on Contemporary forms of Slavery, May 2018.

⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, "[Inception impact assessment](#)" – Ares(2020)7238503.

Η λύση - ένα ουσιαστικό δικαίωμα αλλαγής εργοδότη

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εισήγαγαν στην αναθεωρημένη Οδηγία για την Ενιαία Άδεια νέες διατάξεις για τη διευκόλυνση της αλλαγής απασχόλησης των εργαζομένων μεταναστών. Η θέση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου είναι να διατηρηθεί η υφιστάμενη κατάσταση. Αυτό δεν αποτελεί επιλογή, καθώς η αλλαγή έχει καθυστερήσει εδώ και καιρό. Θα αποτελούσε επίσης ανατροπή των δικαιωμάτων των εργαζομένων μεταναστών, καθώς θα κωδικοποιούσε στο δίκαιο της ΕΕ ως πολιτικές ελάχιστων πρότυπων που έχουν αποδειχθεί επιβλαβείς.

Η αναθεώρηση της Οδηγίας της ΕΕ για την Ενιαία Άδεια πρέπει να περιλαμβάνει ένα ουσιαστικό δικαίωμα αλλαγής εργοδότη. Το «δικαίωμα αλλαγής εργοδότη» έχει νόημα μόνο εάν ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται για διαφορετικούς εργοδότες και να αλλάζει τη θέση εργασίας του με την υπάρχουσα άδειά του με ελάχιστη γραφειοκρατία. Η διαδικασία - αν απαιτείται κάτι συγκεκριμένο - πρέπει να είναι δωρεάν, γρήγορη και να περιλαμβάνει μόνο τους απαραίτητους ελέγχους για να ελέγχεται σωστά η τήρηση των όρων απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι χρειάζονται ένα ρεαλιστικό χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα μπορούν να μένουν άνεργοι, λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο που απαιτείται για να μάθουν και να ακολουθήσουν όλους τους ισχύοντες κανόνες και διαδικασίες, να αναζητήσουν εναλλακτική απασχόληση, να περάσουν από τις διαδικασίες πρόσληψης και να επιτύχουν να λάβουν μια προσφορά θέσης εργασίας. Ο απαιτούμενος χρόνος είναι ακόμη μεγαλύτερος όταν ένας εργαζόμενος έχει βιώσει παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς οι άνθρωποι χρειάζονται χρόνο για να ανακάμψουν ψυχικά και σωματικά από τις σκληρές συνθήκες εργασίας και για να σταθεροποιήσουν την κατάστασή τους.

Αρκετές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ισπανίας, της Πορτογαλίας, της Ελλάδας και της Φινλανδίας, απαιτούν μόνο τις συνήθεις εγγραφές και διαδικασίες που σχετίζονται με την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση, όταν ένας εργαζόμενος μετανάστης αλλάζει εργοδότη. Δεν υπάρχει συγκεκριμένο χρονικό όριο για την ανεργία, η άδεια παραμένει σε ισχύ έως ότου λήξει. Η Γερμανία παρέχει 6 μήνες ανεργίας, πέραν της ισχύος της άδειας.

Πολιτικές που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να αλλάξουν εργοδότη εάν το χρειάζονται, μέσω απλών διαδικασιών και με αρκετό χρόνο για να αναζητήσουν εργασία, έχουν ως αποτέλεσμα:

- οι εργοδότες να αντιμετωπίζουν όλους τους εργαζομένους τους πιο δίκαια,
- καλύτερη αντιστοιχία δεξιοτήτων,
- λιγότερη γραφειοκρατία για τις κυβερνήσεις, και
- λιγότερη αδήλωτες, παράτυπες και εκμεταλλευτικές συνθήκες εργασίας.

Ίση μεταχείριση

Είναι σημαντικό να παρέχεται και να διασφαλίζεται η πλήρης ίση μεταχείριση των εργαζομένων μεταναστών με τους ημεδαπούς εργαζομένους.

Οι τομείς στους οποίους οι κάτοχοι αδειών πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης πρέπει να επικαιροποιηθεί και να ευθυγραμμιστεί με άλλο δίκαιο και νομολογία της ΕΕ, όπως η Οδηγία για τους Διαφανείς και Προβλέψιμους Όρους Εργασίας.

Το δικαίωμα στην απεργία και την ανάληψη εργατικής δράσης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, καθώς και το δικαίωμα σε αναδρομικές πληρωμές, ακόμη και σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, αποτελούν άλλες κρίσιμες προσθήκες.

Ενώ το άρθρο 12 της Οδηγίας για την Ενιαία Άδεια θέτει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, η λίστα των πιθανών εξαιρέσεων και αποκλεισμών είναι μεγάλη. Η ισχύουσα νομοθεσία επιτρέπει στα

κράτη μέλη να κάνουν διακρίσεις εις βάρος ορισμένων εργαζομένων, περιορίζοντας την πρόσβασή τους στην κοινωνική ασφάλιση, για παράδειγμα, εάν έχουν απασχοληθεί για λιγότερο από έξι μήνες ή εάν εργάζονται υπό καθεστώς Visa. Αυτό δεν φαίνεται δικαιολογημένο ή δίκαιο, δεδομένου ότι ο νόμος αναφέρεται ήδη σε ίση μεταχείριση, δηλαδή το ότι οι κάτοχοι άδειας θα υπόκεινται στους ίδιους όρους και προϋποθέσεις με τους άλλους εργαζομένους, και π.χ. θα μπορούν να έχουν πρόσβαση σε παροχές βάσει εισφορών μόνο μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα - και αφού έχουν καταβάλει πληρωμές στο σύστημα.

Η ισχύουσα Οδηγία επιτρέπει επίσης πρακτικές διακρίσεων στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στη στέγαση. Η Επιτροπή προσπάθησε να διευκρινίσει ότι αυτό ισχύει μόνο για τις κατοικίες που επιχορηγούνται από το κράτος, αλλά η θέση του Συμβουλίου είναι να επιτρέψει στις κυβερνήσεις να περιορίσουν την πρόσβαση στην ιδιωτική αγορά ενοικίασης. Αυτό θα αποτελούσε σημαντική αύξηση των διακρίσεων στον τομέα της στέγασης, και κινδυνεύει να καταστήσει την πρόσβαση των εργαζομένων στη στέγαση ακόμη πιο επισφαλή και ανεπαρκή, αυξάνοντας επίσης τους κινδύνους έλλειψης στέγης.

Τα μέτρα για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προκλήσεων στην πρόσβαση των εργαζομένων μεταναστών σε αξιοπρεπή στέγαση είναι απαραίτητα, ώστε να μειωθεί η εκμετάλλευση από εργοδότες και ιδιοκτήτες ακινήτων. Για παράδειγμα, τα έξοδα στέγασης δεν θα πρέπει να αφαιρούνται απευθείας από την αμοιβή και οι συμβάσεις ενοικίασης θα πρέπει να αποσυνδέονται από τις συμβάσεις εργασίας, ώστε να μειωθεί η εξάρτηση από τους εργοδότες.⁶

⁶⁶ Βλ. π.χ. ETUC, [ETUC Position on the recast of the Single Permit Directive \(SPD\)](#)