

29/2/2024



Posting of workers during  
the COVID-19 pandemic,  
current challenges,  
and future prospects



Co-funded by  
the European Union

# ΕΚΘΕΣΗ

## ΓΙΑ ΤΑ ΣΕΝΑΡΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ

### ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ

### ΕΥΡΩΠΗ



## Περιεχόμενο

<b>1. Εισαγωγή.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Τάσεις απόσπασης εργαζομένων στην Ευρώπη.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Σενάρια .....</b>	<b>8</b>
3.1. Σενάριο 1 - Απόσπαση εργαζομένων στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας .....	10
3.2. Σενάριο 2 - Το προκαριάτο της απόσπασης.....	12
3.3. Σενάριο 3 - αποδοχή συστάσεων .....	13
3.4. Σενάριο 4 - Συνηθισμένη επιχειρηματικότητα .....	14
3.5. Επισκόπηση ασκήσεων σεναρίου.....	16
<b>4. Συμπεράσματα.....</b>	<b>17</b>

## 1. Εισαγωγή

Αυτή η έκθεση για τα πιθανά σενάρια απόσπασης εργαζομένων στην Ευρώπη βασίζεται στις εθνικές εκθέσεις που δημοσιεύτηκαν για το έργο «Προοπτικές απόσπασης».

Η πορτογαλική έκθεση της για την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας υπενθυμίζει ότι «Μία από τις βασικές προσκλήσεις όσον αφορά την αποτελεσματικότητα της συμμόρφωσης με την ισχύουσα νομοθεσία για την απόσπαση εργαζομένων είναι πως η συγκεκριμένη κατάσταση είναι αυτή στην οποία πραγματοποιείται η απόσπαση" (σελ. 12). Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν ακόμα σημαντικά προβλήματα που σχετίζονται με τον ορισμό του έννοιας της «απόσπασης εργαζομένων». Αρκετές εθνικές εκθέσεις για το εν λόγω έργο έχουν αναφέρει αυτό το πρόβλημα.

Οι υπολογισμοί που παρουσιάζονται για τέσσερα σενάρια δε βασίζονται σε ποσοτικούς υπολογισμούς, αλλά σε υποθέσεις ποιοτικών τάσεων τις οποίες μπορούμε να επιβεβαιώσουμε με βάση τις εθνικές εκθέσεις και βιβλιογραφία. Αυτοί είναι μόνο ενδεικτικοί και βασίζονται στις υποθέσεις που έχουν καθοριστεί για τα σενάρια.

## 2. Τάσεις απόσπασης εργαζομένων στην Ευρώπη

Το 2015, είχαμε 2,05 εκατομμύρια εργαζομένους που έχουν αποσπαστεί στην ΕΕ, σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2022). Αυτός ο αριθμός αποσπασμένων εργαζομένων αυξήθηκε κατά 41,3% μεταξύ του 2010 και του 2015. Είναι πιθανό ότι τα νούμερα είναι ακόμη μεγαλύτερα, αλλά ο ιός Covid-19 άλλαξε σημαντικά τις συνθήκες που σχετίζονται με αυτές τις συμβάσεις εργασίας. Το ποσοστό των αποσπασμένων εργαζομένων στο πλαίσιο του συνολικού εργατικού δυναμικού παραμένει χαμηλό το 2015 (0,9% της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ κατά μέσον όρον, 0,4% με πλήρες ωράριο εργασίας).

Δυστυχώς, δεν υπάρχουν πιο πρόσφατα στατιστικά δεδομένα σχετικά με τις ροές των αποσπασμένων εργαζομένων στις χώρες που αποτελούν αντικείμενο ανάλυσης.

Ωστόσο, η συγκέντρωση των αποσπασμένων εργαζομένων σε ορισμένους τομείς είναι υψηλή. Περίπου το 36% του συνολικού αριθμού αποσπάσεων λαμβάνει χώρα στον τομέα της κατασκευής. Η συγκέντρωση είναι ιδιαίτερα υψηλή στο Λουξεμβούργο, το Βέλγιο και την Αυστρία, από την προοπτική της υποδοχής εργαζομένων, ενώ στο Λουξεμβούργο, τη Σλοβενία, τη Σλοβακία, την Κροατία, την Πορτογαλία και την Πολωνία από την προοπτική της απόσπασης εργαζομένων. Στην πραγματικότητα, σε έκθεση που δημοσίευσαν οι De Wispelaere, De Smedt και Rascolet (2022), συμπεραίνεται ότι «η υπεργολαβία είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη σε τομείς που είναι ευαίσθητοι στην τιμή και σε τομείς με υψηλή εργατική ένταση, όπως η κατασκευή, η ναυπηγική βιομηχανία, η βιομηχανία κρέατος και η παραγωγή» (De Wispelaere κ.ά., 2022: 39).

Αυτή η πτυχή είναι πολύ σημαντική όταν συμπεριλαμβάνει τον τομέα NACE C (παραγωγής) και θα διαδραματίσει ρόλο στη διαμόρφωση σεναρίων.

Στην ίδια έρευνα, οι συγγραφείς εξακολουθούν να αναφέρουν ότι «η κατανομή ανά τομέα δείχνει ότι η Ολλανδία εκδίδει το μεγαλύτερο ποσοστό αδειών για τον τομέα των 'Πληροφορικής και Επικοινωνιών' (70,1% του συνολικού αριθμού αδειών το 2019, 61,4% το 2020), ακολουθούμενη από άδειες στον τομέα των 'Επαγγελματικών, Επιστημονικών και Τεχνικών Δραστηριοτήτων' (12,9% το 2019, 15,3% το 2020). (...) Η Ουγγαρία εξέδωσε το μεγαλύτερο ποσοστό αδειών στους τομείς της 'Παραγωγής' (55,0% το 2019, δεν υπάρχουν δεδομένα για το 2020) και των 'Πληροφοριών και Επικοινωνιών' (24,6% το 2019, δεν υπάρχουν δεδομένα για το 2020). Επομένως, αυτοί οι αριθμοί δείχνουν ότι ένα μεγάλο μέρος των 'μεταφορών μέσα στις επιχειρήσεις' λαμβάνει χώρα στην Ολλανδία και τη Γαλλία, κυρίως σε τομείς υψηλής ειδίκευσης όπως οι 'Πληροφορίες και Επικοινωνίες' και οι 'Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες''' (De Wispelaere κ.ά., 2022: 40). Αυτό το είδος ειδικών πληροφοριών δεν αναφέρονται στις εθνικές εκθέσεις. Επομένως, θα είναι πολύ δύσκολο να συνταχθούν ακριβή σενάρια.

Στην πορτογαλική έκθεση αναφέρεται ότι «περισσότερο από το μισό των αποσπάσεων λαμβάνει χώρα μεταξύ γειτονικών χωρών. Το ποσοστό απόσπασης των εργαζομένων από γειτονικές χώρες μπορεί να φτάσει και το 80% σε ορισμένες περιπτώσεις στην ΕΕ. Η μέση διάρκεια στην ΕΕ κατά την οποία οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες σε άλλη χώρα είναι λιγότερο από 4 μήνες. Οι εργαζόμενοι αποσπώνται κατά μέσο όρο 1,9 φορές το χρόνο. Ωστόσο, η μέση διάρκεια απόσπασης από ορισμένες χώρες μπορεί να υπερβεί τους 8 μήνες.»

Τέλος, φαίνεται ότι η «απόσπαση συχνά λαμβάνει χώρα μεταξύ κρατών μελών που συνορεύουν. Πράγματι, διαπιστώθηκε ότι η γεωγραφικά μικρή απόσταση εξακολουθεί να είναι πλέον σημαντικός παράγοντας που εξηγεί την κατεύθυνση και την έκταση των ροών απόσπασης, λαμβάνοντας υπόψη ότι σχετίζεται την προηγούμενη επιχειρηματική δραστηριότητα και την ιστορική συνδεσιμότητα». (De Wispelaere et al, 2022).

Σε αυτό το έργο ήταν ενδιαφέρον να συγκεντρωθούν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή αυτού του είδους συμβάσεων σε χώρες που είναι εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά που βρίσκονται στην Ευρώπη. Στα παραδείγματα αρκετών εκθέσεων μελέτης περίπτωσης αναφέρεται ότι η κίνηση της απεσταλμένης εργασίας λαμβάνει χώρα κυρίως από αυτές τις χώρες προς τα κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς και ότι υπάρχουν σαφείς γραφειοκρατικές δυσκολίες όταν πρόκειται για την υποδοχή αυτών των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. **Υπάρχουν συνδεδεμένοι** περιορισμοί.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τις ροές των αποσπασμένων εργαζομένων ανά προέλευση και προορισμό το 2019, οι οποίες βασίζονται σε μεταφερόμενα έγγραφα (PD) A2 που εκδόθηκαν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το Άρθρο 12 του Βασικού Κανονισμού.

**Table 5 PDs A1 issued by competent Member States according to Article 12 of the Basic Regulation, breakdown by receiving Member State, 2019**

		Sending Member State																											Total					
		BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK	IS	LI	NO	CH
Receiving Member State	EU-27	81,868	14,147	10,177	6,540	1,393,574	6,509	2,819	6,334	120,699	102,337	44,846	127,203	78	2,513	25,906	72,961	55,644	263	20,832	83,505	237,748	57,437	44,070	93,640	89,641	4,002	2,669	38,752	166	173	26,681	2,773,734	
	EU-28	83,755	14,436	10,389	7,100	1,481,505	6,516	3,258	6,489	131,859	112,023	45,146	133,263	78	2,525	26,071	74,191	56,351	287	21,798	85,126	242,637	58,186	44,560	94,131	90,599	4,178	2,870	39,109	171	188	27,449	2,906,244	
	EU-15	81,398	13,296	8,481	6,084	1,182,417	6,347	3,110	5,746	122,175	101,014	41,898	117,822	69	2,136	24,903	72,854	52,656	277	21,181	74,402	231,130	57,361	41,741	87,924	76,363	3,929	2,685	37,259	159	188	25,429	2,502,434	
	EU-13	2,357	1,140	1,908	1,016	299,088	169	148	743	9,684	11,009	3,248	15,441	9	389	1,168	1,337	3,695	10	617	10,724	11,507	825	2,819	6,207	14,236	249	185	1,850	12	0	2,020	403,810	
	EFTA	2,115	356	255	3,120	200,205	684	125	88	4,237	10,529	1,153	39,886	<5	104	5,934	940	1,103	18	642	6,950	4,212	575	674	1,201	1,012	249	974	3,688	26	41	479	291,578	
	Total	85,870	14,792	10,644	10,220	1,681,710	7,200	3,383	6,577	156,096	122,552	46,299	173,149	81	2,629	32,005	75,131	57,454	305	22,440	98,965	246,849	58,761	45,234	95,332	91,611	4,427	3,863	42,807	197	229	1,940	27,928	3,206,680
	BE	1,856	398	122	88,115	31	235	237	6,025	18,868	1,478	6,181	<5	64	1,571	27,003	2,262	5	7,669	1,501	19,734	13,486	4,632	7,935	4,630	160	144	3,315	<5	6	562	218,230		
	BG	112	42	32	9,076	0	<5	145	300	410	32	702	0	37	<5	14	155	0	11	519	960	95	549	67	306	9	12	50	0	0	203	13,840		
	CZ	432	93		164	79,142	<5	7	20	1,220	1,828	380	2,091	<5	0	89	137	454	<5	55	1,645	3,868	90	424	644	8,429	38	10	88	0	0	148	101,502	
	DK	606	162	464		30,568	48	260	75	1,510	1,122	102	1,992	0	24	652	172	398	<5	262	3,308	2,565	192	139	172	449	221	150	412	<5	0	251	46,282	
	DE	7,799	7,239	3,715	1,561		713	359	2,509	21,422	24,677	32,582	23,991	7	1,022	9,981	11,707	32,354	12	5,196	49,941	131,498	3,156	17,297	55,740	47,618	542	285	3,171	19	128	9,496	505,737	
	EE	58		26	23	2,805		0	<5	136	135	14	90	0	35	575	40	<5	0	10	381	436	0	5	37	90	73	<5	38	0	0	7	5,023	
	IE	242	87	49	70	10,814	11	0	13	1,178	1,173	14	901	0	6	14	153	145	9	73	253	592	178	98	54	101	13	<5	813	0	0	100	17,158	
	EL	192	507	217	167	6,609	5	7		1,092	1,279	24	2,052	59	<5	20	110	117	5	139	234	209	21	106	11	80	98	262	2,147	<5	0	1,664	17,437	
	ES	2,374	399	530	789	113,830	113	91	360		12,904	192	14,106	0	19	98	708	347	49	1,006	2,532	3,116	13,840	548	575	577	653	360	3,626	42	<5	3,295	177,082	
	FR	30,902	1,191	750	723	214,164	299	351	573	36,612		950	46,034	0	126	2,696	28,783	2,339	28	3,150	3,914	24,459	20,256	8,182	2,102	3,410	456	465	13,400	47	<5	3,855	450,220	
	HR	83	76	77	22	12,013	12	<5	<5	398	396		1,663	0	8	<5	97	375	0	15	1,305	219	9	115	3,311	161	18	45	181	0	0	198	20,821	
	IT	2,123	248	382	232	119,746	94	69	437	11,231	10,293	2,688		<5	51	189	866	1,067	123	971	5,568	3,058	521	4,624	2,353	1,287	189	309	3,009	20	12	1,966	173,727	
	CY	38	77	9	15	1,041	0	<5	268	112	85	22	108		0	0	37	<5	0	14	35	40	0	43	9	7	11	34	335	0	0	335	2,677	
	LV	35	14	23	119	3,140	43	0	<5	120	149	<5	98	0		458	27	162	<5	6	353	316	5	<5	8	35	6	<5	40	0	0	11	5,178	
	LT	73	52	27	116	7,799	71	<5	0	181	211	<5	183	0	93		35	32	0	15	44	983	<5	45	0	76	20	<5	19	7	0	13	10,103	
	LU	10,714	5	56	19	27,779	<5	<5	34	741	7,730	107	1,466	0	13	7		386	<5	225	252	1,069	668	219	733	201	12	19	169	0	0	234	52,863	
	HU	313	164	200	88	43,151	<5	20	19	1,026	1,182	150	1,610	8	11	<5	257		<5	85	1,613	1,632	80	650	1,057	2,997	5	9	394	0	0	177	56,902	
	MT	36	26	19	18	2,574	0	<5	19	401	262	31	982	0	40	13	39	41		<5	61	183	0	15	13	33	<5	34	32	0	0	121	5,000	
	NL	22,680	589	455	399	131,859	188	756	1,065	5,617	4,972	1,061	3,904	0	50	3,655	1,063	4,299	8		2,187	17,009	2,979	3,060	2,597	4,392	89	73	3,517	<5	0	750	219,276	
	AT	747	424	736	271	262,296	18	31	59	1,420	2,097	829	7,696	0	24	13	409	7,745	5	1,156		6,012	691	1,261	14,247	9,369	87	98	1,259	0	21	1,459	320,480	
	PL	670	92	237	372	77,656	28	56	108	2,704	2,922	94	3,255	0	136	23	451	519	<5	280	1,059		56	267	501	1,224	40	21	384	<5	0	470	93,630	
PT	433	74	53	51	21,157	15	33	114	21,357	3,012	25	1,459	0	0	19	313	14	<5	101	578	390		95	52	124	63	25	293	0	0	600	50,453		
RO	309	389	200	21	27,847	0	13	132	1,859	1,932	206	2,237	0	13	<5	125	500	<5	53	1,074	721	86		314	476	<5	<5	113	0	0	145	38,774		
SI	105	58	48	10	9,784	<5	43	9	261	413	2,252	1,410	0	<5	<5	17	361	<5	27	1,555	166	<5	133	21	402	<5	<5	34	0	0	83	17,205		
SK	93	99	1,000	16	23,060	9	<5	14	966	1,084	64	1,012	0	12	<5	61	1,093	<5	28	1,080	1,983	401	570	225		21	7	142	<5	0	109	33,154		
FI	208	133	159	149	18,979	3,933	74	23	1,015	1,161	796	737	0	181	1,399	158	52	0	111	1,140	2,818	181	259	139	544		290	721	<5	0	168	35,529		
SE	491	93	305	971	48,570	871	402	92	1,795	2,040	750	1,243	0	541	4,424	179	424	<5	156	1,373	13,712	443	731	723	2,623	1,170		1,050	16	0	261	85,450		
UK	1,887	289	212	560	87,931	7	439	155	11,160	9,686	300	6,060	0	12	165	1,230	707	24	966	1,621	4,889	749	490	491	958	176	201	357	5	15	768	132,510		
IS	30	6	<5	43	960	70	0	11	82	141	<5	71	0	33	92	14	0	0	14	260	199	0	35	7	12	<5	<5	29	0	0	20	2,136		
LI	13	0	6	13	3,403	0	<5	0	8	<5	5	36	0	0	<5	10	8	0	0	372	20	0	0	6	5	<5	<5	0	0	0	398	4,311		
NO	404	157	62	2,943	15,252	609	35	<5	1,227	922	978	1,763	0	58	5,786	62	547	<5	142	477	2,210	280	230	137	67	193	909	2,633	23	0	61	38,170		
CH	1,668	193	184	121	180,590	5	88	75	2,920	9,462	167	38,016	<5	13	55	854	548	17	486	5,841	1,783	295	409	1,051	928	56	63	1,026	<5	41	0	246,961		
unkn.																				6,889							19	<15				6,918		

\* EL and CY: 2018 figures

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020

Πηγή: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Απόσπαση εργαζομένων – Έκθεση για τα μεταφερόμενα έγγραφα A1 από το 2019*, HIVA-KU Leuven

Όπως μπορούμε να επιβεβαιώσουμε, το 2019 η Γερμανία είναι η χώρα που δέχεται το μεγαλύτερο αριθμό αποσπασμένων εργαζομένων (περισσότερο από μισό εκατομμύριο), με την πλειοψηφία των εργαζομένων να προέρχονται από την Πολωνία (131 χιλιάδες). Επίσης, η Γερμανία είναι το κράτος μέλος που στέλνει το μεγαλύτερο αριθμό των εργαζομένων της σε χώρες που συμμετέχουν σε αυτήν τη μελέτη. Αυτό σημαίνει ότι την ίδια χρονιά περισσότεροι από 9 χιλιάδες Γερμανοί εργαζόμενοι έχουν αποσπαστεί στη Βουλγαρία, 6,6 χιλιάδες στην Ελλάδα, 77,7 χιλιάδες στην Πολωνία, 21,2 χιλιάδες στην Πορτογαλία και 23 χιλιάδες στη Σλοβακία. Αυτό σημαίνει ότι η Γερμανία έχει σημαντικό ρόλο στη ρυθμιστική διαδικασία της απόσπασης των εργαζομένων, αφού δέχεται και στέλνει το μεγαλύτερο αριθμό αποσπασμένων εργαζομένων σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που συμμετέχουν σε αυτήν την έρευνα.

Η εξέλιξη αυτών των αριθμών υπέστη δραστικές αλλαγές κατά την τελευταία δεκαετία, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 6 Μεταφερόμενα έγγραφα A1 σύμφωνα με το άρθρο 12 του Βασικού Κανονισμού που εκδόθηκαν από τα κράτη μέλη που αποσπών τους εργαζομένους, 2010-2019.**

**Table 6 PDs A1 according to Article 12 of the Basic Regulation issued by sending Member States, 2010-2019**

Sending MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	% Numbers
EU-27	1,023,896	1,162,056	1,197,285	1,300,598	1,416,864	1,452,627	1,578,130	1,682,304	1,759,461	3,135,123	1,375,662	78.2%
EU-28	1,056,005	1,197,424	1,230,433	1,330,533	1,440,365	1,484,335	1,611,777	1,716,084	1,796,651	3,177,941	1,381,290	76.9%
EU-15	666,768	715,861	709,726	749,048	800,696	832,614	903,484	1,010,337	1,171,075	2,528,176	1,357,101	115.9%
EU-13	389,237	481,563	520,707	581,485	639,669	651,721	708,293	702,659	625,576	649,765	24,189	3.9%
EFTA	2,309	2,603	459	10,734	14,332	10,972	11,918	17,566	17,478	30,294	12,816	73.3%
<b>Total</b>	<b>1,058,314</b>	<b>1,200,027</b>	<b>1,230,892</b>	<b>1,341,267</b>	<b>1,454,697</b>	<b>1,495,307</b>	<b>1,623,695</b>	<b>1,733,650</b>	<b>1,814,129</b>	<b>3,208,235</b>	<b>1,394,106</b>	<b>76.8%</b>
BE	49,862	55,931	56,103	58,522	58,611	63,467	69,836	76,719	76,596	85,870	9,274	12.1%
BG	5,734	7,429	11,091	12,861	13,275	14,811	15,656	14,781	13,731	14,792	1,061	7.7%
CZ	15,829	16,102	15,358	13,155	10,380	10,799	11,145	11,806	10,255	10,644	389	3.8%
DK	9,262	11,491	6,176	5,320	3,869	7,288	6,508	8,250	9,181	10,211	1,030	11.2%
DE	201,436	226,850	221,650	227,000	232,776	218,006	231,766	332,091	409,340	1,678,407	1,269,067	310.0%
EE	13,580	15,322	14,889	11,689	7,147	5,415	6,327	6,305	6,915	7,200	285	4.1%
IE	1,935	3,106	3,512	3,457	3,261	3,616	3,303	3,222	3,687	3,383	-304	-8.2%
EL	642	888	1,661	1,688	2,325	2,908	3,941	4,253	6,583	6,583		
ES	44,087	48,479	48,132	63,519	76,286	86,943	100,469	110,868	123,670	136,096	12,426	10.0%
FR	133,896	144,256	130,247	123,580	119,727	130,468	132,012	109,168	117,739	122,552	4,813	4.1%
HR				8,716	24,060	33,381	36,142	41,253	48,613	46,299	-2,314	-4.8%
IT	35,430	35,611	48,369	55,509	69,279	83,277	106,395	129,732	148,863	175,908	27,045	18.2%
CY	81	38	35	66		96	169	81	81	81		
LV	3,424	4,287	2,846	3,237	1,655	1,801	2,446	1,629	812	2,629	1,817	223.8%
LT	6,462	9,515	11,306	14,105	16,683	21,430	25,371	26,548	30,801	32,005	1,204	3.9%
LU	55,852	39,385	39,758	28,481	50,345	50,440	55,364	58,686	64,301	75,131	10,830	16.8%
HU	40,640	57,848	63,742	66,415	65,655	59,711	61,365	62,873	54,326	57,454	3,128	5.8%
MT	442	318	327	322	145	88	110	145	252	305	53	21.0%
NL	15,190	25,986	24,199	25,429	37,775	27,141	28,394	22,305	26,597	25,074	-1,523	-5.7%
AT	25,957	28,806	35,671	36,959	41,114	55,320	62,526	50,303	88,117	98,965	10,848	12.3%
PL	221,126	227,930	246,214	262,714	266,745	251,107	259,999	235,836	238,525	246,849	8,324	3.5%
PT	58,923	54,043	54,580	81,687	74,735	64,020	62,005	64,320	51,905	58,887	6,982	13.5%
RO	29,730	59,363	44,318	51,739	57,194	46,871	48,710	46,733	41,950	44,864	2,914	6.9%
SI	23,944	42,485	65,727	83,659	102,920	126,153	150,922	163,876	85,999	95,339	9,340	10.9%
SK	28,245	40,926	44,854	52,807	73,810	80,058	89,931	90,793	93,316	91,304	-2,012	-2.2%
FI	2,187	2,668	3,181	3,332	2,786	3,725	3,707	3,541	4,293	4,428	135	3.1%
SE		2,993	3,339	4,622	4,306	4,287	3,611	3,099	3,013	3,863	850	28.2%
UK	32,109	35,368	33,148	29,935	23,501	31,708	33,647	33,780	37,190	42,818	5,628	15.1%
IS	376	377	293	269	140	179	126	162	151	197	46	30.5%
LI	61	63	166	119	89	65	65	32	32	229	197	615.6%
NO	1,872	2,163	n.a.	n.a.	3,252	n.a.	n.a.	2,100	1,479	1,940	461	31.2%
CH			n.a.	10,346	10,851	10,728	11,727	15,272	15,816	27,928	12,112	76.6%

\* EL and CY: 2018 figures

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

Πηγή: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Απόσπαση εργαζομένων – Έκθεση για τα μεταφερόμενα έγγραφα A1 από το 2019 A1 iz 2019*, HIVA-KU Leuven

Ο επόμενος πίνακας δείχνει τον αριθμό των μεταφερόμενων εγγράφων A1 που εξέδωσαν τα κράτη μέλη που δέχονται εργαζομένους για την περίοδο από το 2010 έως το 2019.

**Πίνακας 7 Μεταφερόμενα Έγγραφα A1 που εκδόθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 12 του Βασικού Κανονισμού, ανά κράτος μέλος που δέχεται εργαζομένους, 2010-2019.**

**Table 7 PDs A1 issued according to Article 12 of the Basic Regulation, by receiving Member State, 2010-2019**

Receiving MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	
											Numbers	%
EU-27	952,145	1,077,135	1,068,846	1,153,158	1,235,467	1,269,951	1,379,339	1,481,663	1,550,740	2,773,734	1,222,994	78.9%
EU-28	986,466	1,114,382	1,109,212	1,196,680	1,286,360	1,324,295	1,436,565	1,541,250	1,611,572	2,906,244	1,294,672	80.3%
EU-15	915,283	1,038,836	1,030,874	1,118,419	1,205,586	1,235,168	1,336,001	1,424,617	1,470,941	2,502,434	1,031,493	70.1%
EU-13	71,183	75,546	78,338	78,261	80,774	89,127	100,564	116,633	140,631	403,810	263,179	187.1%
EFTA	71,848	94,423	81,973	98,201	109,497	124,070	130,354	131,025	142,179	291,578	149,399	105.1%
<b>Total</b>	<b>1,058,314</b>	<b>1,208,805</b>	<b>1,230,614</b>	<b>1,340,671</b>	<b>1,454,573</b>	<b>1,495,307</b>	<b>1,623,695</b>	<b>1,730,562</b>	<b>1,807,375</b>	<b>3,206,680</b>	<b>1,399,305</b>	<b>77.4%</b>
BE	90,540	125,167	125,264	134,340	159,749	156,556	178,319	167,335	156,695	218,230	61,535	39.3%
BG	4,483	4,006	3,896	3,805	3,267	3,325	3,867	3,508	4,665	13,840	9,175	196.7%
CZ	15,892	17,144	17,808	18,603	17,165	19,144	22,743	24,227	30,557	101,502	70,945	232.2%
DK	9,608	11,002	11,044	10,763	10,869	13,352	15,698	15,592	20,337	46,282	25,945	127.6%
DE	250,054	311,361	335,862	373,666	414,220	418,908	440,065	427,175	428,935	505,737	76,802	17.9%
EE	1,235	1,904	2,325	2,998	2,951	2,315	3,733	3,025	3,175	5,023	1,848	58.2%
IE	5,014	6,084	4,674	5,556	3,973	4,039	5,760	6,171	7,816	17,158	9,342	119.5%
EL	10,656	7,763	6,795	4,820	4,692	5,683	6,383	8,109	11,214	17,437	6,223	55.5%
ES	63,304	47,640	46,075	46,507	44,825	47,369	52,353	60,488	63,939	177,082	113,143	177.0%
FR	160,532	161,954	156,490	182,219	190,848	184,695	203,019	241,363	262,126	450,220	188,094	71.8%
HR				1,753	4,560	7,139	9,835	12,791	9,844	20,821	10,977	111.5%
IT	60,460	64,223	48,663	47,445	52,481	59,095	61,321	64,669	73,927	173,727	99,800	135.0%
CY	1,702	1,042	1,106	956	944	716	972	1,256	1,666	2,677	1,011	60.7%
LV	1,851	1,788	1,516	1,235	1,504	1,431	1,080	1,356	2,200	5,178	2,978	135.4%
LT	1,850	2,248	3,497	2,274	1,930	2,404	2,018	2,261	3,035	10,103	7,068	232.9%
LU	27,730	24,295	19,741	20,503	21,763	21,749	26,591	32,664	36,479	52,863	16,384	44.9%
HU	8,457	9,924	9,900	8,887	8,955	8,743	11,312	12,924	17,090	56,902	39,812	233.0%
MT	1,308	1,449	1,052	952	1,062	1,453	2,318	2,513	2,636	5,001	2,365	89.7%
NL	91,560	105,885	99,416	100,423	87,817	89,411	90,873	111,522	126,342	219,276	92,934	73.6%
AT	59,642	76,335	76,445	88,596	101,015	108,627	120,150	141,046	119,907	320,480	200,573	167.3%
PL	12,877	16,013	16,033	14,387	14,521	17,897	17,818	20,620	26,714	93,630	66,916	250.5%
PT	12,193	13,345	11,422	10,696	12,833	15,374	18,109	22,639	28,964	50,453	21,489	74.2%
RO	9,445	10,476	11,224	10,894	9,717	10,709	10,028	12,036	15,883	38,774	22,891	144.1%
SI	3,391	2,676	3,340	4,507	6,550	5,685	5,146	6,357	9,173	17,205	8,032	87.6%
SK	8,692	6,876	6,641	7,010	7,648	8,141	9,694	13,759	13,993	33,154	19,161	136.9%
FI	20,205	22,183	22,522	19,917	16,589	18,618	21,014	22,252	19,579	35,529	15,950	81.5%
SE	19,464	24,412	26,095	29,446	33,019	37,373	39,120	44,005	53,849	85,450	31,601	58.7%
UK	34,321	37,247	40,366	43,522	50,893	54,344	57,226	59,587	60,832	132,510	71,678	117.8%
IS	543	559	385	392	338	608	1,373	1,739	982	2,136	1,154	117.5%
LI	572	763	510	925	417	803	842	715	818	4,311	3,493	427.0%
NO	18,771	30,523	16,170	18,778	21,250	24,958	23,844	22,882	26,570	38,170	11,600	43.7%
CH	51,962	62,578	64,908	78,106	87,492	97,701	104,295	105,689	113,809	246,961	133,152	117.0%

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

Πηγή: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), Απόσπαση εργαζομένων – Έκθεση για τα μεταφερόμενα έγγραφα A1 από το 2019 A1 iz 2019, HIVA-KU Leuven

Στη βουλγαρική έκθεση αναφέρεται ότι «το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας αποτελεί επίσης αντικείμενο συζήτησης, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν γλωσσικά και πολιτισμικά εμπόδια, που οδηγούν σε κακές συνθήκες εργασίας και περιορισμένη πρόσβαση στην κοινωνική προστασία. Τέλος, η επίδραση της απόσπασης των εργαζομένων στην κοινωνική ευημερία είναι θέμα που έχει προκαλέσει ανησυχία, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες πρόσβασης σε παροχές κοινωνικής προστασίας, όπως το δικαίωμα στην υγειονομική και στη συνταξιοδοτική ασφάλιση». Συμπεραίνεται ότι «το 2015, μόλις το 0,5% των βουλγαρικών εργαζομένων έχει αποσπαστεί σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, ενώ οι κανόνες για τους αποσπασμένους εργαζόμενους εφαρμόστηκαν μόνο σε 3.300 πολίτες άλλων κρατών μελών της ΕΕ».

Στην Πορτογαλία, ο τομέας της κατασκευής (NACE F) έχει το μεγαλύτερο ποσοστό αποσπασμένων εργαζομένων (64,7%). Οι διοικητικές και υπηρεσιακές δραστηριότητες αποτελούν το 22,2% των αποσπασμένων εργαζομένων. Ο τομέας της παραγωγής (NACE C) αντιπροσωπεύει μόλις περίπου το 7% του συνόλου των αποσπασμένων εργαζομένων. Από την πλειονότητα των εθνικών εκθέσεων, φαίνεται ότι αν και αυτή η έρευνα επικεντρώθηκε στον τομέα της παραγωγής, ο μεγαλύτερος αριθμός καταγεγραμμένων αποσπασμένων εργαζομένων εργάζεται στον τομέα της κατασκευής.

### 3. Σενάρια

Βάσει της εξέλιξης των κινήσεων των αποσπασμένων εργαζομένων στην Ευρώπη, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχουν περίπου 3 εκατομμύρια αποσπασμένοι εργαζόμενοι στην Ευρώπη, με τη Γερμανία και τη Γαλλία να αποτελούν τις χώρες με το σημαντικότερο ποσοστό. Η πλειονότητα αυτών των εργαζομένων απασχολείται στον τομέα της κατασκευής (NACE F). Ωστόσο, η Γερμανία ξεχωρίζει ως χώρα με πιο εντατική ανταλλαγή με τα κράτη μέλη που συμμετέχουν σε αυτήν τη μελέτη «Προοπτικών απόσπασης».

Χρησιμοποιώντας τα παραπάνω σειριακά δεδομένα σχετικά με την απόσπαση και την υποδοχή αποσπασμένων εργαζομένων, μπορούμε να συνοψίσουμε τις πληροφορίες που αφορούν τις χώρες που συμμετέχουν στη μελέτη. Οι παρακάτω δύο πίνακες παρουσιάζουν αυτά τα δεδομένα.

*Ποσότητα Μεταφερόμενων Εγγράφων Α1 που εξέδωσε το κράτος μέλος αποστολής (σε χιλιάδες).*

	2010.	2015.	2019.
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	1024	1453	3135
<b>Βουλγαρία</b>	5,7	14,8	14,8
<b>Γερμανία</b>	201,4	218,0	1678,4
<b>Ελλάδα</b>	0,6	2,9	6,5
<b>Πολωνία</b>	221,1	251,1	246,8
<b>Πορτογαλία</b>	58,9	64,0	58,9
<b>Σλοβακία</b>	28,2	80,0	91,3

Από αυτόν τον πίνακα βλέπουμε ότι ο συνολικός αριθμός των περιπτώσεων απόσπασης των αποσπασμένων εργαζομένων αυξήθηκε την προηγούμενη δεκαετία. Πράγματι, για 9 χρόνια τριπλασιάστηκε σε 27 χώρες της ΕΕ. Η Γερμανία ήταν μία από αυτές που συνέβαλαν περισσότερο σε αυτή την αύξηση. Εκτός από την Πορτογαλία, όπου οι αριθμοί είναι σχεδόν σταθεροί, όλες οι άλλες χώρες που παρουσιάζονται σε αυτό το έργο αυξάνουν τον αριθμό των

περιπτώσεων αποστολής των εργαζομένων σε αποσπασμένες θέσεις σε όλους τους τομείς. Μπορούμε να υποθέσουμε ότι αυτό ισχύει και για τον τομέα παραγωγής, αν και σε μικρότερους αριθμούς. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι αριθμοί που αφορούν την υποδοχή των αποσπασμένων εργαζομένων.

*Ποσότητα Μεταφερόμενων Εγγράφων Α1 που εξέδωσε το κράτος μέλος υποδοχής (σε χιλιάδες)*

	2010.	2015.	2019.
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	952	1270	2774
<b>Βουλγαρία</b>	4,5	3,3	13,8
<b>Γερμανία</b>	250,0	418,9	505,7
<b>Ελλάδα</b>	10,7	5,7	17,4
<b>Πολωνία</b>	12,9	17,9	93,6
<b>Πορτογαλία</b>	12,2	15,4	50,5
<b>Σλοβακία</b>	8,7	8,1	33,2

Εδώ μπορούμε επίσης να δούμε την τάση αύξησης σε όλες τις χώρες, καθώς και σε όλες τις 27 χώρες της ΕΕ. Αυτό σημαίνει ότι τη δεκαετία πριν από την πανδημία του ιού COVID-19 υπήρξε αύξηση στον αριθμό των Μεταφερόμενων Εγγράφων Α1 που εξέδωσε το κράτος μέλος που δέχεται τους εργαζομένους.

Η αναλογία μεταξύ των αποσπάσεων και των υποδοχών των αποσπασμένων εργαζομένων είναι:

	2010.	2015.	2019.
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	72	183	361
<b>Βουλγαρία</b>	1,2	11,5	1
<b>Γερμανία</b>	-48,6	-200,9	1172,7
<b>Ελλάδα</b>	-10,1	-2,8	-10,9
<b>Πολωνία</b>	208,2	233,2	153,2
<b>Πορτογαλία</b>	46,7	48,6	8,4

Σλοβακία	19,5	71,9	58,1
----------	------	------	------

Αυτά τα νούμερα μπορούν να αποκαλύψουν αρκετές τάσεις. Πρώτον, η Γερμανία συνήθως δεχόταν περισσότερους αποσπασμένους εργαζομένους από όσους έστελνε, αλλά αυτό άλλαξε το 2019. Δεύτερον, εκτός από την Ελλάδα, οι χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα «Προοπτικές απόσπασης» είναι χώρες που στέλνουν περισσότερους αποσπασμένους εργαζομένους από ό, τι λαμβάνουν. Τρίτον, δεν υπάρχει αναλογία μεταξύ του ποσοστού ικανών για εργασία και του αριθμού των αποσπασμένων εργαζομένων.

Το γεγονός ότι δεν διαθέτουμε δεδομένα που αφορούν την περίοδο μετά την πανδημία υποδηλώνει ότι οι τρέχουσες τάσεις δεν είναι ορατές. Επομένως, θα εξετάσουμε τις πιθανές τάσεις υπό την υπόθεση ότι οι περισσότερες «ανωμαλίες» (όπως η πανδημία ή οι πολεμικές αναταραχές) δεν επηρεάζουν μακροχρόνιες περιόδους. Αν ισχύει αυτό, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη τις σχετικές περιόδους όπου σχεδόν δεν υπάρχει απόσπαση εργαζομένων. Αυτό σχεδόν συνέβη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19, αλλά οι προοπτικές για την απόσπαση των εργαζομένων γρήγορα έχουν ανακτηθεί. Επίσης, γνωρίζουμε ότι η εισβολή στην Ουκρανία εξακολουθεί να επηρεάζει τις πιθανότητες αύξησης της απόσπασης του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, και στις δύο περιπτώσεις, προβλέπεται ότι τέτοιες «ανωμαλίες» δεν θα διαρκέσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Τα επόμενα σενάρια δεν έχουν λεπτομερώς καθοριστεί ποσοτικά, επειδή πιστεύουμε - με βάση τη βιβλιογραφία και τις εθνικές έρευνες - ότι δεν θα υπάρξουν δραστικές αλλαγές σχετικά με την εν λόγω τάση. Ωστόσο, μπορούμε κατά προσέγγιση να εκτιμήσουμε τις τάσεις σύμφωνα με τα σενάρια. Οι αριθμοί για τα έτη 2010, 2015 και 2019 παραμένουν οι ίδιοι, όπως και τα δεδομένα στους παραπάνω πίνακες που έχουν υπολογιστεί από τους συγγραφείς De Wispelaere et al. (2020). Ένας ακόμη παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη αφορά τον τομέα που εξετάζεται: οι αριθμοί με τους οποίους αξιολογούνται οι τάσεις αφορούν τη συνολική απόσπαση εργαζομένων, και τα κύρια συμπεράσματα αυτού του έργου θα πρέπει να σχετίζονται μόνο με τον τομέα της παραγωγής (NACE C).

### 3.1. Σενάριο 1 – Απόσπαση εργαζομένων στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας

Η περίπτωση στη Βουλγαρία θέτει τις βάσεις για μία πιθανή τάση κίνησης απόσπασης στην Ευρώπη. Η ανάλυση αυτών των ερευνητών αναφέρει ότι η «περιορισμένη έκταση της απόσπασης εργαζομένων στη Βουλγαρία μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες. Μία από τα πιθανές εξηγήσεις είναι ότι η Βουλγαρία δεν είναι ελκυστικός προορισμός για την παροχή υπηρεσιών από ξένες εταιρείες λόγω της σχετικά χαμηλής οικονομικής ανάπτυξης της και των χαμηλών μισθών σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ" (Βουλγαρική έκθεση).

Αν αυτό το επιχείρημα θα χρησιμοποιούνταν για τη δημιουργία του πρώτου σεναρίου, πιθανότατα η πλειοψηφία των μορφών της απόσπασης των εργαζομένων θα εφαρμόζονταν σε

πιο εξειδικευμένους εργαζομένους που απασχολούνται από εταιρείες που λειτουργούν με παγκόσμιες αλυσίδες αξίας ή μέσα σε αυτές. Σε αυτήν την περίπτωση, οι τάσεις ποικιλίας μεταξύ των εργαζομένων που φεύγουν και των εργαζομένων που έρχονται θα μπορούσαν να παρουσιαστούν με τον ακόλουθο τρόπο:

	2010.	2015.	2019.	2025.*	2030.*
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	72	183	361	400	500
<b>Βουλγαρία</b>	1,2	11,5	1	5	10
<b>Γερμανία</b>	-48,6	-200,9	1172,7	300	100
<b>Ελλάδα</b>	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-30
<b>Πολωνία</b>	208,2	233,2	153,2	150	200
<b>Πορτογαλία</b>	46,7	48,6	8,4	10	15
<b>Σλοβακία</b>	19,5	71,9	58,1	30	20

Σημείωση: \* Τα δεδομένα είναι υποθετικά

Οι αριθμοί για τα έτη 2010, 2015 και 2019 είναι το αποτέλεσμα της διαφοράς μεταξύ των εργαζομένων που φεύγουν και των εργαζομένων που έρχονται, με βάση τους προηγούμενους πίνακες. Τα αρνητικά νούμερα υποδηλώνουν ότι υπάρχουν περισσότεροι αποσπασμένοι εργαζόμενοι σε κάθε χώρα που στέλνει εργαζομένους. Οι θετικοί αριθμοί υποδηλώνουν ότι υπάρχουν περισσότεροι εργαζόμενοι που φεύγουν. Η Ελλάδα, για παράδειγμα, δέχεται περισσότερους εργαζομένους απ' όσους στέλνει. Η Πολωνία, η Πορτογαλία και η Σλοβακία στέλνουν περισσότερους εργαζομένους απ' όσους δέχονται.

Όταν αυτές οι εταιρείες κάνουν προμήθειες για τις άλλες, περιοδικά απαιτείται από τον προμηθευτή να παρεμβαίνει κάπως στην εταιρεία του πελάτη, είτε με την καθιέρωση παραγωγικών διαδικασιών είτε με την εκπαίδευση άλλων εργαζομένων για την εργασία σε νέο σύστημα. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν αποσταλεί στις εταιρείες του πελάτη, χρησιμοποιούν το μηχανισμό της απόσπασης για να εργαστούν στο εξωτερικό για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Η απόσπαση των εργαζομένων είναι συχνή κυρίως στον τομέα αυτοκινητοβιομηχανίας, καθώς και σε άλλους τομείς, όπου ορισμένοι προγραμματιστές συστήματος, μηχανικοί συντήρησης ή ειδικοί, ή ηγέτες ομάδων παραγωγής, αποστέλλονται σε εταιρείες πελάτη που βρίσκονται σε διαφορετικό βιομηχανικό επίπεδο.

Για αυτόν τον λόγο μπορούμε να περιμένουμε ότι η γενική τάση στην Ευρώπη (27 χώρες της ΕΕ) θα εξακολουθεί να βασίζεται στη δυνατότητα ότι η αποστολή των αποσπασμένων εργαζομένων θα συνεχίσει να αυξάνεται περισσότερο από την υποδοχή των αποσπασμένων εργαζομένων. Τέλος, η Γερμανία και η Πολωνία ίσως είναι κράτη μέλη στα οποία η διαφορά είναι μεγαλύτερη από ό,τι σε άλλες χώρες. Σύμφωνα με την υπόθεσή μας, δεν υπάρχει λόγος να πιστεύουμε ότι η Ελλάδα θα αλλάξει την παρατηρούμενη τάση (υψηλότερο ποσοστό υποδοχής από το ποσοστό αποστολής εργαζομένων).

Για μια ακόμη φορά, οι αριθμοί που παρουσιάζονται στον προηγούμενο πίνακα είναι μόνο ενδεικτικοί, όσον αφορά τη συνολική απόσπαση εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και δεν λαμβάνουν υπόψη μόνο τον τομέα παραγωγής, αλλά ούτε και την κατάσταση σε χώρες που δεν ανήκουν στις 27 χώρες της ΕΕ.

### 3.2. Σενάριο 2 – Το πρεκαριάτο της απόσπασης

Υπάρχει καλή βάση για να αναμένουμε την ύπαρξη της τάσης για απόσπαση εργαζομένων στην Ευρώπη λόγω του αυξανόμενου αριθμού εργαζομένων που δραστηριοποιούνται σε ανασφαλείς θέσεις εργασίας και υπό ανασφαλείς συνθήκες. Σύμφωνα με έρευνα από τη Βουλγαρία, «η πρακτική της απόσπασης των εργαζομένων, που περιλαμβάνει την προσωρινή μετακίνηση των εργαζομένων προκειμένου να εργάζονται σε (άλλη) χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μπορεί να είναι αντικείμενο κατάχρησης και παραβίασης των οικονομικών δικαιωμάτων.

Οι περιπτώσεις που σχετίζονται με την καταβολή των μισθών μεταξύ των εργαζομένων που αποσπώνται και των εργοδοτών τους, ταξινομούνται ανάλογα με τον τύπο της παραβίασης που οδήγησε στη μη καταβολή ή στο εσφαλμένο υπολογισμό των μισθών» (βουλγάρικη έκθεση).

Σε αυτό το σενάριο, αναμένεται να χρησιμοποιείται λιγότερα εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό σε άλλες εταιρείες του ίδιου τομέα ή να χρησιμοποιείται αυτή η μορφή σύμβασης για την εκτέλεση εργασιών σε άλλη χώρα χωρίς τη σχέση εργασίας στην εταιρεία που αποσπά τον εργαζόμενο. Επίσης, θεωρείται ότι οι εταιρείες προσωρινής εργασίας θα αυξηθούν όσον αφορά το μέγεθος, το εύρος και τις γεωγραφικές περιοχές και θα μεταφέρουν το πρεκαριάτο (εντός της Ευρώπης ή στο εξωτερικό) για να αυξήσουν την παραγωγή και/ή τα κέρδη των εταιρειών των πελατών τους. Αυτές οι διαμεσολαβητικές εταιρείες του πρεκαριάτου (εντός της ίδιας ομάδας ή ανάμεσα σε εταιρείες του κλάδου των μετάλλων) θα αποτελέσουν μέρος της αλυσίδας αξίας στον τομέα των μετάλλων. Αυτές είναι περιπτώσεις όπου οι συμβάσεις για σύντομες χρονικές περιόδους θα γίνουν η κυρίαρχη μορφή ανασφάλειας στις εργασιακές σχέσεις.

Η ανασφάλεια μπορεί να ελέγχεται από διάφορα ευρωπαϊκά όργανα και εθνικές αρχές. Ωστόσο, δεν αναμένεται από αυτούς τους οργανισμούς να είναι σταθεροί και αυστηροί όσον αφορά τον έλεγχο των αποσπάσεων εργαζομένων. Στις ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει τάση να έχουν διαφορετικά συμφέροντα και να μην επιθυμούν να πραγματοποιήσουν πολλές αλλαγές σε αυτές τις ροές. Καθώς η πλειονότητα των αποσπασμένων εργαζομένων αποστέλλεται σε γειτονικές χώρες, ιδίως στην Κεντρική Ευρώπη, αυτό το σενάριο αποκαλύπτει ότι η απόσπαση

αυτή πραγματοποιείται κυρίως λόγω του υψηλού κόστους εργασίας, παρά λόγω των δεξιοτήτων που υπάρχουν στις περιφερειακές χώρες.

	2010.	2015.	2019.	2025.*	2030.*
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	72	183	361	400	500
<b>Βουλγαρία</b>	1,2	11,5	1	15	30
<b>Γερμανία</b>	-48,6	-200,9	1172,7	200	-100
<b>Ελλάδα</b>	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
<b>Πολωνία</b>	208,2	233,2	153,2	50	250
<b>Πορτογαλία</b>	46,7	48,6	8,4	20	60
<b>Σλοβακία</b>	19,5	71,9	58,1	80	120

Σημείωση: \* Τα δεδομένα είναι υποθετικά

Το προκαριό μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη διατήρηση χαμηλού κόστους εργασίας προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα στην αγορά. Ωστόσο, δεν αναμένεται να εφαρμόζεται συχνά αυτή η στρατηγική ανταγωνισμού σε εταιρείες σε υψηλότερα επίπεδα των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας λόγω θεμάτων ποιότητας και πρόληψης βιομηχανικών συγκρούσεων.

Επομένως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι αυτό το σενάριο δεν θα είναι το πιο σημαντικό όσον αφορά τον συνολικό αριθμό των αποσπασμένων εργαζομένων εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Συνεπώς, αυτό θα είναι σημαντικό στον κλάδο NACE F (κατασκευές), αλλά όχι στον κλάδο παραγωγής. Πιστεύουμε ότι η απόσπαση εργαζομένων σε αυτόν τον κλάδο NACE C (παραγωγή) κυρίως γίνεται για δραστηριότητες συντήρησης, σχεδιασμού και προγραμματισμού. Αυτό το συμπέρασμα προκύπτει από τα δεδομένα των εθνικών συνεντεύξεων και της πρόσθετης βιβλιογραφίας.

### 3.3. Σενάριο 3 – αποδοχή συστάσεων

Αυτό το σενάριο θα αντιπροσώπευε τη συνολική κατάσταση της απόσπασης των εργαζομένων λαμβάνοντας υπόψη την αποδοχή των συστάσεων από τους εταίρους του έργου. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα σενάριο όπου ο αριθμός των αποσπασμένων εργαζομένων αυξάνεται σε κάποιο σημείο, όταν γίνει δεκτή και ρυθμίζεται η διμερής αναγνώριση των συνθηκών εργασίας.

Η αποδοχή αυτή μπορεί να αυξήσει την ελκυστικότητα αυτού του τύπου εργασίας στην ευρωπαϊκή επικράτεια.

	2010.	2015.	2019.	2025.*	2030.*
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	72	183	361	200	100
<b>Βουλγαρία</b>	1,2	11,5	1	-10	0
<b>Γερμανία</b>	-48,6	-200,9	1172,7	400	10
<b>Ελλάδα</b>	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
<b>Πολωνία</b>	208,2	233,2	153,2	100	50
<b>Πορτογαλία</b>	46,7	48,6	8,4	0	-10
<b>Σλοβακία</b>	19,5	71,9	58,1	10	0

Σημείωση: \* Τα δεδομένα είναι υποθετικά

Ωστόσο, αναμένεται ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Εργασίας (ΕΟΕ)<sup>1</sup> να λειτουργεί αποτελεσματικά. Για παράδειγμα, ο ΕΟΕ πρέπει να συστηματοποιεί και να ανταλλάσσει πληροφορίες σχετικά με τις χώρες που δέχονται εργαζόμενους. Πράγματι, η Οδηγία 96/71/ΕΚ για την απόσπαση εργαζομένων και η Οδηγία που τη συμπληρώνει 2018/958/ΕΕ, καθώς και η Οδηγία 2014/67/ΕΕ για την εφαρμογή της Οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων εμπíπτουν στην αρμοδιότητα του ΕΟΕ. Η τελευταία αναφερόμενη οδηγία συντάχθηκε για να παράσχει βοήθεια στα κράτη μέλη της ΕΕ και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι οι κανόνες για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και τη διαχείριση της κοινωνικής ασφάλισης εφαρμόζονται με έναν δίκαιο, απλό και αποτελεσματικό τρόπο.

### 3.4. Σενάριο 4 – Συνηθισμένη επιχειρηματικότητα

Αυτό το σενάριο βοηθά στην κατανόηση των κύριων ροών χρήσης της απόσπασης εργαζομένων. Όπως επιβεβαιώσαμε μέσω της μελέτης περίπτωσης, υπάρχει μεγάλη ποικιλία περιπτώσεων όπου χρησιμοποιείται η απόσπαση εργαζομένων. Η πιο συνήθης τάση αφορά τον τομέα της κατασκευής. Ωστόσο, αυτός ο τομέας δεν είναι αντικείμενο έρευνας σε αυτό το έργο.

Μια δήλωση στην πορτογαλική έκθεση ανασκόπησης της βιβλιογραφίας αναφέρει ότι «σύμφωνα με την CGTP-IN (Γενική Συνομοσπονδία Πορτογαλικών Εργατών), αποδείχθηκε ότι είναι πολύ δύσκολο να εντάξουν τους αποσπασμένους εργαζομένους στην Πορτογαλία στα

<sup>1</sup> Για περισσότερες πληροφορίες, δείτε: <https://www.ela.europa.eu/en>.

συνδικάτα. Οι υψηλής ειδίκευσης τεχνικοί δεν ενδιαφέρονται να ενταχθούν στα πορτογαλικά συνδικάτα, ενώ οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στον τομέα της γεωργίας (όπου η πλειονότητα είναι από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία) είναι επίσης απρόθυμοι να γίνουν μέλη συνδικάτων" (σελ. 14).

Η βουλγαρική έκθεση ανασκόπησης της βιβλιογραφίας αναφέρει ότι «το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας είναι επίσης αντικείμενο συζήτησης, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίσουν γλωσσικά και πολιτισμικά εμπόδια, που οδηγούν σε κακές συνθήκες εργασίας και περιορισμένη πρόσβαση στην κοινωνική προστασία" (σελ. 1).

	2010.	2015.	2019.	2025.	2030.
<b>Στις 27 χώρες της ΕΕ</b>	72	183	361	500	800
<b>Βουλγαρία</b>	1,2	11,5	1	0	-10
<b>Γερμανία</b>	-48,6	-200,9	1172,7	800	2000
<b>Ελλάδα</b>	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-50
<b>Πολωνία</b>	208,2	233,2	153,2	50	0
<b>Πορτογαλία</b>	46,7	48,6	8,4	20	50
<b>Σλοβακία</b>	19,5	71,9	58,1	50	100

Σημείωση: \* Τα δεδομένα είναι υποθετικά

Σε αυτό το σενάριο, τα υποθετικά δεδομένα για το έτος 2025 αντικατοπτρίζουν μόνο την πιθανότητα μετά την πανδημία του ιού COVID-19, ως μια μεταβατική περίοδος, ενώ για το 2030 παρουσιάζονται τα εκτιμώμενα δεδομένα της δεκαετίας πριν από την πανδημία.

Αυτό σημαίνει ότι η μελλοντική τάση της «συνηθισμένης επιχειρηματικότητας» θα αντιπροσωπεύει αύξηση στην αποστολή αποσπασμένων εργαζομένων από αυτές τις χώρες. Ακόμα μια φορά, εξετάζουμε τις τιμές που περιλαμβάνουν τον κλάδο NACE F (κατασκευές), αλλά πιθανότατα οι τιμές αποστολής εργαζομένων αναφέρονται κυρίως σε εξειδικευμένους εργαζόμενους, και όχι σε λιγότερο εξειδικευμένη εργασία.

### 3.5. Επισκόπηση ασκήσεων σεναρίου

Προσπαθήσαμε να δημιουργήσουμε τέσσερα μεγάλα σενάρια σχετικά με τις πιθανές τάσεις εφαρμογής της απόσπασης των εργαζομένων.

Τα τέσσερα σενάρια περιλαμβάνουν: Σενάριο 1 – απόσπαση εργαζομένων στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, Σενάριο 2 – πρεκαριάτο της απόσπασης, Σενάριο 3 – αποδοχή συστάσεων και Σενάριο 4 – συνηθισμένη επιχειρηματικότητα.

Το τελευταίο ήτοι το τέταρτο σενάριο αποτελεί την εκτίμηση των τρεχουσών τάσεων.

Είναι δυνατόν η ποσότητα των αποσπασμένων εργαζομένων να μην ποικίλλει τα επόμενα χρόνια, αλλά επίσης είναι πιθανό ότι το τρίτο σενάριο (αποδοχή συστάσεων) είναι το μόνο πιο κατάλληλο για την προβλεπόμενη αύξηση. Μπορούμε να υποθέσουμε ότι το πρεκαριάτο θα μπορούσε επίσης να αυξηθεί σημαντικά, ειδικά όπου δεν υπάρχουν κανονισμένες συνθήκες

(σενάριο 2). Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις πιθανής αύξησης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και υπάρχουν τρόποι να το ελέγξουμε.

## 4. Συμπεράσματα

Λαμβάνοντας υπόψη την έλλειψη των αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων, αυτή η έκθεση δημιούργησε σενάρια με βάση την αποδοχή δεδομένων απόσπασης για τον συνολικό οικονομικό τομέα σαν να αντιπροσωπεύουν τα δεδομένα του παραγωγικού τομέα στις χώρες που έχουν αναλυθεί. Στην πραγματικότητα, η εργασία που βασίζεται στην απόσπαση εργαζομένων στον τομέα της παραγωγής (NACE C) δεν απαραίτητα παρουσιάζει τα ίδια χαρακτηριστικά όπως όλες οι δραστηριότητες απόσπασης. Επίσης, είναι σημαντικό να υποθέσουμε ότι ο ορισμός της εργασίας που βασίζεται στην απόσπαση εργαζομένων δε συνδέεται άμεσα με την μετανάστευση του εργατικού δυναμικού. Ο εργαζόμενος που θα αποσπαστεί έχει σύμβαση με την εταιρεία που τον αποστέλλει και θα εργαστεί για το καθορισμένο χρονικό διάστημα στην εταιρεία που δέχεται τους εργαζόμενους. Πρόκειται για συμβατική εργασία.

Προσπαθήσαμε να αξιολογήσουμε τέσσερα σενάρια μελλοντικών εξελίξεων της απόσπασης εργαζομένων στον τομέα της παραγωγής στην Ευρώπη. Γι' αυτό εξετάσαμε τα σενάρια που σχετίζονται με τις πιθανές τάσεις που μπορούν να ισχύουν για ολόκληρο τον τομέα στην Ευρώπη. Σε ένα από τα σενάρια (1) θεωρείται ότι η απόσπαση των εργαζομένων ουσιαστικά συσχετίζεται με τις εξελίξεις στις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας. Με άλλα λόγια, πρόκειται για ένα σενάριο περισσότερο παγκοσμιοποιημένου περιβάλλοντος παραγωγής, όπου η Ευρώπη και ειδικότερα τα κράτη μέλη της, κατά μέσο όρο στέλνουν περισσότερους εργαζόμενους από όσους λαμβάνουν.


Το δεύτερο σενάριο αφορά την πρεκαριοποίηση της εργασίας, και αυτό μπορεί να επηρεάσει το είδος της απόσπασης εργαζομένων. Είναι πιθανό η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη να αυξήσει την πρεκαριοποίηση και τη μείωση των μισθών. Δεν είναι σαφές πόσο αυτό επηρεάζει τον όγκο της απόσπασης εργαζομένων. Η πρεκαριοποίηση μπορεί να μειώσει τον όγκο της απόσπασης στην Ευρώπη εάν οι εταιρείες προτιμούν να μειώσουν το κόστος προσλαμβάνοντας έναν ανασφαλή εργαζόμενο αντί για έναν εργαζόμενο που απασχολείται με κανονικό τρόπο.

Στο τρίτο (3) σενάριο, υποθέτουμε ότι οι συστάσεις της ΕΕ έχουν πλήρως αποδεχθεί και ότι η απόσπαση εργαζομένων ρυθμίζεται με εγκεκριμένους κανονισμούς και οδηγίες. Καθώς αυτοί οι κανονισμοί προστατεύουν τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απόσπασης, φαίνεται ότι κάθε κράτος μέλος μεταφέρει την οδηγία με τον δικό του τρόπο. Αυτό σημαίνει ότι εξακολουθούν να υπάρχουν αντιφάσεις σχετικά με την ερμηνεία των οδηγιών και ότι ο ρόλος των ευρωπαϊκών οργανισμών δεν έχει πλήρως υλοποιηθεί. Αυτοί οι οργανισμοί πρέπει να αυξήσουν την παρακολούθηση και τον έλεγχο σε συνεργασία με τους εθνικούς οργανισμούς. Αυτό θα μπορούσε να είναι το πιο θετικό σενάριο για τη διατήρηση της κοινωνικής προστασίας. Ωστόσο,

αυτή η κατάσταση θα συνεχίσει να αντιμετωπίζει προκλήσεις αν οι συστάσεις δεν εστιάζονται στην προστασία του εργατικού δυναμικού και τη διασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας.

Και τελικά, προτείναμε το σενάριο 4 που αφορά την «συνηθισμένη επιχειρηματικότητα». Αυτό σημαίνει ότι η τρέχουσα κατάσταση θα παραμείνει ασαφής για τους εθνικούς οργανισμούς, τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους. Οι πρακτικές στον τομέα της παραγωγής θα συνεχίσουν όπως και πριν από την περίοδο της πανδημίας, χωρίς να σημαίνει απαραίτητα ότι θα υπάρξει δραστική αύξηση της απόσπασης (όπως στο σενάριο 1), αλλά μπορεί να υπάρξει μείωση σε αυτόν το είδος σύμβασης λόγω της μείωσης των δαπανών και των γραφειοκρατικών προβλημάτων που οι εταιρείες θα προσπαθήσουν να αποφύγουν.

Όπως αναφέρεται στην έκθεση ανασκόπησης της βιβλιογραφίας από την Πορτογαλία «όλες οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν δείκτες που αφορούν τις εκτιμήσεις για τον αριθμό των καλυμμένων εργαζομένων και τον αριθμό των εταιρειών που εκπροσωπούν τις δύο πλευρές. Αυτοί οι δείκτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη βελτίωση της κατανόησης της διαδικασίας της απόσπασης εργαζομένων» (σελ. 21). Αυτό σημαίνει ότι πληροφορίες για τους αποσπασμένους εργαζομένους πρέπει να μοιράζονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και να είναι αντικείμενο διαλόγου και διαπραγμάτευσης στις χώρες που εξετάζονται και σε άλλα κράτη μέλη. Όταν αυτό συμβαίνει, είναι πολύ πιθανό να προστατευθούν καλύτερα οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι και να έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Αντίθετα, η πίεση από τις εταιρείες στον τομέα της παραγωγής να μειωθούν οι δαπάνες, ιδίως οι δαπάνες εργασίας, και να αυξηθούν τα κέρδη, θα οδηγήσει σε μείωση της πρακτικής της απόσπασης εργαζομένων.



Posting of workers during  
the COVID-19 pandemic,  
current challenges,  
and future prospects



UNIVERSITY OF  
THESSALY



InnoGrowth



Co-funded by  
the European Union

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.*