

MoveS seminar Cyprus

*Recent developments concerning Free
Movement of Workers and Social Security
Coordination on the EU level, and assessment
of impacts on Cypriot law and practice*

26 January 2024

EU House, 30 Byron avenue, 1096 Nicosia

Language: Greek-English (simultaneous interpretation provided)

MoveS

project presentation

Dr. Iliana Christodoulou-Varotsi

MoveS

European network funded in 2018 by



Coordinated by



Deloitte.

With the support of

University of Ljubljana



EU-wide network of *independent* legal experts in the fields of

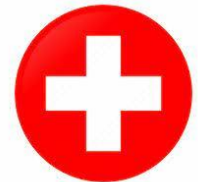


FREE MOVEMENT OF
WORKERS

SOCIAL SECURITY
COORDINATION

POSTING

*EU-27 countries are covered, together with
Iceland, Liechtenstein, Norway, Switzerland and
United Kingdom.*



Two objectives



1

Provide legal expertise in the areas of
*Free Movement of Workers,
Social Security Coordination & Posting*

through

- *Legal Reports*
- *Bimonthly Monitoring Reports*
- *Ad hoc requests*
- *Comparative assessments*

2

Disseminate expertise and increase
experts' and practitioners' knowledge

by means of

- *8 national seminars*
- *3 Webinars*
- *4 Training for EC staff*
- *Information tools & communication*

A glimpse on Legal Reports published since 2018



#	Title	Date
1.	<i>Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations</i>	2018
2.	<i>Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects</i>	2018
3.	<i>The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts'</i>	2019
4.	<i>The application of the social security coordination rules on modern forms of family'</i>	2020
5.	<i>The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'</i>	2020
6.	<i>Social security and tax law in cross-border cases'</i>	2022
7.	<i>'The relationship between the Regulations on the coordination of social security systems and the Directive on the application of patients' rights in cross-border healthcare'</i>	2023
8.	<i>CJEU and EFTA Court decisions in a comparative overview</i>	2024

Seminars for 2024



#	Country (City)	National expert hosting the seminar	Date
1.	Cyprus (Nicosia)	Iliana Christodoulou-Varotsi	26.01.2024
2.	Czechia (Prague)	Kristina Koldinská	22.02.2024
3.	Slovakia (Bratislava)	Viktor Križan	24.04.2024
4.	Germany (Berlin)	Ferdinand Wollenschläger	14.06.2024
5.	Luxembourg (Luxembourg)	Nicole Kerschen	21.06.2024
6.	Netherlands (Maastricht)	Anne Pieter Van Der Mei Gjis Vonk	25.09.2024
7.	Hungary (Budapest)	Attila Kun Jozsef Haidu	October 2024
8.	Italy (Naples)	Edoardo Ales Francesco Costamagna	20.11.2024

Webinars for 2024



Date	Topic	Format
March 2024	TBC	Online
June 2024	TBC	Online
October 2024	TBC	Online

While we define the programme, please be aware that webinars of 2023 are available online for replay!

You can keep up with MoveS network activities through

- MoveS [webpage](#) (EUROPA)
- MoveS [LinkedIn](#) group

In these channels all the (public) MoveS activities are advertised. You can find there:

- **Legal reports** authored by our experts
- **Invitations** to join on location seminars and online webinars
- **The link to the [A-Z tool](#)** on Social Security Coordination
- **Access to the [SSC Regulations Database](#)**

Thank you for your attention

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu

MoveS

Latest developments in Social Security Coordination

Laura Perez Alvarez



Recent developments at EU level in the field of social security coordination

Laura Perez Alvarez
European Commission, DG EMPL
Unit E2 – social security coordination

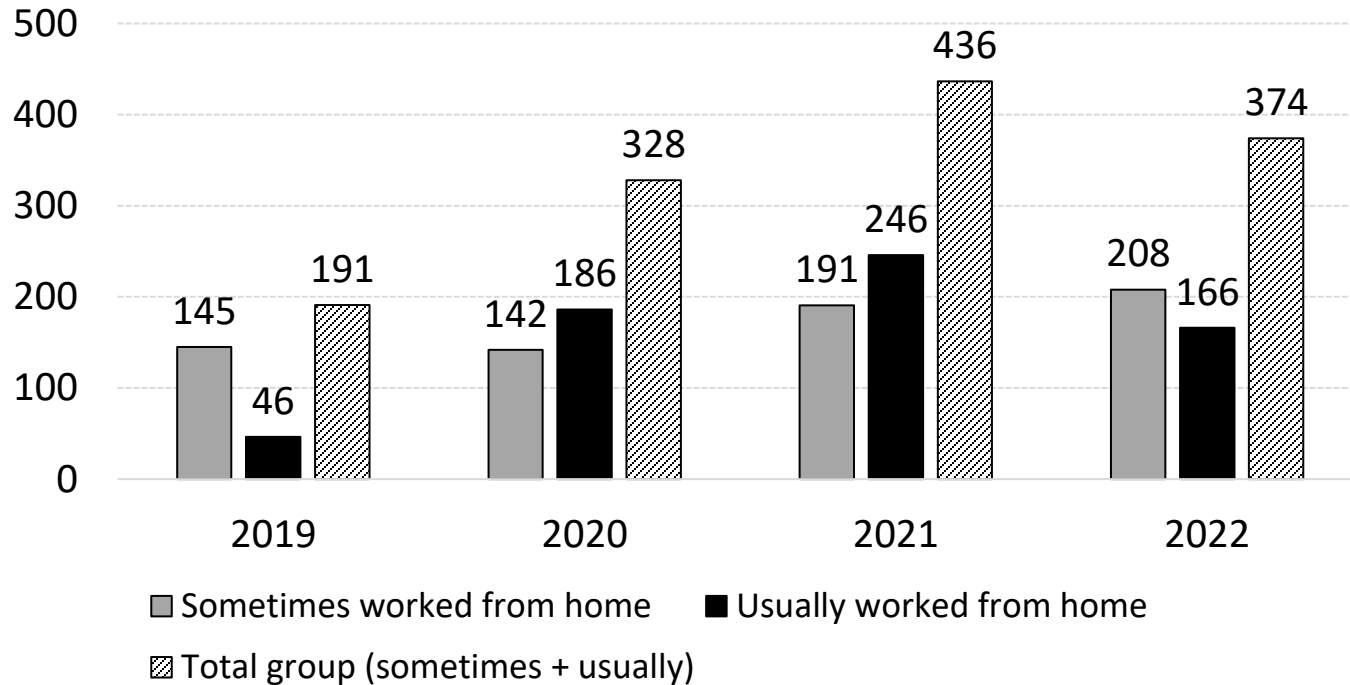
Overview

1. Cross-border telework
2. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
3. Digitalisation of social security coordination



Cross-border telework

Estimated number of cross-border workers in the EU working from home (in ,000)



Source: Calculations based on Eurostat EU-LFS data

Covid-19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Measures were taken to avoid that:
 - Telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 would lead to a change of applicable legislation.
 - Telework was hampered/delayed/interrupted (only) due to the application for a PD A1 and/or an exemption agreement during the pandemic.

Telework

- The Administrative Commission (AC) adopted a **Guidance Note on COVID-19 pandemic** for competent institutions, which was valid until June 2022.
- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context → pragmatic solution
- In June 2022, the AC endorsed a **new guidance note on telework**:
 - flexible interpretation of the applicable legislation rules (e.g. occasional telework can be considered as posting under Art.12 of Reg. 883/2004);
 - transition period of 12 months (1 July 2022 - 30 June 2023);
 - no abrupt changes of applicable legislation during that period to ensure a smooth transition to full application of the guidance note as of 1 July 2023.
- Entry into force of a Multilateral Framework agreement on telework on 1/7/2023 → threshold of < 50% of telework in MS of residence. Only applies when both MS of work and MS of residence are party to the agreement.
- If not: back to the normal rules under Regulation 883/2004

Revision of the social security coordination Regulations



State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in the Council
- Negotiations on-going during Belgium Presidency

Digitalisation of Social Security Coordination



What is EESSI?

EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) connects electronically around 3.500 social security institutions across Europe, allowing for faster and secure exchanges of information, as required by EU social security coordination rules.

Benefits of EESSI

- Faster and secure information exchange → quicker and more efficient handling of social security coordination cases.
- Facilitating the implementation of social security coordination rules
- More accurate exchange and secure handling of data



Government-to-Government

We are working on



Government-to-Businesses and Citizens

EESSI - IT system helping social security institutions exchange information across Europe

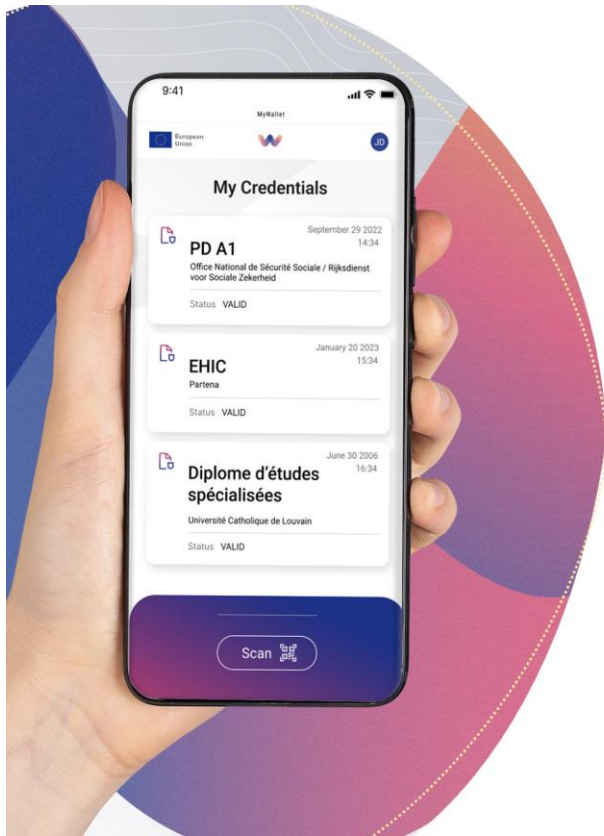


European Social Security Pass initiative

A pilot project was launched to digitally verify citizens' social security entitlements across borders



eIDAS and the EU digital identity (EUDI) wallets



- eIDAS regulation: framework for Electronic Identification, Authentication, and Trust Services
- Revision of eIDAS (ongoing): introduction of a standardised interoperable electronic wallet
- Verifiable credentials will be stored in the EUDI wallet and linked to citizens ID
- Credentials can be the EHIC, PDA1, PDP1, university certificates, driving license,...

The Single Digital Gateway Regulation

- by the end of 2023, citizens should be able to perform fully online a number of procedures in all EU member states - like requesting a PD A1, EHIC, claiming pension benefits

Learn more

:: [Press release - Digitalisation in social security coordination](#)

:: Visit our web page : [digitalisation of social security coordination](#)

Directorate General for Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission

© European Union, 2023 Reuse of this document is allowed, provided appropriate credit is given and any changes are indicated (Creative Commons Attribution 4.0 International license). For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.

All images © Images © stock.adobe.com

Linguistic version	Media/Volume	Catalogue number	ISBN	DOI
EN PDF	PDF/Volume_01	KE-07-23-364-EN-N	978-92-68-07326-1	10.2767/663282



Publications Office
of the European Union

MoveS

Latest developments in Labour Mobility

Carita Rammus



Latest developments in EU labour mobility

MoveS seminar Cyprus
26/01/2024

Carita Rammus
European Commission – DG Employment – Unit E1

Overview

1. Intra EU labour mobility

2. Posting of Workers

Intra EU labour mobility after the pandemic

- How mobile are European citizens?***
- Annual Report on Intra EU mobility 2022***

- How European citizens think about mobility?***
- Eurobarometer survey' Intra-EU labour mobility after the pandemic'***

Intra-EU mobility Report 2022

Key Figures

- *~ 14 million movers (all ages)*
- *~ 10 million working age movers*
- *3.9 % of EU working age population*
- *Stagnation of working age movers*

- *~ 17 million TCN (working age)*

- *3.6 million postings*
- *1.7 million frontier workers*

- 804 000 movers (-21%)
- 611 000 returnees (-14%)

Intra EU labour mobility

Where do movers come from?

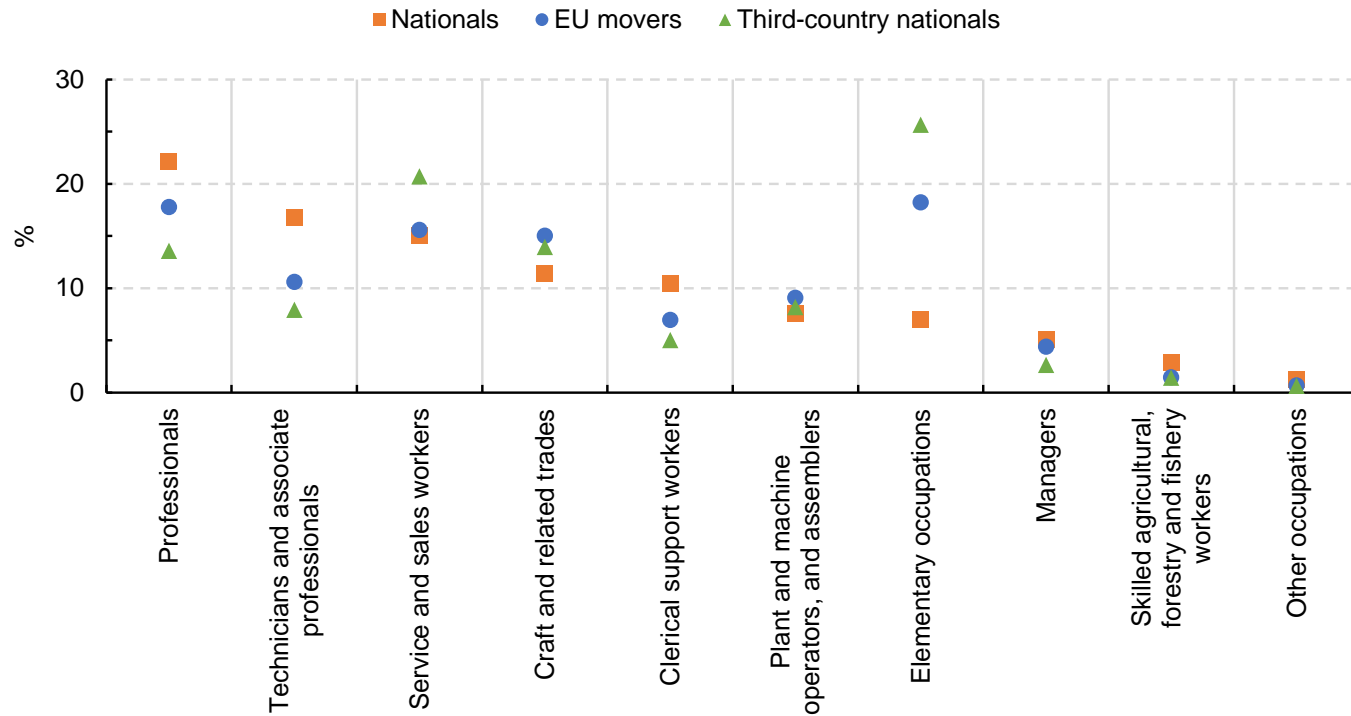
- They come from
 - RO (>1/5)
 - IT and PL (1/5)
 - PT, HR, BG (1/5)
 - DE, FR, EL, ES (almost 1/5)
 - Remaining 17 MS (1/5),



Where do they go to?

- They go to
 - DE (1/3),
 - ES, IT and FR (1/3),
 - 1/3 to the rest of the EU

Where do mobile workers work?



Thinking about mobility

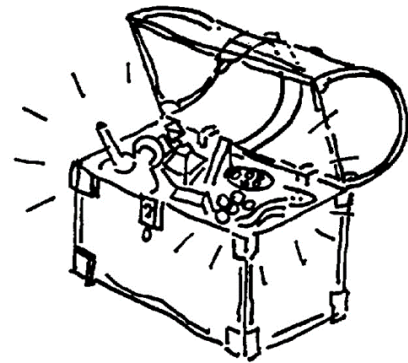
- 58% think labour mobility is good for the labour market and good for European integration – in 2009 only 50% thought it was good for the labour market
- Citizens in Austria (34%) and Greece (45%) are least convinced that labour mobility is good for the labour market
- Citizens in Portugal (81%), Lithuania (79%) and Ireland (76%) are most convinced of its positive effects, in Spain 72%
- Denmark (65%), Finland (72%) and Sweden (66%) see mobility quite positive.



To further discover the reports!

[Intra-EU labour mobility after the pandemic - December 2022 - - Eurobarometer survey \(europa.eu\)](#)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10545&furtherNews=yes>



©

Ongoing work: Posting of workers

- ***Directive 2014/67 (Enforcement Directive)***
- ***e-Declaration***
- ***Directive 2018/957 (amending Directive 96/71)***

Enforcement Directive (EU) 2014/67: latest developments

- On 26/01/2023 Reasoned Opinions were sent to 17 Member States.
- The Commission challenged issues related to workers' protection, administrative requirements and control measures, subcontracting liability and proportionality of sanctions
- All Member States replied.



. Posting of workers - eDeclaration

- **Basis: Directive 2014/67/EU, Article 9(1)(a)**
- **COM Communication “Updating the 2020 New Industrial Strategy”, 5.5.2021**

The Commission will work with Member States to:

- devise a common form for the declaration of the posting of workers,
 - in an electronic format,
 - on a voluntary basis.
- **Working group of interested Member States (24)**
 - **Common form should be devised by the end of the year**

Review of implementation of Directive (EU) 2018/957

- Since 04/11/2021, All Member States have notified the full transposition of the Directive.
- The Commission has finished the assessment of the transposition measures.
- Implementation report end 2023
- Supporting temporary cross-border work study (2022-2023)



EMPL-E1-UNIT@ec.Europa.eu

visit us @ <http://ec.Europa.eu/social>




© European Union 2023

Unless otherwise noted the reuse of this presentation is authorised under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license. For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.

MoveS

The European Labour Authority, roles and responsibilities

George Ierides



ELA and the role of National Liaison Officers (NLO's)

SSC Cooperation between ELA and the AC

25 January 2024, MoveS
George IERIDES – National Liaison Officer for Cyprus, ELA

ELA - AREAS OF COMPETENCE



**Free movement
of workers**



**Tackling
Undeclared Work**



**Posting of
Workers**



**Social aspects of
international road transport**



**Coordination of social
security systems**

ELA TASKS – Regulation (EU) 2019/1149



1. Facilitate **access to information** and **coordinate EURES services**



2. Facilitate **cooperation and the exchange of information** between Member States



3. Coordinate and support **concerted and joint inspections (CJIs)**

4. Carry out **analyses and risk assessment** on issues of cross-border labour mobility



5. Support Member States with **capacity building**



6. Support Member States in **tackling undeclared work**

7. Facilitate the **mediation of disputes** between Member States.

NATIONAL LIAISON OFFICERS

Regulation (EU) 2019/1149 –Article 32



Contribute to executing the tasks of the Authority, including by **facilitating the cooperation and exchange of information** and the support and coordination of inspections.



Act as **national contact points** for questions from their Member States and relating to their Member States, either by answering those questions directly or by liaising with their national administrations



Are entitled to **request and receive all relevant information** from their Member States, while fully respecting the national law or practice of their Member States, in particular as regards data protection and the rules on confidentiality.

The role of the NLOs

Nominated by the government of the Member State

A representative from ELA in the Member State & the bridge between the Member State and ELA

The NLO is involved in many of the different activities in ELA – hence the NLO is to be informed about all the activities and their evolution in the different units

There has been an evolution of the NLO role since the start of ELA (Assisting in other ELA areas of activity)

The Role of the NLOs



Operational

NLO's operational role is a priority



Act as a bridge

Ensure access from and to national authorities and social partners

through their network



Problem-solvers

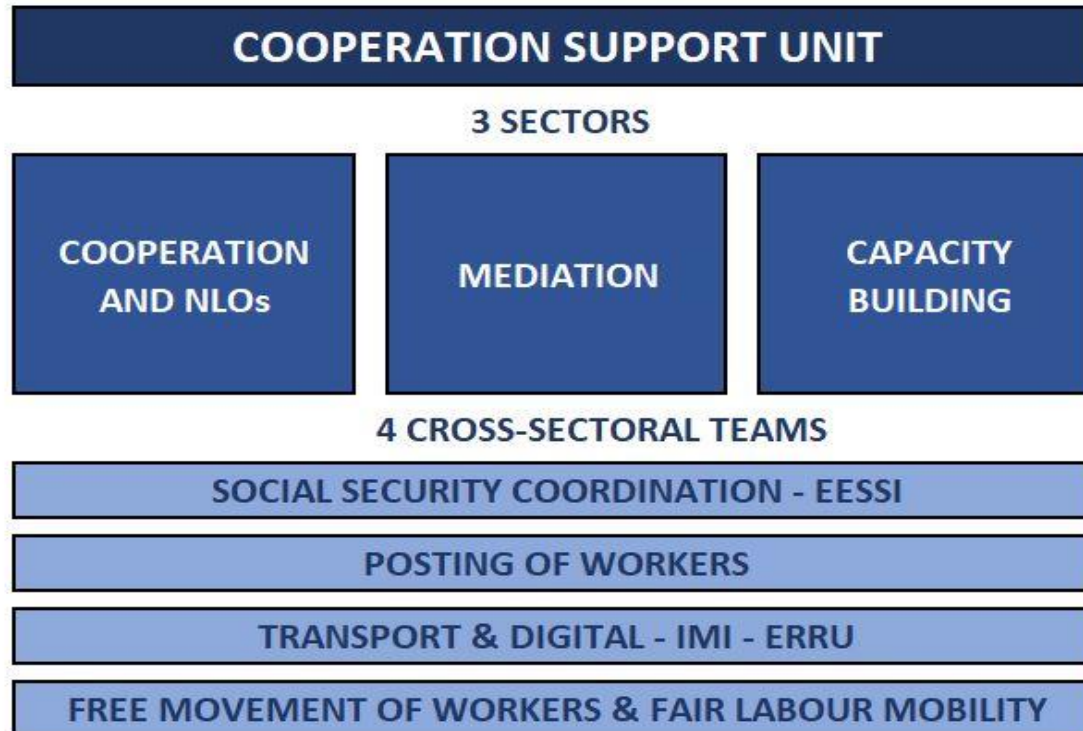
Find solutions and working methods to bring all mobility areas together

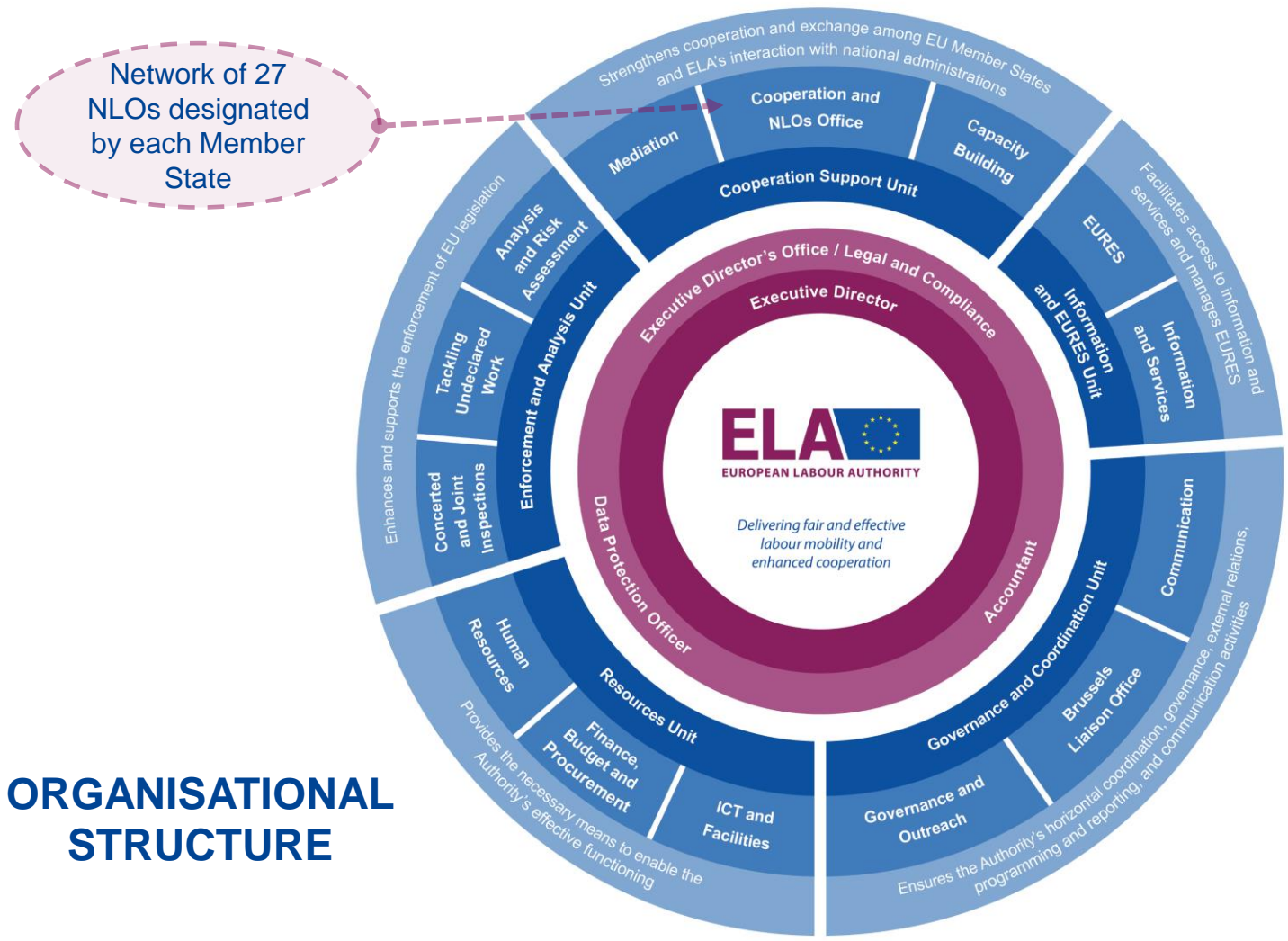


Cooperative

Close connection allows smooth and quick cooperation

The Role of the NLOs

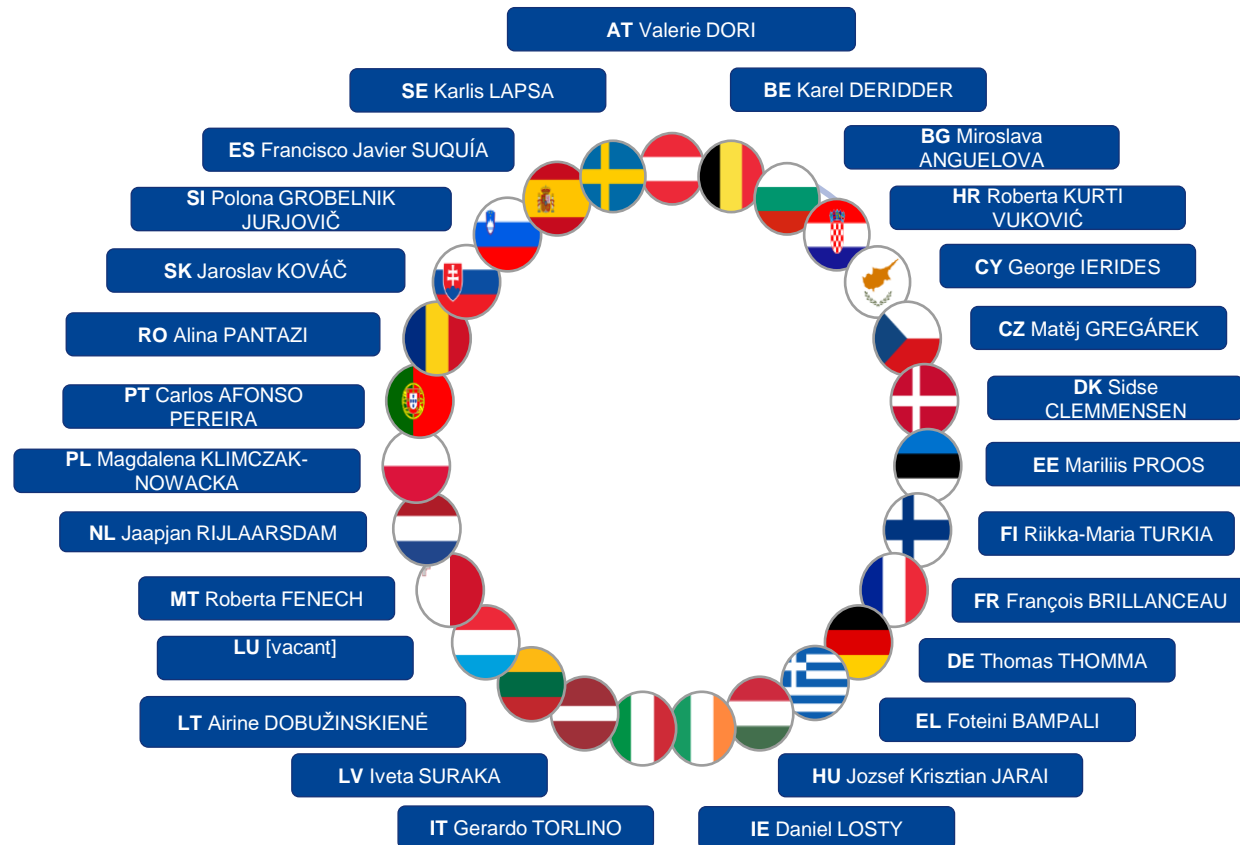




ORGANISATIONAL STRUCTURE

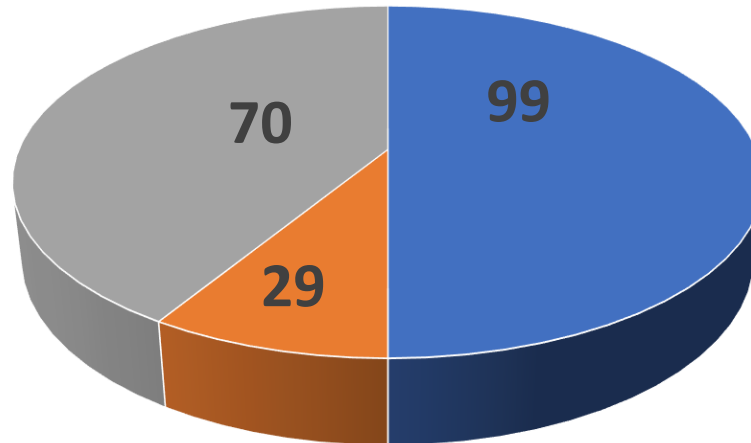


27 National Liaison Officers



Exchanges of Information between NLOs

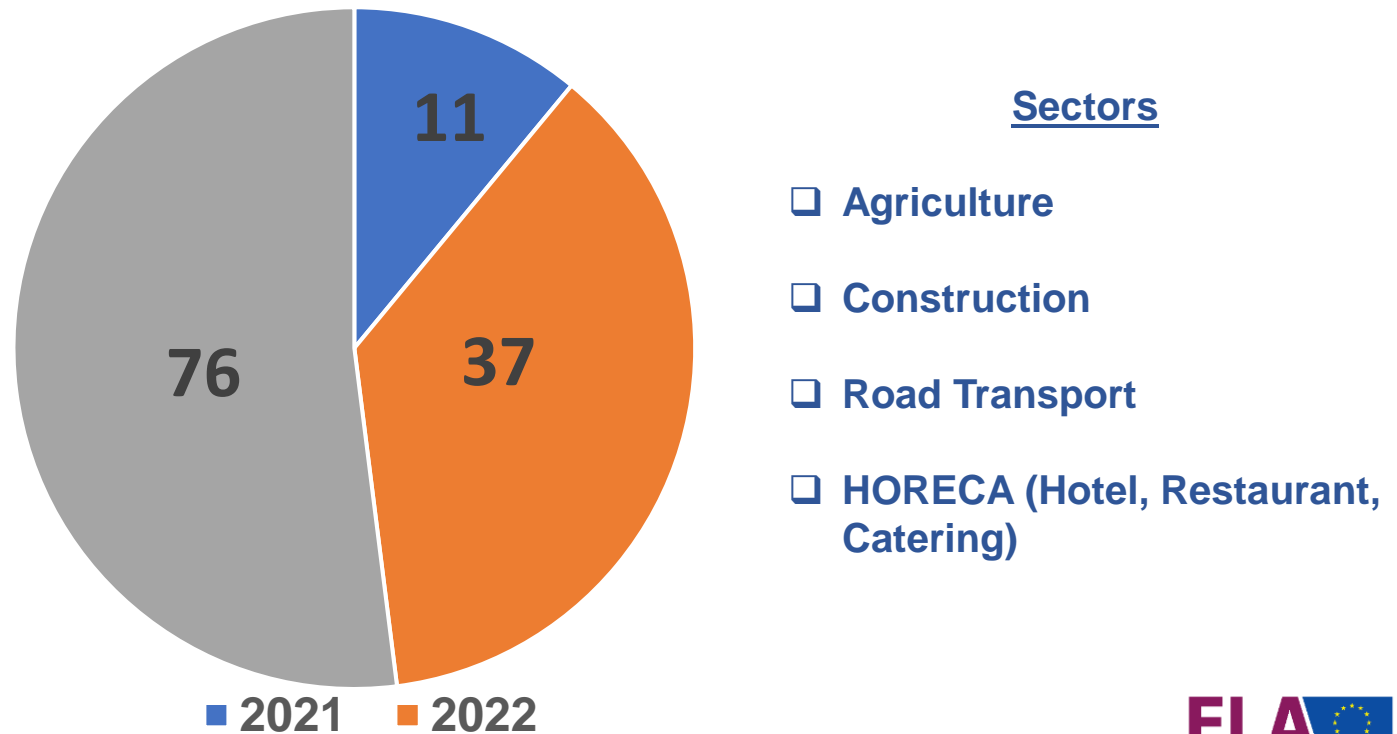
2021 - 2023



■ Number of requests ■ To all MS ■ Bilateral Requests

Concerted and Joint Inspections

Total of 119 Concerted and Joint Inspections



ELA EVENTS-ACTIVITIES IN WHICH CYPRUS ENGAGED

2021

June – ELA's ED visit to CY

Meeting with Minister and High Ranking Civil Servants

Meeting with Social Partners from Employers/Employees

2022

February – Concerted and Joint Inspection in Croatia – Visiting inspectors

September – Ireland and Cyprus staff exchange on social security coordination

CEPOL event with ELA participation on labour exploitation

November – Germany Cyprus start the First stage of Mediation

2023

November – Cyprus and Croatia staff exchange on social security coordination

Belgium and Cyprus staff exchange UDW and risk analysis

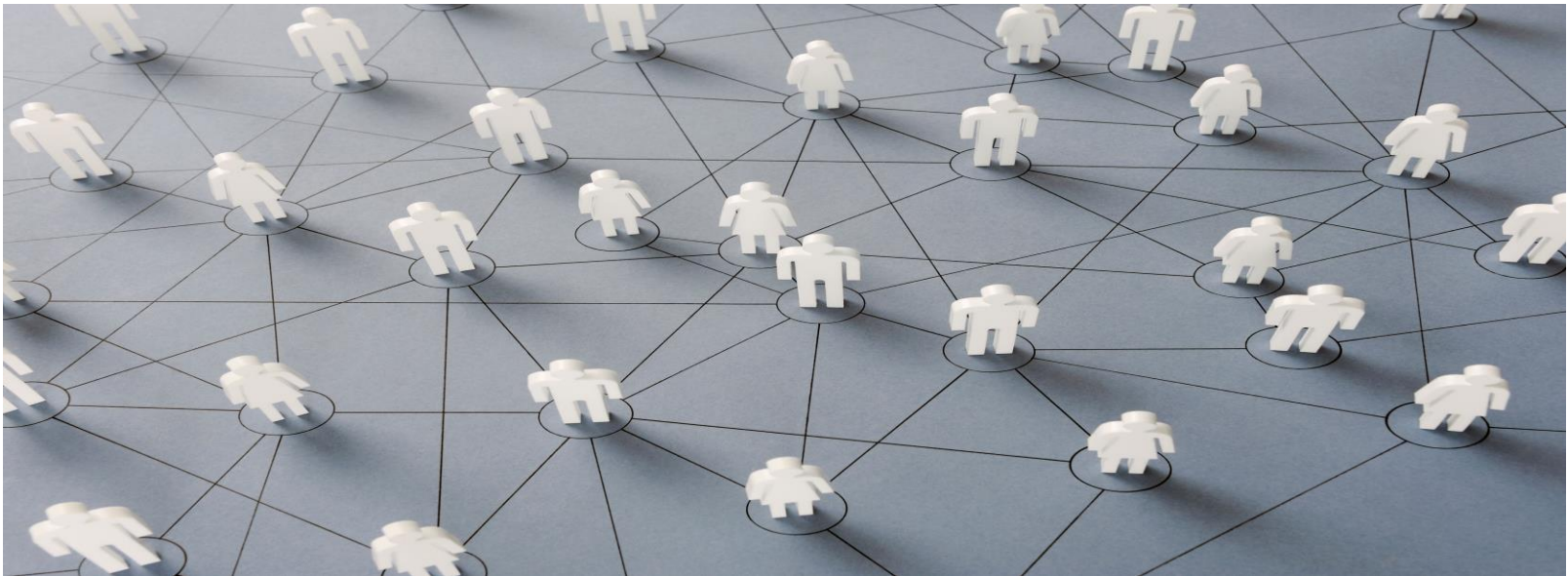
CEPOL event with ELA participation labour exploitation

PLAN OF ACTIVITIES IN CY FOR 2024

- ❖ **Mutual Assistant Program (MAP) on UWD** of ELA with Cyprus for workers cards in the construction industry **(April)**,
- ❖ **Inspection in Cyprus in the field of construction and hotel industry and catering and tourism** with possible participation of representatives from **Germany** (Verification of personal documents), **Greece** (Ergani), **Lithuania** (use of Drones and body cameras), **Belgium** (employee identities and risk analysis in inspections) and **Croatia** (access to tax databases for company status during inspection)
- ❖ **Training on the procedures of the ELA Mediation Service** with the participation of the Ministry of Health, S.I.S. and SOLVIT. Involve the social partners since ELA will intensify its effort launch a mediation process on its own initiative from possible complaints on cases of violation of the Union Legislation by employers in various member states **(July)**,
- ❖ **Training in the field of the correct application of labour and social rights** deriving from the road transport mobility package by ELA and CONFEDERATION OF ORGANISATIONS IN ROAD TRANSPORT ENFORCEMENT (CORTE). Up to 10 experts from the competent authorities for each Member. **Group of countries: Cyprus, Greece, Croatia, Slovenia, Bulgaria and Romania (September).**

ELA – AC COOPERATION AGREEMENT

ELA and the Administrative Commission for the Cooperation of Social Security Systems (Conciliation and Cooperation Board - CCB)



ELA – AC COOPERATION AGREEMENT

THE AGREEMENT

- Aims to **enhance the efficiency of collaboration** between ELA and AC,
- Joint **commitment to the effective application and enforcement of EU laws** related to labour mobility and social security coordination,
- Focus on **avoiding duplication while respecting legal competences between the two bodies**
- **Focus on mediation** is established to jointly address **disputes among M.S. which concern, either in full or in part, the application of EU social security coordination rules** (ELA is obliged to inform the AC about the disputes with possibility of transfer to AC's conciliation procedure)

JOINT PROJECTS AND ACTIVITIES (ELA-AC-CCB)

Committed to **fostering cooperation, mutual trust, and effective communication**, the possibility of **having joint workshops , information sharing, and the launch of joint initiatives of collaboration on common interests related to social security coordination.**

1) Joint project on Information

- Focuses on enhancing information resources related to registering for insurance and payment of social security contributions.
- **The primary goals are:**
 - i. to improve information resources in the cross-border context, emphasizing areas such as **registering as an employer/self-employed person with a national social security scheme, registering employees,**
 - ii. determining **the amount of the contributions, and payment processes.** Special attention is given to scenarios where entities must navigate unfamiliar administrative rules due to being subject to the legislation of a Member State different from their country of establishment.

JOINT PROJECTS AND ACTIVITIES

Activities:

- **Mapping:** Identifying relevant existing information sources at EU and national levels, considering platforms like **Your Europe, EURES, European Commission and national websites**.
- **Analysis:** Systematical review of information for accuracy, completeness and user-friendliness, involving peer reviews and end-user perspectives.
- **Good Practices:** Identifying and sharing Member States' successful approaches to information provision for mutual learning.
- **Enhancements:** Proposing tools, such as a common/uniform templates, to effectively present information on registration and payment.
- **Takeaways:** Formulating recommendations and proposed actions to optimize information provision based on project findings.

JOINT PROJECTS AND ACTIVITIES

2) Joint project on Statistics

- **Focus on optimizing and enhancing the statistical reports** adopted by the AC and their follow-up. **Deepen the understanding of the current mobility patterns, identify trends, and address challenges related to the implementation of social security coordination rules.**
- **The joint initiative objectives are:**
 - Analysis of trends and difficulties in implementing coordination rules identified in the reports by engaging with national authorities, utilizing AC delegates and ELA's network of National Liaison Officers.
 - Cross-check of the AC social security statistics with additional data sources on free movement;
 - Improvement of the production of statistics on social security coordination through capacity building.

JOINT PROJECTS AND ACTIVITIES

Proposed activities:

Analysis of:

- **1. PD A1 Report:** Identify challenges and variations in practices among Member States.
- **2. Fraud and Error Report:** Identify challenges and discrepancies in Member States' practices.
- **3. Recovery Report:** Assess reasons behind the lack of statistics on the application of recovery rules.
- **4. EHIC Report:** Examine difficulties encountered by Member States for the EHIC card usage.



Thank you!

Contact us:

[E-mail: info@ela.europa.eu](mailto:info@ela.europa.eu)



@EU_ELA



@European-Labour-Authority

www.ela.europa.eu

ELA 
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

MoveS

Recent case law on FMW and SSC

Dr. Nicolas Rennuy

Recent case law on free movement of workers and social security coordination

Nicolas Rennuy
26 January 2024

C-411/22 *Thermalhotel Fontana*

- Compensation for loss of earnings
 - Austrian State pays employer, who pays employees isolating at home
 - Only if required to isolate by *Austrian* body
- Thermalhotel Fontana
 - Employees test positive
 - Austrian body does not require them to isolate, as they reside in Slovenia and Hungary
 - Slovenia and Hungary require them to isolate
 - Thermalhotel Fontana pays wages and unsuccessfully claims compensation

C-411/22 *Thermalhotel Fontana*

- Is compensation for loss of earnings a sickness benefit?
 - If so, art. 5(b) Reg. 883/2004:
 - ‘where, under the legislation of the competent Member State [Austria], legal effects [Austrian compensation] are attributed to the occurrence of certain facts or events [mandated isolation in Austria], that Member State [Austria] shall take account of like facts or events occurring in any Member State [mandated isolation in Slovenia/Hungary] as though they had taken place in its own territory.’
- ‘granted, without any individual and discretionary assessment of personal needs, to recipients on the basis of a legally defined position’? Yes

C-411/22 *Thermalhotel Fontana*

- Related to the risk of sickness? No
 - ‘the essential aim of “sickness benefits” [...] is the patient’s recovery, by securing the care which his or her condition requires, and [...] they thus cover the risk connected to a state of ill health’
 - Irrelevant: actually infected
 - Sufficient: suspected of being infected
 - Purpose
 - Purpose of compensation: encourage compliance with isolation measure
 - Purpose of isolation measure: the protection of the population rather than recovery of the person required to isolate

C-411/22 *Thermalhotel Fontana*

- Compatible with free movement of workers? No
 - Art. 45 TFEU and art. 7(2) Reg. 492/2011
 - A worker ‘shall enjoy the same social [...] advantages as national workers.’
 - Indirect discrimination
 - Requirement to isolate by Austrian body ~ requirement to reside in Austria
 - Public health
 - Promoting compliance with isolation measures
 - Legitimate (art. 45(3) TFEU)
 - Not appropriate

C-411/22 *Thermalhotel Fontana*

- Monitoring compliance with isolation measure
 - Austrian bodies can only monitor in Austria
 - Condition: being told to stay at home rather than actually staying at home
- MS of residence rather than Austria is not responsible for the loss of earnings
 - Isolation is not imposed by Austria
 - Not an objective justification
- ‘budgetary considerations [...] cannot [...] justify discrimination against migrant workers’
- Avoiding overcompensation
 - Beyond what is necessary: anti-overlapping measures

C-488/21 *Chief Appeals Officer*

- Facts

- AC (Romanian and Irish national) works and resides in Ireland
- GV (Romanian mother of AC): financially dependent on daughter when joining her
- Can GV's claim for Irish disability allowance be rejected on following grounds:
 - If granted, she would no longer be dependent on her daughter
 - 'the dependent direct relatives in the ascending line' (art. 2(2)(d) D. 2004/38)
 - If granted, she would become an unreasonable burden

C-488/21 *Chief Appeals Officer*

- Does it matter that AC has acquired Irish nationality by naturalisation?
 - Referring court asks only about D. 2004/38
 - D. 2004/38: only citizen v host (rather than home) MS
 - EU citizen who, having exercised free movement rights, acquires the nationality of the host MS continues to enjoy rights under art. 21 and art. 45 TFEU in that MS
 - Idem for the family members of that naturalised citizen
 - Derived right of residence: they are entitled to derived right of residence under conditions that are no stricter than those of D. 2004/38
 - Right to equal treatment: they are entitled to social advantages under conditions that are no stricter than those of art. 45(2) TFEU and art. 7(2) Reg. 492/2011

C-488/21 *Chief Appeals Officer*

- Do art. 45 TFEU, art. 7(2) Reg. 492/2011 and D. 2004/38 preclude rejection of social assistance claim / withdrawal of residence right of parent who was dependent on worker at the time of the application for the benefit?
 - Dependency and application: situation of dependency must exist in the country of origin, at the time of the application to join (C-423/12 *Reyes*)
 - At the time, GV was dependent on her daughter
 - Dependency and retention: as long as parent remains dependent on worker
 - Disability allowance constitutes a social advantage for the worker, since the parent is dependent on the worker

C-488/21 *Chief Appeals Officer*

- Rejection of disability allowance for parent = unequal treatment of worker
- Dependency 'cannot be affected by the grant of a social assistance benefit in the host Member State.'
- Otherwise: grant of benefit -> no longer dependent -> no right to reside -> no entitlement to benefit -> unequal treatment of migrant worker
- Promoting free movement of workers by ensuring the best possible conditions for the integration of family members
- Migrant workers contribute to financing social policies of host MS through taxes -> goal of avoiding an unreasonable financial burden cannot justify unequal treatment of workers

Chief Appeals Officer: the alternative

- Communicating vessels: rejection of claim of direct relative in ascending line
 - Decrease in dependency on State
 - Corresponding increase in dependency on migrant worker
- An empty vessel:
 - Right to benefit
 - If right to equal treatment
 - If right to reside
 - If dependent
 - If not entitled to benefit

C-610/18 AFMB



- Art. 13(1)(b) Reg. 883/2004 (no substantial part of activity in MS of residence)
 - ‘the legislation of the Member State in which **the registered office or place of business of the undertaking or employer** is situated if he/she is employed by one undertaking or employer’
- If NL transport companies are the employers: NL social security law
- If AFMB is the employer: CY social security law
 - ‘Moving our drivers to AFMB saved us about 25% in staff costs—easily €18.000 per driver.’

C-610/18 AFMB

- ‘the objective of those regulations [...] might be undermined if the interpretation adopted of the [concept of “employer”] were to make it easier for employers to be able to resort to **purely artificial arrangements** in order to exploit the EU legislation with **the sole aim of obtaining an advantage from the differences** that exist between the national rules. In particular, such exploitation of that legislation would be likely to have a ‘race to the bottom’ effect on the social security systems of the Member States and perhaps, ultimately, reduce the level of protection offered by those systems.’

C-610/18 AFMB

- ‘the employer of an international long-distance lorry driver [...] is the undertaking which has actual **authority** over that long-distance lorry driver, which bears, in reality, the costs of paying his or her **wages**, and which has the actual power to **dismiss** him or her, and not the undertaking with which that long-distance lorry driver has concluded an employment **contract** and which is formally named in that contract as being the employer of that driver.’

C-784/19 *Team Power Europe*

- Only posting if the employer ‘**ordinarily performs substantial activities**, other than purely internal management activities, in the territory of the Member State in which it is established’
 - (Art. 14(2) Reg. 987/2009)
- Team Power Europe
 - Temporary-work agency established in Bulgaria
 - Selects and recruits workers in Bulgaria
 - Assigns workers only to Germany



Лицензирано предприятие за Работа в Германия

тел: 0896701424 | office@team-power-europe.bg
Варна www.team-power-europe.bg

C-784/19 *Team Power Europe*

- To post workers, should a temporary-work agency carry out a significant part of **assigning** workers in the home MS?
- Activities of temporary-work agencies: selection, recruitment and assignment
 - These are not 'purely internal management activities'
- Importance of assignment
- Competition
 - Between MS
 - Between firms
- Posting only if significant part of assigning workers in the home MS

MoveS

Cross-border healthcare rights room for development

Dr. Gabriella Berki

Dr Gabriella Berki

Cross-border healthcare rights – Room for development?

MoveS Seminar – Cyprus, Nicosia
26 January 2024

Content

I. CBHC in the EU – where do we come from and where are we today?

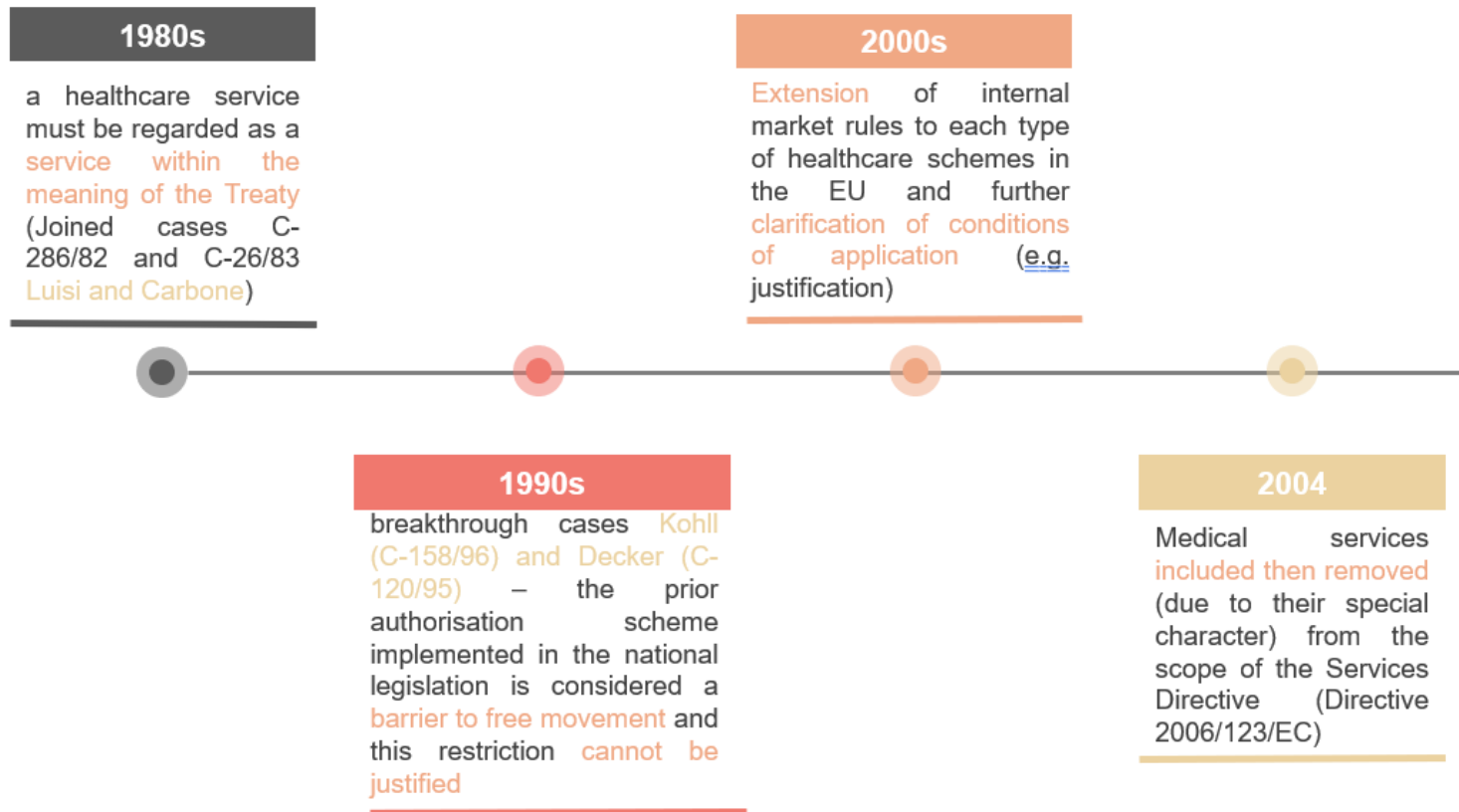
II. Room for development? – Some findings of the MoveS Legal report 2022 on cross-border healthcare

I. CBHC in the EU – where do we come from and where are we today?

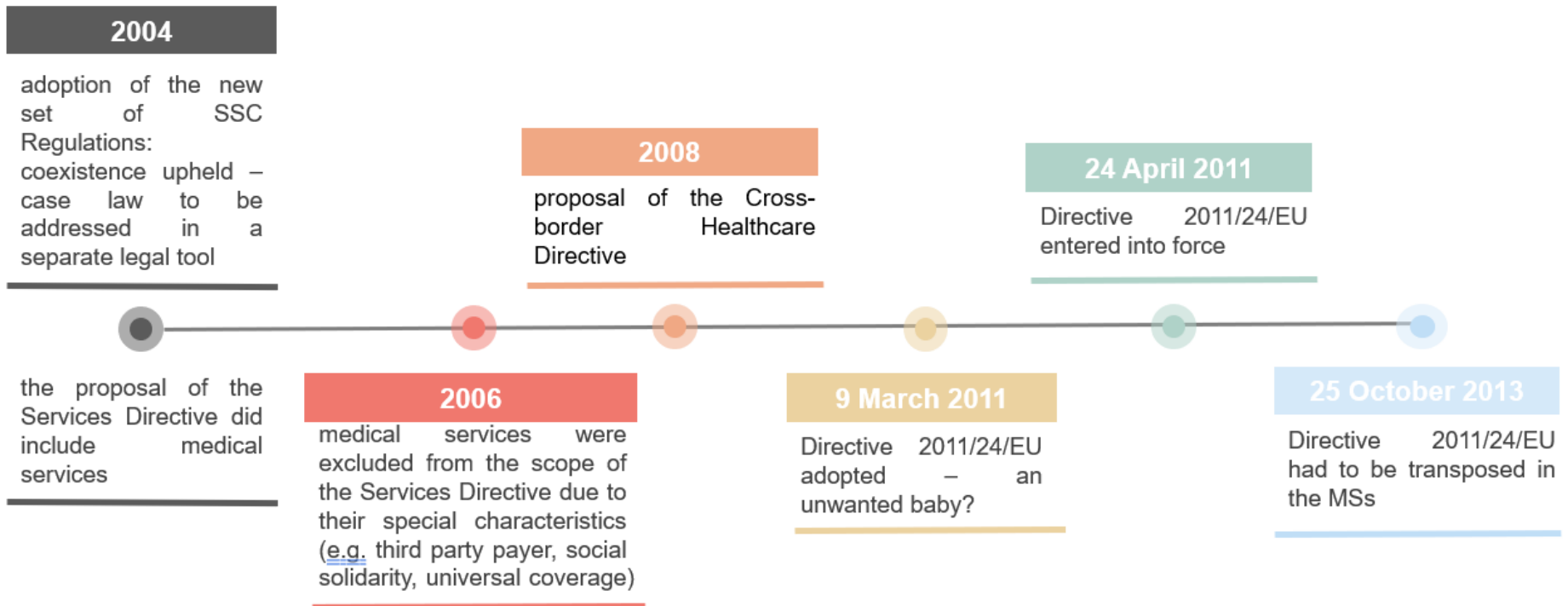
How did it start?

- From the 1950s: **SSC Regulations** have been providing rules for receiving healthcare abroad on the basis of **free movement of workers**
- From the 1980s: the **CJEU** have been paving the path for **a new type of patient mobility** on the basis of **free movement of services**

Healthcare: a special internal market service?



The birth of a trichotomous system



Where are we today?

- In 2022, the **third Commission report** on the operation of the CBHC Directive was published (**EC Report 2022**)
- „The Directive’s potential for improving access to cross-border healthcare continues to be **hampered by some issues.**”

Achievements & challenges

+

- enshrined important patient rights, such as **equal treatment** of EU and domestic patients
- achieved a more consistent approach at EU level to **reimbursement** of cross-border healthcare costs for EU citizens
- acted as a driver for patient rights in general, increasing **transparency** on treatment prices and bringing about changes in various national health systems to the benefit of patients

-

- low level of **awareness** over patients' rights to cross-border healthcare
- inadequate patient **information**
- disproportionate **administrative burdens**
- uncertainty over healthcare costs abroad and **reimbursement**
- **inequalities** in access to healthcare due to the obligation of upfront payment

II. Room for development? – Some findings of the MoveS Legal Report 2022 on cross- border healthcare

1. The relationship of the SSC Regulations & the CBHC Directive

Coexistence of two parallel systems: overlapping, similarities & differences

- The two sets of acts pursue by and large the **same general objective**, but **differ in their specific objectives, their legal bases and their inner logic**.
- Although there is **no hierarchy** between the two legal tools, their **relationship remains complex and not easily understood** by patients or service providers.

Objectives, legal bases, scope

- The **material scope** of the Regulations and the Directive **overlap to a large extent**. Questions continue to be raised with regards to **long-term care, unplanned care, medical assistance and public vaccination programs**.
- In relation to the latter, it is argued that these are in principle **subject to the Regulations**, but they **fall out of the Directive's scope**.

Rules on the different types of health-care abroad

- The **lack of distinction between unplanned and planned care under the Directive** is somewhat problematic as it may bring about paradoxical results in cases of unforeseen need for healthcare in situations where the treatment in question is subject to prior authorisation. However, different opinions emerge on this issue.
- The **undue influence** (whether intentional or not) **of patient choice** by health care providers must be overcome by **patient education and monitoring measures**.

Rules on the different types of health-care abroad

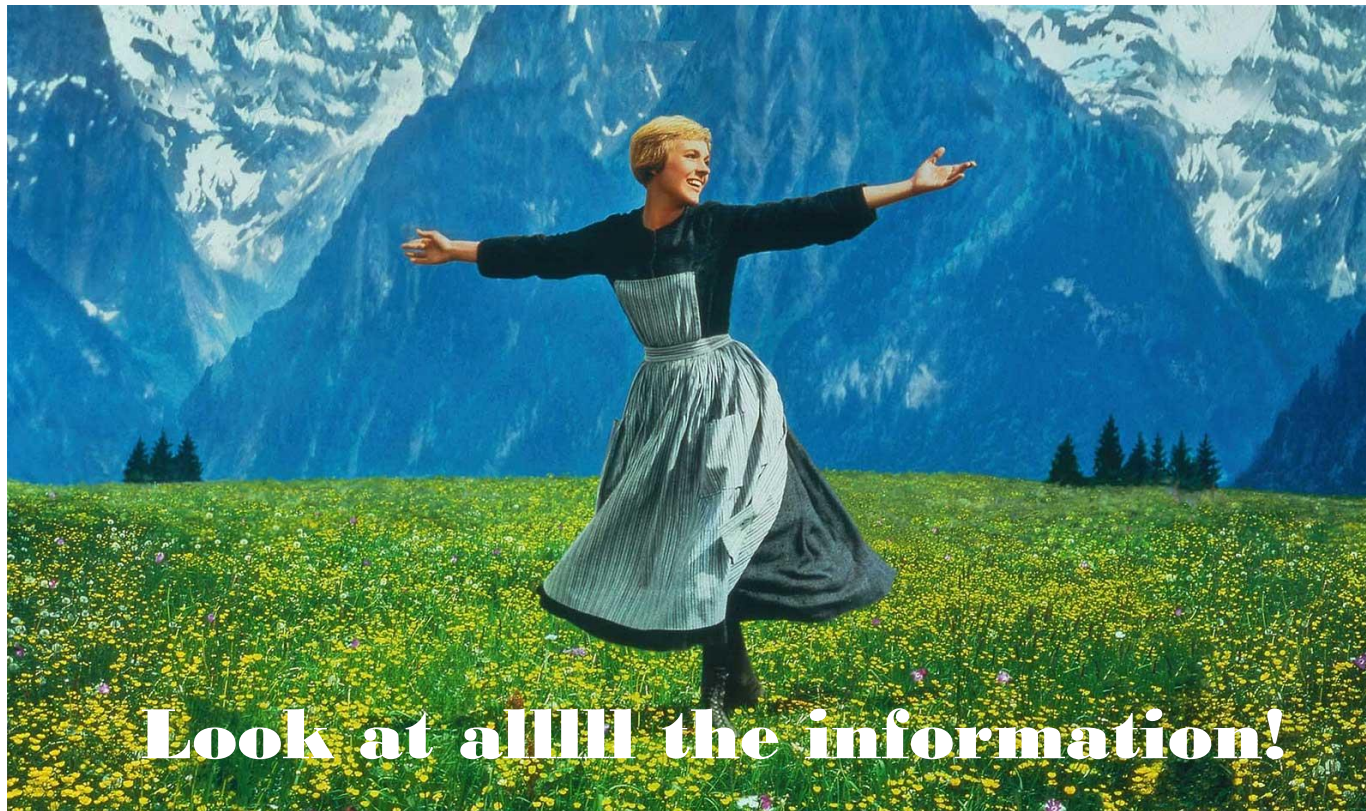
- **Prior authorisation** is the **main rule** under the Regulations, while it is an exception under the Directive.
- The CJEU has identified some situations where the patient is entitled to have the costs reimbursed even **without a properly issued prior authorisation**, provided that all the other conditions for cross-border healthcare services are met.
- Under both sets of rules, the most controversial issue concerning the decision to grant or refuse the authorisation is **whether an equally effective treatment can be given in the home Member State**.

Relationship status

„The complex legal relationship between the Directive and the Regulation is **difficult** for the general public **to understand**, and for NCPs and health insurers **to communicate** to patients. At the same time, **the responsibility for choosing the route** that is more beneficial is often left to patients, with **uncertain financial implications**. This raises doubts as to whether clarity between the Directive and the Regulation has been achieved for the benefit of patients.” (EC Report 2022)

2. Provision of clear information on cross-border healthcare

Information everywhere



Patient awareness

- In 2021, 72% of the patients surveyed felt **not well informed** about their cross-border healthcare rights.



A great majority of patients do not feel well informed about their cross-border healthcare rights.

2014: 78%
2021: 72 %



Patient: customer of an internal market service

- *'unless the patient requests otherwise'* – is the cross-border patient to be treated as an **informed customer**?
- The complex legal relationship between the Directive and the Regulations is very **difficult for citizens to understand.**

Clear, complete & reliable information on CBHC

- **Information duties** under the Regulations and the Directive
- The Directive contains an **extensive set of information obligations** that must be met by the Member State of affiliation and the Member State of treatment.
- A fresh analysis of the NCPs' websites found that **less than half of the NCPs** provide information on the **distinction between the Directive and the Regulations.**

Clear, complete & reliable information on CBHC

- Sources of information:
 - **National authorities** responsible for cross-border healthcare issues
 - **National contact points**
 - **Healthcare providers**
 - **Patient organisations**

All play a distinctive role in information provision and patient education.

Tools to support information provision & communication

- 1) Focus on the **tools in existence**
- 2) **Continued development of NCPs**
- 3) Involvement of **further players** in information dissemination
- 4) Strengthening the **weakest point**
- 5) **Talk to the people, so they listen**

Thank you for your attention!

• Useful sources on the topic:

- [EC DG SANTE website](#)
- [EC DG EMPL website](#)
- [MoveS website](#)
- MoveS Analytical Report 2016 on Access to healthcare in cross-border situations
- MoveS Legal Report 2022 on The relationship between the Regulations on the coordination of social security systems and the Directive on the application of patients' rights in cross-border healthcare

COFFEE BREAK

12:00-12:20

MoveS

Overview of the employment of EU migrant workers in Cyprus

Panikos Argyrides



Recent developments concerning Free Movement of Workers and Social Security Coordination on the EU level, and assessment of impacts on Cypriot law and practice

➤ Overview of the employment of EU migrant workers in Cyprus
Επισκόπηση της απασχόλησης μεταναστών εργαζομένων της ΕΕ στην Κύπρο

26 January 2024

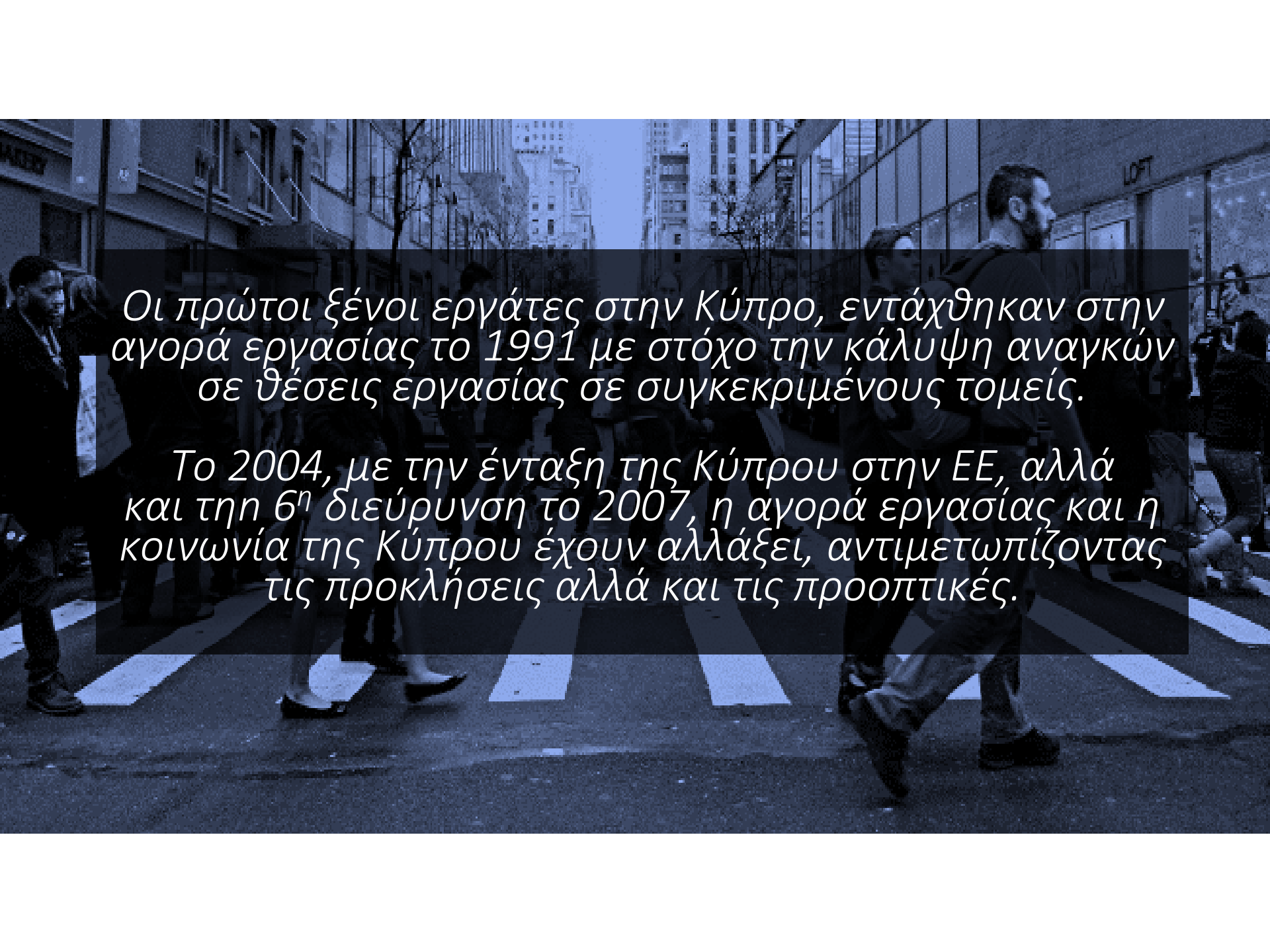
EU House, 30 Byron avenue, 1096 Nicosia

Panikos Argyrides

General Organiser

Cyprus Workers Confederation SEK

www.sek.org.cy



Οι πρώτοι ξένοι εργάτες στην Κύπρο, εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας το 1991 με στόχο την κάλυψη αναγκών σε θέσεις εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς.

Το 2004, με την ένταξη της Κύπρου στην ΕΕ, αλλά και τη 6^η διεύρυνση το 2007, η αγορά εργασίας και η κοινωνία της Κύπρου έχουν αλλάξει, αντιμετωπίζοντας τις προκλήσεις αλλά και τις προοπτικές.

Ιστορική Διαδρομή

1991

1995

2004

2007

2024

- Οικονομική κρίση 2011-2014
- Υγειονομική κρίση COVID-19

Οι πρώτοι ξένοι εργάτες ήρθαν στην Κύπρο το 1991 στη βάση κριτηρίων και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων που προέβλεπε να δοθούν μέχρι 1500 άδειες εργασίας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα

Το 1995 υπήρχαν 15 χιλιάδες νόμιμοι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες

5^η Διεύρυνση της ΕΕ
Το 2004 η Κύπρος μαζί με άλλες 9 χώρες, γίνεται μέλος της ΕΕ και ο αριθμός των ξένων εργατών, ξεπερνούσε τις 47 χιλιάδες ενώ υπήρχε εκτίμηση ότι εργάζονταν παράνομα άλλες 25 χιλιάδες (εκτίμηση τμήματος αρχείου και πληθυσμού)

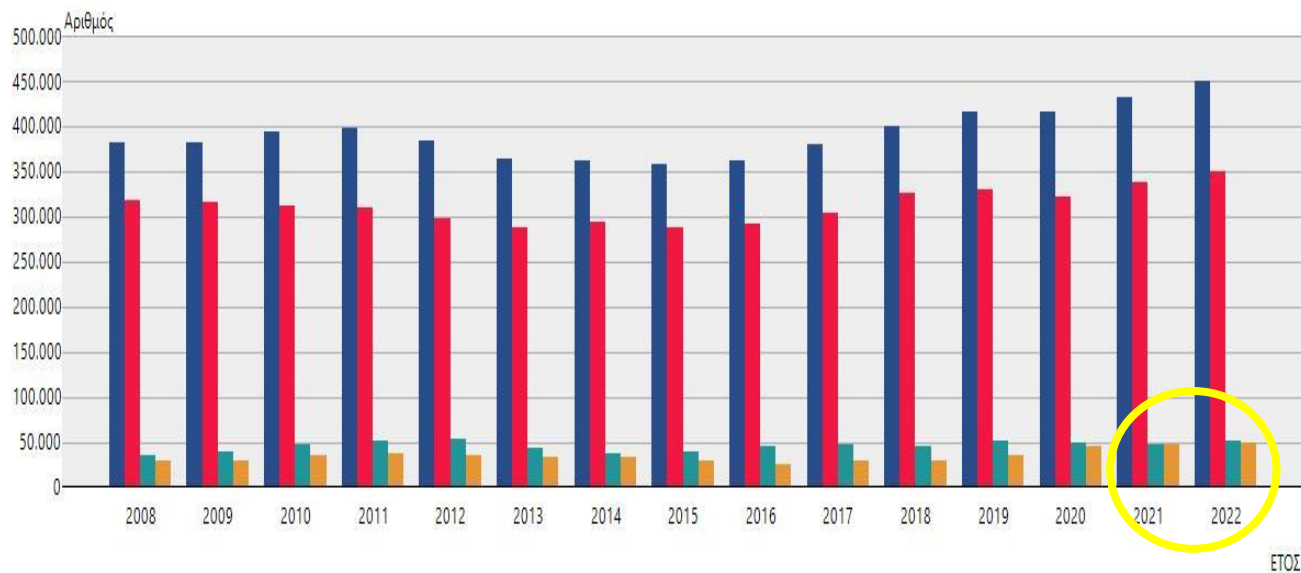
6^η Διεύρυνση της ΕΕ με την ένταξη της Ρουμανίας και της Βουλγαρίας.
Τέθηκε περιορισμός για μη μετακίνηση των υπηκόων του σε χώρες της δυτικής ευρώπης

Σήμερα ο αριθμός των ξένων εργαζομένων στην Κύπρο αποτελεί το 22,3% του Επικερδούς Απασχολούμενου Πληθυσμού (ΕΑΠ)

«Οι ξένοι εργάτες κάλυπταν διαχρονικά τις ανάγκες της Κυπριακής Αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό, σε τομείς που υπήρχε έλλειψη. Με την ένταξη της Κύπρου στην ΕΕ, η ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων βοήθησε την ένταξη των κοινοτικών σε όλους τους τομείς της αγοράς εργασίας».



Σύνθεση αγοράς εργασίας κατά υπηκοότητα



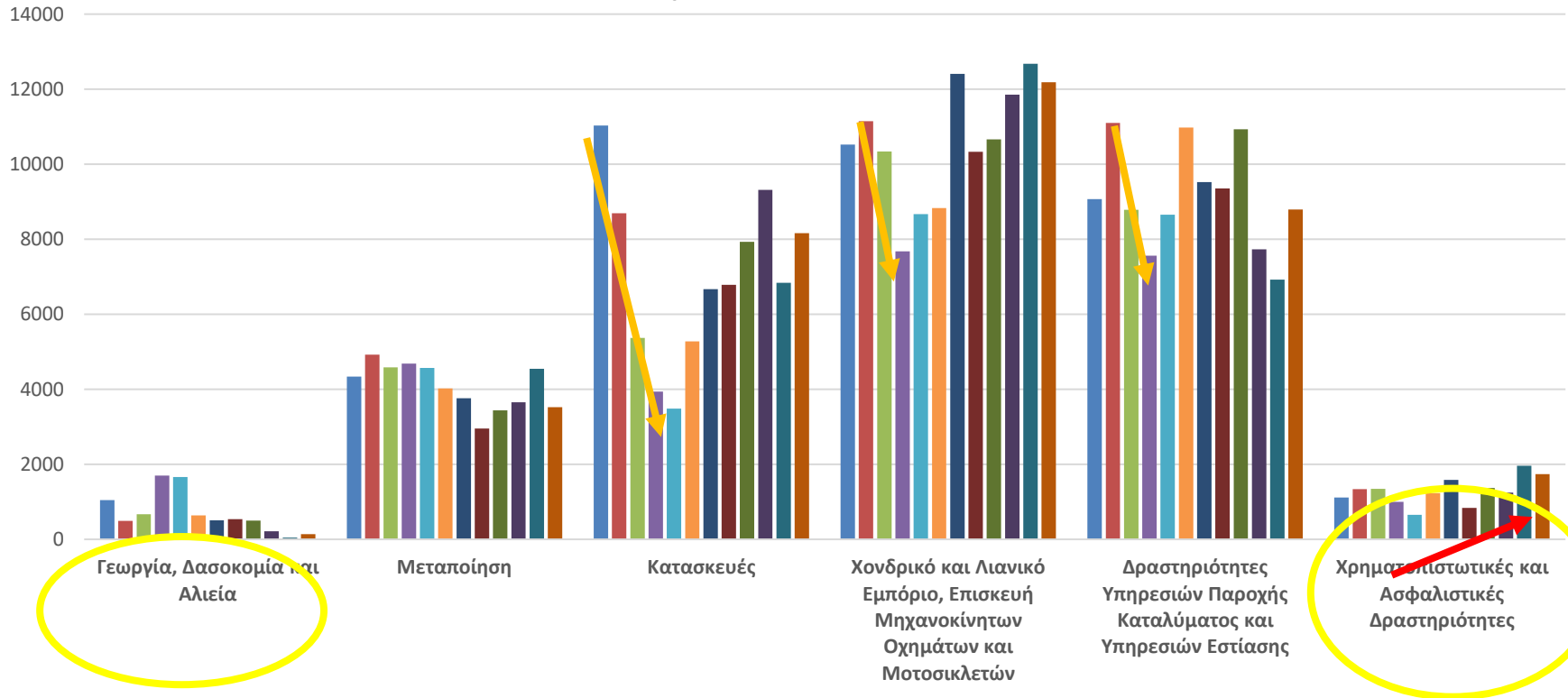
■ Σύνολο ■ Κύπριοι ■ Υπήκοοι Ε.Ε. ■ Υπήκοοι Τρίτων Χωρών

Σύνολο εργαζομένων 2022	450,541
Κύπριοι	350,091
Υπήκοοι Ε.Ε.	50,305
Υπήκοοι Τρίτων Χωρών	50,145

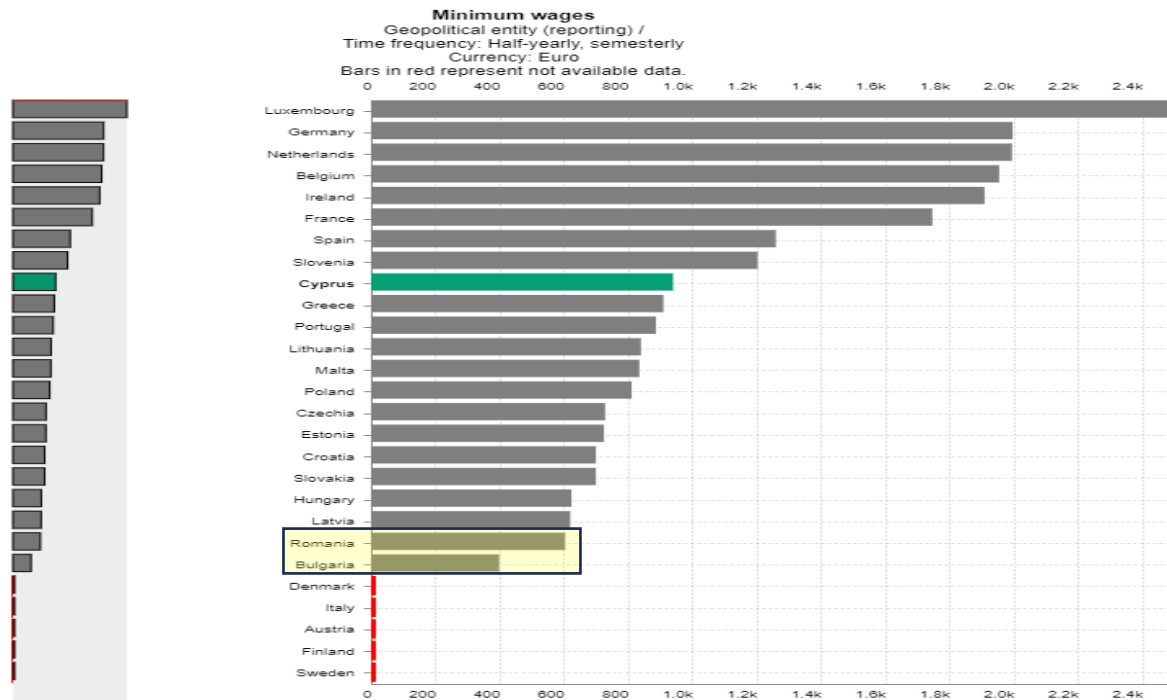


Απασχόληση κατά Οικονομική Δραστηριότητα

Υπήκοοι Ε.Ε. 2011 - 2022



Η επίδραση του κατώτατου μισθού



Source of data: Eurostat (online data code: tps00155)
Last update: 22/12/2023 11:00

eurostat

This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible.
General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en.html



Δημογραφική ανάλυση υπηκόων ΕΕ στην Κύπρο

ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ		Απόλυτοι αριθμοί			% Αναλογία		
		Σύνολο	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άντρες	Γυναίκες
ΥΠΗΚΟΟΙ ΧΩΡΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	Σύνολο	106.270	53.607	52.663	62,4	70,0	56,2
	ΕΛΛΑΔΑ	29.321	16.347	12.974	17,2	21,3	13,8
	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	24.046	11.543	12.503	14,1	15,1	13,3
	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	23.706	12.604	11.102	13,9	16,5	11,8
	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	18.536	8.597	9.939	10,9	11,2	10,6
	ΠΟΛΩΝΙΑ	2.859	1.293	1.566	1,7	1,7	1,7
	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1.109	464	645	0,7	0,6	0,7
	ΣΛΟΒΑΚΙΑ	946	436	510	0,6	0,6	0,5
	ΛΕΤΟΝΙΑ	916	282	634	0,5	0,4	0,7
	ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	716	237	479	0,4	0,3	0,5
	ΓΑΛΛΙΑ	559	278	281	0,3	0,4	0,3
	ΟΥΓΓΑΡΙΑ	513	186	327	0,3	0,2	0,3
	ΣΟΥΗΔΙΑ	419	176	243	0,2	0,2	0,3
	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	400	164	236	0,2	0,2	0,3
	ΙΤΑΛΙΑ	389	228	161	0,2	0,3	0,2
	ΟΛΛΑΝΔΙΑ	378	191	187	0,2	0,2	0,2
	ΤΣΕΧΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ	241	81	160	0,1	0,1	0,2
	ΕΣΘΟΝΙΑ	217	54	163	0,1	0,1	0,2
	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	189	35	154	0,1	0,0	0,2
	ΙΣΠΑΝΙΑ	153	69	84	0,1	0,1	0,1
	ΠΟΡΤΟΓΑΛΛΙΑ	153	93	60	0,1	0,1	0,1
ΑΥΣΤΡΙΑ	147	76	71	0,1	0,1	0,1	
ΒΕΛΓΙΟ	117	62	55	0,1	0,1	0,1	
ΔΑΝΙΑ	117	54	63	0,1	0,1	0,1	
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	64	33	31	0,0	0,0	0,0	
ΜΑΛΤΑ	52	23	29	0,0	0,0	0,0	
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	7	1	6	0,0	0,0	0,0	



Η επίδραση στην οικονομία

Θετικά:

- Αύξηση του ΑΕΠ (μέση ετήσια αύξηση 3,4%)
- Κάλυψη των αναγκών σε Ανθρώπινο Δυναμικό
- Αύξηση της κατανάλωσης
- Στην Κύπρο το ποσοστό ανεργίας δεν επηρεάστηκε από την κάθοδο κοινοτικών εργαζομένων
- Μεταφορά τεχνογνωσίας και εμπειρίας ιδιαίτερα σε κάποια εξειδικευμένα επαγγέλματα
- Ενισχύει το εμπόριο εντός της ΕΕ



Αρνητικά:

- Μείωση της κάλυψης των Συλλογικών Συμβάσεων
- Μείωση των μισθών (ιδιαίτερα στα ανειδίκευτα επαγγέλματα)
- Αύξηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης απασχόλησης
- Αύξηση του κόστους ζωής (κυρίως των ενοικίων ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια)
- Αύξηση του μισθολογικού χάσματος λόγω προσωπικών συμβολαίων
- Επεκτείνει την τεχνολογική στασιμότητα
- Μείωση της παραγωγικότητας λόγω ανειδίκευτου προσωπικού

Η επίδραση στην κοινωνία

Θετικά:

- Προωθεί την κοινωνική εξέλιξη
- Ενισχύει την πολυπολιτισμική αντίληψη και κατανόηση
- Προωθεί την υλοποίηση του στόχου και οράματος των ιδρυτών της Ένωση για την «Ένωση των ανθρώπων»
- Ανταλλαγή καλών πρακτικών και εμπειριών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής ζωής
- Καλλιεργεί τη συνύπαρξη των ανθρώπων
- Προωθεί την αποδοχή της διαφορετικότητας

SOCIAL

IMPACT

Αρνητικά:

Γενικά στα αρχικά στάδια της ένταξης της Κύπρου στην ΕΕ και την κάθοδο κοινοτικών εργαζομένων, υπήρχε έντονο το στοιχείο της προκατάληψης και της ανασφάλειας, το οποίο με την πάροδο του χρόνου έχει βελτιωθεί σημαντικά.

- Δημιουργία Γκέτο σε κάποιες περιοχές
- Μεταφορά διαφορετικών ηθών και εθίμων και δυσκολία ενσωμάτωσης με την ευρύτερη κοινωνία
- Γλωσσικές δυσκολίες επικοινωνίας

Προκλήσεις & προοπτικές:

- Πολιτισμική ενσωμάτωση
- Προσέλκυση υψηλού μορφωτικού επιπέδου μεταναστών
- Επέκταση των Συλλογικών Συμβάσεων
- Διαχείριση του στεγαστικού προβλήματος
- Υιοθέτηση πρότυπων προσόντων σε όλα τα επαγγέλματα για αναβάθμιση της ποιότητας υπηρεσιών
- Προώθηση της αξιοπρέπειας στην εργασία και στην κοινωνική ζωή
- Αξιοποίηση της γεωγραφικής θέσης της Κύπρου σε τομείς προσέλκυσης υψηλού μορφωτικού επιπέδου κοινοτικών εργαζομένων, αλλά και εξιδεικευμένου ανθρώπινου δυναμικού σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, η καινοτομία.
- Μείωση του χάσματος αμοιβών και πλήρης εφαρμογή της αρχής της «ΐσης μεταχείρισης»
- Προσέλκυση και μεταφορά νέων επενδύσεων και συνεργασιών στους τομείς τα πράσινης και γαλάζιας οικονομίας.



Ενδεικτικές δράσεις Συνδικαλιστικού Κινήματος για ενσωμάτωση κοινοτικών εργαζομένων στην Κύπρο:

- Απαίτηση εφαρμογής των νομοθεσιών και των Συλλογικών Συμβάσεων για όλους τους εργαζόμενους
 - Παρεμβάσεις προς το κράτος, της επιχειρήσεις/οργανισμούς και στους ντόπιους εργαζόμενους
- Δημιουργία προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας
- Μεταφράσεις των όρων απασχόλησης και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις μητρικές τους γλώσσες
- Δημιουργία επιτροπών κοινοτικών εργαζομένων σε κλαδικό και επαρχιακό επίπεδο
- Στελέχωση/πρόσληψη κοινοτικών στις δομές του Συνδικαλιστικού Κινήματος
- Δημιουργία εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων ψυχαγωγικού και κοινωνικού χαρακτήρα με στόχο την κοινωνική ενσωμάτωση και συνεργασία με το ντόπιο εργατικό δυναμικό
- Συνεργασία με πρεσβείες χωρών, για την αντιμετώπιση από κοινού κρουσμάτων εκμετάλλευσης, αλλά και εξεύρεσης θέσεων εργασίας στους τομείς που υπήρχαν και υπάρχουν ανάγκες
- Συνεργασία συνδικαλιστικών Οργανώσεων εντός της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ETUC για τη διαχείριση των προβλημάτων
- Ελεύθερη πρόσβαση σε όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων ανεξαρτήτως χώρας προέλευσης

Συμπεράσματα:



- Η Κύπρος αντιμετώπισε σημαντικά προβλήματα, ιδιαίτερα στα πρώτα χρόνια της ένταξης μας στην ΕΕ, ως προς τη διαχείριση των ιδιαιτεροτήτων των κοινοτικών εργαζομένων. Με την πάροδο του χρόνου η εικόνα έχει βελτιωθεί σε σημαντικό βαθμό.
- Η κοινωνία της Κύπρου πλέον έχει αποδεχτεί την συνύπαρξη με τους κοινοτικούς πολίτες και συνεργάζεται σε πολύ υψηλό επίπεδο.
- Η κοινοτικοί εργαζόμενοι σε γενικό βαθμό, επηρεάζουν θετικά την οικονομία και την αγορά εργασίας, παρά τα επιμέρους προβλήματα που δημιουργούνται σε σχέση με την εφαρμογή των Συλλογικών Συμβάσεων.
- Η κάθοδος κοινοτικών εργαζομένων, δεν συνέβαλε αρνητικά σε αύξηση της ανεργίας, παρά τις ανησυχίες που υπήρχαν στο αρχικό στάδιο, λόγω συνθηκών πλήρους απασχόλησης (κατά διαστήματα παρουσιάστηκαν μερικά προβλήματα)
- Το συνδικαλιστικό κίνημα, κατέβαλε τεράστιες προσπάθειες για την προστασία των κοινοτικών εργαζομένων, παρά τα σημαντικά προβλήματα που εξακολουθούν να παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας, πχ.:
 - Αδήλωτη και υποδηλωμένη απασχόληση
 - Κρούσματα εκμετάλλευσης σε κάποιους τομείς
 - Παραβίαση νομοθεσιών
- Η ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων εντός της ΕΕ, μπορεί να προσφέρει συγκριτικό πλεονέκτημα για την ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνίας, εάν εφαρμοστούν σε όλο τους το φάσμα οι οδηγίες της ΕΕ και η νομοθεσία σε εθνικό επίπεδο.

MoveS

The challenge of undeclared work

Andis Apostolou

THE CHALLENGE OF UDW

- MLSI proceeded to reorganization of inspection procedures in 2009
- Creation of Joint Inspection UNITS
- UDW was estimated to 26%

Further to that we:

- Established Hotline (2010)
- Introduced obligation for preparation of commencement of employment confirmation
- Exclusion from public contracts in case of conviction for UDW

2017

- Establishment of Labour Inspectorate
- Labour Inspectorate operates with Inspectors and co-Inspectors
- Conducts 6000 inspections/per year
- Meet 15000 employees
- UDW was calculated to 15%

- Labour Inspectorate is responsible for 30 Labour Laws
- Operates with 4 District Offices
- Procedure for inspections is stated in manual

2017

- Introduction of administrative fines for UDW
- €500 for every employee found undeclared multiply by 7 months

2020

- Introduction of administrative fines for violations in other Laws
- €250 - €500 per employee according to violation

2021

- Introduction of ERGANI System
- Obligation for electronic registration for commencement of employment

2023

- Connection of ERGANI with Asylum Seekers Information System

MoveS

Current aspects of social security coordination (Regulation (EU) 883/2004) in Cyprus

Nicholas Artemis

Move-S seminar Cyprus



Current aspects of social security coordination (Regulation (EU) 883/2004) in Cyprus

Nicholas Artemis

Nicosia 26 January 2024

Social Insurance Services Cyprus

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL INSURANCE

Presentation Structure

- Social Insurance Services
 - ❖ Competencies
 - ❖ Structure
- Cyprus Social Insurance Scheme
 - ❖ General Information
 - ❖ Benefits Covered
- Regulations 883/2004 & 987/2009
 - ❖ Parental leave benefit
 - ❖ ELA Mediation
 - ❖ ELA-Exchange of Staff
- Digitalization efforts
 - ❖ e-Services offered today
 - ❖ Recovery & Resilience Program



Cyprus Social Insurance Services

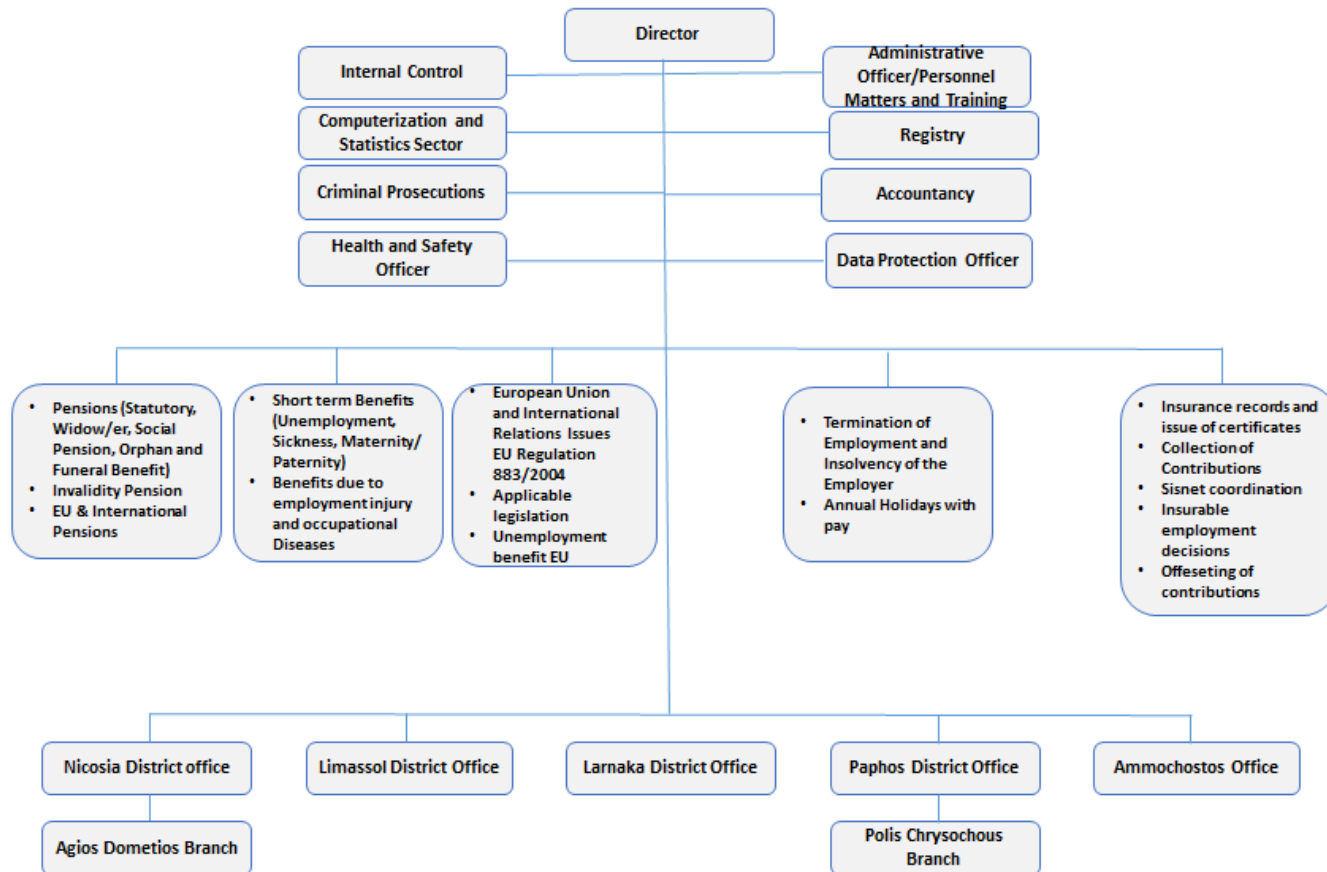
Competencies



The Social Insurance Services (SIS) of the Ministry of Labour and Social Insurance is responsible among others for:

- The application of the government policy in the area of social insurance with the implementation of specific schemes and measures,
- The submission of suggestions regarding government policy aiming to the continuous improvement of the social security based on the international developments and social and economic conditions of Cyprus,
- The identification of social and economic needs that can be confronted with social security, and
- The continuous study and evaluation of the schemes and measures which are implemented by the Department in connection with the prescribed targets.

Social Insurance Service - Organizational Structure



Cyprus Social Insurance Scheme



- First established in 1957 by the British
- Universal **compulsory** scheme covering all persons exercising employed or self-employed activity
- Tripartite financing :employee-employer /self-employed and the State on the basis of insurable earnings
- Contributions levied on insurable earnings up to a ceiling (€5.239 / month for 2024):

Employee

- Employer: 8.8%
- Employee: 8.8%
- State: 5.2%

Self-Employed

- Self-Employed : 16.6%
- State: 5.2%

Cyprus Social Insurance Scheme

Benefits covered



The Scheme provides cash benefits for:

- Maternity/paternity
- Sickness
- Unemployment
- Widowhood/orphanhood
- Invalidity
- Old age
- Special thalassemia benefit
- Death
- Employment injury & Occupational diseases
- Parental leave benefit

The Social Insurance Services, also provide for Social Pension financed out of the general budget Special non contributory benefit-Article 70 of Regulation 883/2004

Regulations 883/2004 & 987/2009



- **The Social Insurance Services (SIS)** is the competent institution for the cash benefits stipulated in Article 3 of the Regulation covering the contingencies described above. In addition the SIS is the competent institution for **social pension** (falling under Article 70 of Regulation 883/2004).
- The Ministry of Health is competent for benefits in kind
- The Welfare Benefits Administration Service of the Deputy Ministry of Welfare is responsible for the child benefit (family benefit)

Regulations 883/2004 & 987/2009

Parental leave benefit



- Introduced in December 2022
- Transposition of Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU
- Financed by contributions to the Social Insurance Scheme
- Covers only employees (draft legislation to parliament to extend coverage to self-employed)

Regulations 883/2004 & 987/2009

Parental leave benefit



- Provided for a total of 6 weeks (8 weeks as of 2/08/2024) for each parent for each child until the child reaches the age of 8
- The benefit is extended by 4 weeks for a child with severe disability or moderate mental disability and by six weeks for total disability. In these cases the benefit is paid up to the child's eighteenth year of age.
- During the payment of the benefit and during the period of unpaid parental leave insurance credits are provided
- Insurance conditions the same as other short term benefits

Regulations 883/2004 & 987/2009

Parental leave benefit



- The benefit is provided to replace the income of the parent who is absent from work with parental leave
- Linked to employment and not based on residence
- Article (1)(z) of Regulation 883/2004: ‘family benefit’ means all benefits in kind or in cash intended to meet family expenses, excluding advances of maintenance payments and special childbirth and adoption allowances mentioned in Annex I.
- The question remains whether this is coordinated as family benefits or as maternity/paternity benefits under regulation 883/2004
- Cyprus will present the benefit at an upcoming Administrative Commission for the Coordination Social Security meeting

European Labour Authority (ELA)

Mediation Service



“Mediation is a tailor-made mechanism to resolve disputes on EU labour mobility between Members States in an effective manner. Member States will be able to refer disputed individual cases to the Authority for mediation after failing to solve them by means of direct contact and dialogue. Mediation will only concern disputes between Member States.”

European Labour Authority (ELA)

Mediation Service



- Case regarding the delay of issue of DA1 documents for reimbursement of benefits in kind provided as a result of an occupational accident occurred in DE for persons insured in Cyprus under Article 13 of Regulation 883/2004 Cyprus
- No dispute on interpretation of Regulation 883/2004 as a result the case was brought to the mediation service of ELA

European Labour Authority (ELA) Mediation Service



WHY WAS THE MEDIATION PROCEDURE NECESSARY?

- Complicated provisions
- Deciding the appropriate way of dealing with the outstanding cases
 - Two CY institutions (SIS & Ministry of Health)
 - Ensure that the provisions of the Regulation were well respected
 - Protection of employees
 - Equal treatment of national and crossborder beneficiaries

European Labour Authority (ELA)

Mediation Service

WHY THE DELAYS?

- Investigation (95% of the AWOD cases were coming from Germany, workers not subject to the CY legislation during the time of the accident or not insured at all).
- Cyprus legislation
- Shortage in personnel
- COVID pandemic

POSITIVE OUTCOME

- All cases closed
- Improved the cooperation between DE &CY and set the basis for the future
- Improved the cooperation between the Social Insurance Services and MOH



European Labour Authority (ELA)

Exchange of Staff

CY staff learning visit to Ireland-September 2022 (SIS & Inspection Service)



- good practices and procedures the Workplace Relations Commission (WRC) applies in respect of planning, organizing, and executing inspections in various industries and employers suspected of employing undeclared workforce\
- gain a better understanding on how sanctions and penalties are imposed to employers when such cases are identified,
- follow up procedures regarding the declaration of undeclared or underdeclared employees to the relevant institutions.
- understand the procedures employed between the Social Insurance Institution and the WRC in terms of cooperation on cases with cross border element concerning the exchange of relevant information
- actions taken when undeclared employees are found working without, or a non-valid PD A1 document.

European Labour Authority (ELA)

Exchange of Staff



HR staff learning visit to Cyprus-September 2022 (SIS)

- Exchanged information on unemployment insurance in HR and CY
- Presented digitalization efforts of HR and CY in respect of social security (pensions unemployment benefits including practical examples and best practices)

Digitalized Social Insurance Services offered today

eRegistration of employees



"Ergani" Information System, launched on September 13/09/2021,

- electronic employment monitoring system
- extract data and statistics to carry out targeted inspections.
- The employer notifies electronically the recruitment, termination and declaration of employment conditions of its employees
- Pending: Ergani II mainly for recording the basic conditions of employment and adding audit tools for inspectors

Digitalized Services offered today



ePayment of Contributions

SISnet online contributions payment system

- Use of credit cards
- Current Contributions
- Overdue contributions
- Pending: Court ordered contributions, contributions under the Settling of Arrears Scheme, administrative fines

Digitalized Services offered today

Reg. 883/2004 EESSI (RINA)



- Cyprus has fully implemented EESSI with the use of RINA application in all sectors of Social Insurance as of 3/05/2021. Paper exchanges continue with Member States' sectors that are not EESSI-ready yet
- The system lacks integration with the Social Insurance IT System and to this extent all information is entered manually into the system

Digitalized Services offered today

eApplications



Already Implemented

- Sickness benefit
- Unemployment benefit
- Maternity benefit
- Maternity grant
- Statutory (old age) pension

On-going/Pending

- Parental leave benefit
- Certain Services under the provisions of the SDG Regulation

Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy: gov.cy Portal

Digitalized Services offered today

Other SIS e-services through gov.cy Portal



Already Implemented

- Insurance record
- Certificate of benefit granted
- Provisional calculation of pension
- Status of claim examination

Deputy Ministry of Research, Innovation and Digital Policy: gov.cy Portal

Find the e-service you want
easy and fast

Search for a service 



Healthcare



Social Welfare and Government Support



Citizenship and Citizens' Rights



Family



Labour and Insurance



Travel to and from Cyprus



Transport



Education and Skills



Business Activity



Property and Taxation



Land and Housing



Justice, Safety and Defence



Environment and Energy



Statistics

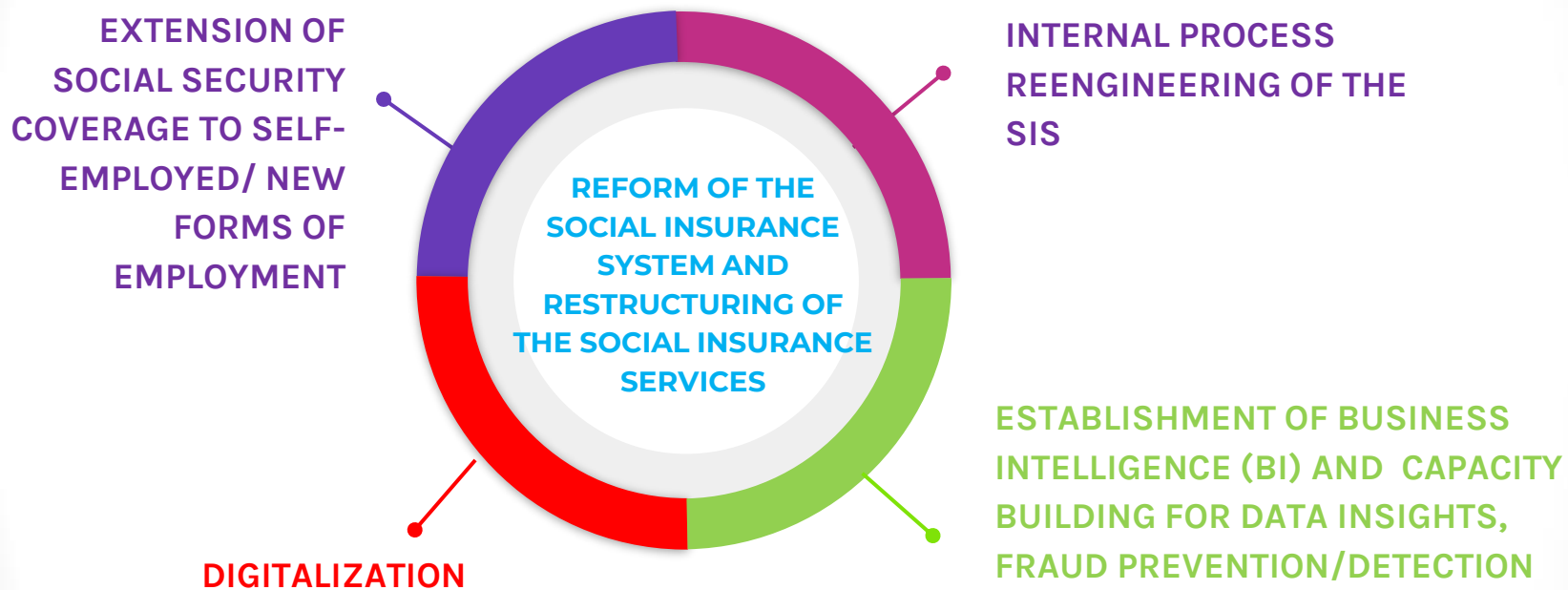


Suggestions, Complaints and Reporting



Application Status / Documents Verification

Recovery & Resilience Plan



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
NextGenerationEU



Κυπριακή Δημοκρατία

Κύπρος — το αύριο

ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Recovery & Resilience Plan

REFORM OF THE SOCIAL INSURANCE SYSTEM AND RESTRUCTURING OF THE SOCIAL INSURANCE SERVICES



- Milestone: June 2026 Completion and go-live of the new integrated digital Social Security System including payment module, benefits administration module, data analytics and interoperability with other systems.
- MOU with Austrian Government on cooperation in the field of digitalization including the exchange of best practices
- Contract with Austrian consulting organization aed (Academy for Economic Cooperation and Development) for the digital transformation and restructuring of the SIS
- First phase completed in October 2023: Assessment of SIS today's business processes as well as SIS current IT system and developing a blueprint for transformation of the system



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
NextGenerationEU



Κυπριακή Δημοκρατία

Κύπρος — το αύριο

ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Recovery & Resilience Plan



- 2nd phase of the project implementation is starting next week
- Goal Ambitious but achievable

“ One of the most modernized IT System in Europe shall support the work of the restructured and modernized SIS“

- The system will be interoperable with national IT systems as well as with current EU systems such as EESSI and EU initiatives such European Social Security Pass (ESSPASS), Digital Credentials for Europe (DC4EU): Application of the eIDAS trust framework and the VECTOR Project: Trusted registries for verifiable credentials and organizations



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
NextGenerationEU



Κυπριακή Δημοκρατία

Κύπρος — το αύριο

ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Recovery & Resilience Plan



- easily maintained and will allow fast introduction of new services
- Use of AI and BI tools that will allow for the automatic examination of 80% of business cases
- Use of risk analysis tools to minimize fraud and error and provide the SIS management with the necessary information to make decisions and develop strategy and support policy objectives



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
NextGenerationEU



Κυπριακή Δημοκρατία

Κύπρος — το αύριο

ΣΧΕΔΙΟ ΑΝΑΚΑΜΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ



THANK YOU FOR YOUR
ATTENTION

MoveS

*Checks of the posting of workers
and cross border cooperation by
Member States – The challenge of
detecting letterbox companies*

Alexandra Broumou

Έλεγχοι της απόσπασης
εργαζομένων και διασυνοριακή
συνεργασία από τα κράτη μέλη -
Η πρόκληση του εντοπισμού
εταιρειών γραμματοκιβωτίων

Αλεξάνδρα Μπούμου, Προϊσταμένη Διεύθυνσης
Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης

Εργασιακών Σχέσεων της Ελληνικής

Επιθεώρησης Εργασίας Αθήνα, 26-01-2024

Εταιρεία γραμματοκιβώτιο

- Letterbox εταιρεία που χρησιμοποιείται για την παραπλάνηση των αρχών
- Παραπλανητική εταιρεία γραμματοκιβωτίων που προσποιείται ότι παρέχει "κανονικές" υπηρεσίες
- Letterbox εταιρεία που συχνά ιδρύεται για την παράκαμψη της νομοθεσίας.

Ιδιαίτερα πολύπλοκα σχήματα

- Πολλές διαφορετικές εταιρείες / εργολάβοι / υπεργολάβοι
- Εργαζόμενοι από διάφορες χώρες, τόσο πολίτες της ΕΕ όσο και πολίτες τρίτων χωρών
- Αυτοπασχολούμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο

- Στον τομέα της απόσπασης εργαζομένων, το κεκτημένο της ΕΕ περιλαμβάνει τις οδηγίες **96/71/ΕΚ, 2014/67/ΕΕ και 2018/957** και, σε κάποιο βαθμό, τον κανονισμό **1071/2009**.
- Στον τομέα του συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στην ΕΕ, οι **κανονισμοί 883/2004, 987/2009** (και η πρόταση τροποποίησης του τελευταίου) έχουν σημασία.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΡ - ΜΕΛΩΝ

το έτος 2010 εκδόθηκε η απόφαση Η5

ως προς τη συνεργασία όλων των κρατών μελών
στον τομέα της καταπολέμησης της απάτης και του
λάθους

- Αφορά συνολικά τους Κανονισμούς (Ε.Ε.) 883/2004 και 987/2009,

Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας (ΕΛΑ) Κανονισμός 2019/1149

- **Στόχος:** να βοηθήσει τα κράτη μέλη και την Επιτροπή στην αποτελεσματική εφαρμογή και επιβολή του δικαίου της Ένωσης σχετικά με την κινητικότητα στην Ε.Ε. και τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης εντός της Ένωσης
- **Αρμοδιότητες:** ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, αντιμετώπιση αδήλωτης εργασίας, απόσπαση εργαζομένων, οδικές μεταφορές και συντονισμός συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης
- Περιορισμοί αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος της ελεύθερης μετακίνησης

Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο

- Οδηγία 96/71/ΕΚ
 - Κανονισμός 1024/2012/ΕΕ
 - Οδηγία 2014/67/ΕΕ
 - Οδηγία 2018/957 ΕΕ
-
- Σκοπός: - θεμιτή άσκηση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών
 - προστασία των εργαζομένων.

οδηγία 96/71/ΕΚ

- Ορισμός αποσπασμένου εργαζόμενου

ως "εργαζόμενος ο οποίος, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από το κράτος στο οποίο εργάζεται κανονικά

- θέτει κριτήρια για την απόσπαση και βασικούς όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης που πρέπει να πληρούνται σύμφωνα με τη νομοθεσία του κράτους μέλους υποδοχής
πχ απόσπαση επιτρέπεται εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας μεταξύ επιχείρησης που αποσπά και εργαζόμενου.

Το άρθρο 4 (Οδ. 96/71 ΕΕ)

- διοικητική συνεργασία συνίσταται στην ανταπόκριση σε αιτήματα παροχής πληροφοριών από τις αρχές άλλων κρατών μελών σχετικά με τη διασυνοριακή συμμετοχή εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των προφανών καταχρήσεων ή πιθανών περιπτώσεων παράνομων διακρατικών δραστηριοτήτων.
- ιδιαίτερα σημαντική για τον εντοπισμό εταιρειών γραμματοκιβωτίων που χρησιμοποιούνται για παράνομους σκοπούς.

εφαρμοστική οδηγία 2014/67/ΕΕ

- απαίτηση γνήσιας άσκησης ουσιαστικών δραστηριοτήτων (άρθρο 4)

Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων (I)

Συνολική αξιολόγηση όλων των πραγματικών στοιχείων, κυρίως:

Ως προς ουσιαστική δραστηριότητα ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- ο τόπος στον οποίο η επιχείρηση έχει έδρα (καταστατική και διοικητική), ο τόπος στον οποίο λειτουργεί η διοίκηση, ασκεί ουσιαστική επιχειρηματική δραστηριότητα, διατηρεί γραφεία, καταβάλλει φόρους και εισφορές, έχει άδεια λειτουργίας ή είναι εγγεγραμμένη στα εμπορικά επιμελητήρια ή σε άλλα σχετικά Μητρώα και επαγγελματικούς φορείς,
- ο χρόνος σύστασης της επιχείρησης,
- ο τόπος πρόσληψης των αποσπασμένων και ο τόπος από τον οποίο αποσπώνται,

- η επιχείρηση η οποία καταβάλλει πραγματικά τις αποδοχές στους αποσπασμένους,
- το εφαρμοστέο δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις που συνάπτει η επιχείρηση,
- ο αριθμός των συμβάσεων που εκτελεί και το μέγεθος του κύκλου εργασιών της επιχείρησης στην χώρα εγκατάστασης λαμβανομένου υπόψη εάν πρόκειται για νεοσύστατη ή μικρομεσαία επιχείρηση.

Διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης διατάξεων (II)

- Για να εκτιμηθεί εάν ένας αποσπασμένος εργαζόμενος εκτελεί προσωρινά την εργασία του σε κ-μ διαφορετικό από το κράτος στο οποίο συνήθως εργάζεται εξετάζονται ιδίως:
 - εάν η εργασία εκτελείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κ-μ υποδοχής.
 - η ημερομηνία έναρξης και λήξης της απόσπασης,
 - εάν η απόσπαση γίνεται σε κ-μ διαφορετικό από το κράτος στο οποίο ο αποσπασμένος παρέχει συνήθως την εργασία του,
 - εάν ο αποσπασμένος επιστρέφει ή αναμένεται να αρχίσει εκ νέου να εργάζεται στο κ-μ, από το οποίο αποσπάστηκε,
 - η φύση των εκτελούμενων δραστηριοτήτων,
 - εάν τα έξοδα ταξιδιού, διατροφής και στέγασης ή διαμονής παρέχονται ή αποδίδονται από τον εργοδότη που αποσπά τον εργαζόμενο,
 - προηγούμενες περιόδους, κατά τις οποίες η θέση καλύφθηκε από τον ίδιο ή άλλον αποσπασμένο εργαζόμενο.

προσωρινός χαρακτήρας της δραστηριότητας που ασκεί ο αποσπασμένος εργαζόμενος,

- *:- εάν η εργασία ασκείται για περιορισμένο χρονικό διάστημα στο κράτος μέλος υποδοχής;-*
- *εάν η απόσπαση πραγματοποιείται σε κράτος μέλος διαφορετικό από τη χώρα όπου ο εργαζόμενος ασκεί συνήθως την εργασία του;*
- *- εάν ο αποσπασμένος εργαζόμενος επιστρέφει ή αναμένεται να συνεχίσει να εργάζεται στο κράτος μέλος καταγωγής,*

Το άρθρο 6 (Οδ. 96/71 ΕΕ)

- ενισχυμένη διοικητική συνεργασία μεταξύ των εθνικών αρχών που είναι αρμόδιες για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης.
- ανταλλαγή εγγράφων και διενέργεια ελέγχων
- **σύστημα πληροφοριών εσωτερικής αγοράς (IMI)**

Το άρθρο 7 (Οδ.2014/67/ΕΕ)

- Δυνατότητα άντλησης πληροφοριών σχετικά με τη νομιμότητα της εγκατάστασης του παρόχου υπηρεσιών, τη συμπεριφορά του και την απουσία οποιασδήποτε παράβασης των εφαρμοστέων κανόνων.

άρθρο 9 - οδ. 2014/67/ΕΕ

- δυνατότητα για εθνικά μέτρα ελέγχου και διοικητικές απαιτήσεις για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με την οδηγία για την προστασία των αποσπασμένων και την οδηγία 96/71 ΕΕ και για την εφαρμογή της νομοθεσίας της απόσπασης (οδηγία 2014/67 ΕΕ),
- υπό την προϋπόθεση ότι αυτά είναι δικαιολογημένα και αναλογικά και σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης.

άρθρο 12 - οδ. 2014/67/ΕΕ

- ευθύνη στις αλυσίδες υπεργολαβίας,
- **ο άμεσος ανάδοχος μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος (αντί του εργοδότη) από τον αποσπασμένο εργαζόμενο για τυχόν μη καταβληθείσες αποδοχές.**
- **υποχρεωτικό για τον κατασκευαστικό τομέα και προαιρετικό σε άλλους οικονομικούς τομείς**

οδηγία 2018/957

- **Αμοιβή των αποσπασμένων εργαζομένων**
(αμοιβή καθορίζεται από τη νομοθεσία ή/και την κοινή πρακτική του κράτους μέλους στο οποίο αποσπάται ο εργαζόμενος,)
- **Κανόνες για τα γραφεία εταιρείες προσωρινής απασχόλησης**
- **Μακροχρόνια απόσπαση**
- **Ενισχυμένοι μηχανισμοί ελέγχου και επιβολής της συμμόρφωσης**

(τροποποιημένο άρθρο 4 παράγραφος 2).

- i) οι εθνικές αρχές πρέπει να απαντούν σε αιτιολογημένα αιτήματα σχετικά με τη διακρατική απόσπαση εργαζομένων που προέρχονται από άλλες εθνικές αρχές,
- και ii) για τις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους υποδοχής που δεν είναι σε θέση να παράσχουν τις σχετικές πληροφορίες που ζητά το κράτος μέλος απόσπασης να επιδιώξουν να τις λάβουν από άλλους σχετικούς φορείς. Από την πλευρά της,

τροποποιημένο άρθρο 4 παράγραφος 2).

- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφού ενημερωθεί, λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση επίμονων καθυστερήσεων στη διακρατική συνεργασία

Τροποποιημένο άρθρο 5

- τα κράτη μέλη (τόσο της απόσπασης όσο και της φιλοξενίας) είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση, τον έλεγχο και την επιβολή των υποχρεώσεων που περιέχονται τόσο στην οδηγία 96/71 και στην αναθεωρητική οδηγία
- Εάν μια επιχείρηση δημιουργεί με αθέμιτο ή δόλιο τρόπο την εντύπωση ότι ένας εργαζόμενος καλύπτεται από τις διατάξεις της οδηγίας 96/71/ΕΚ, να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει ότι ο εργαζόμενος θα επωφεληθεί από τη σχετική νομοθεσία και τις πρακτικές

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152

Η οδηγία για τους διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην ΕΕ καθιερώνει την υποχρέωση ενημέρωσης των αποσπασμένων εργαζομένων για το δίκαιο της αμοιβής της χώρας στην οποία μεταβαίνουν για εργασία

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ

- Σύμβαση εργασίας ή αυτοαπασχόληση;
- Ποιος είναι ο πραγματικός εργοδότης;
- εφαρμόζεται η οδηγία (96/71/ΕΚ) για την απόσπαση;
- Εγκυρότητα του PDA₁.
- ΕΕ-πολίτης ή υπήκοος τρίτης χώρας;
- Εγκυρότητα άδειας εργασίας;
- Πραγματικοί όροι απασχόλησης (μισθός, επιδόματα, ώρες εργασίας).

Στοιχεία ελέγχου εργοδότη σε άλλα κράτη μέλη

- Status του εργοδότη (κατασκευαστική εταιρεία, γραφείο ευρέσεως εργασίας).
- εφαρμόζεται η οδηγία (96/71/EK) (προσδιορισμός αν εταιρεία γραμματοκιβωτίων);
- Πληρωμή των φόρων και των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών.

Συμπέρασμα

- Ο έλεγχος της εργατικής νομοθεσίας σε μια τέτοια εταιρεία είναι περίπλοκος
- .? Πρόκειται για εργαζόμενους και εταιρείες από το εξωτερικό καθιστά ότι οι πληροφορίες πρέπει να λαμβάνονται/ελέγχονται σε άλλα κράτη μέλη π.χ.:
- Εγκυρότητα του PDA1
- Εγκυρότητα της άδειας εργασίας
- Είναι εφαρμοστέα η οδηγία για την απόσπαση (96/71/EK)
- Status της εταιρείας?
- εταιρεία γραμματοκιβωτίων??
- Για να αποκαλυφθεί η εταιρεία γραμματοκιβωτίων η ίδια συλλογή πληροφοριών απαιτείται όπως και για άλλες εταιρείες.

Προκλήσεις για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση δόλιων εταιρειών γραμματοκιβωτίων

- Η εταιρεία γραμματοκιβωτίων δεν είναι παράνομη από μόνη της.?
- Δεν υπάρχει ομοιόμορφος και σαφής ορισμός της εταιρείας γραμματοκιβωτίων.
- Letterbox οι εταιρείες έχουν διάφορες μορφές:?
- Συνήθως δεν υπάρχει εγγραφή στο Εμπορικό Επιμελητήριο, διεύθυνση κατοικίας ή καθόλου διεύθυνση.?
- Εταιρεία εγγεγραμμένη αλλά δεν απαντά στο τηλέφωνο ή στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.?
- Εταιρεία εγγεγραμμένη, έχει γραφείο αλλά δεν έχει δραστηριότητες ή κύκλο εργασιών στη χώρα εγκατάστασης.?
- Πληροφορίες απαιτούνται από διάφορες αρχές (Επιθεώρηση εργασίας, Φορολογική Υπηρεσία, Κοινωνική Ασφάλιση, Μετανάστευση)

Προκλήσεις για τον εντοπισμό τους

- Έλλειψη διαφάνειας
- Διασυνοριακή φύση του προβλήματος
- Δυσκολία στον ορισμό των εταιρειών γραμματοκιβωτίων
- Πρόσβαση στις πληροφορίες

Αποτελεσματικότερος εντοπισμός και αντιμετώπιση των δόλιων εταιρειών γραμματοκιβωτίων

- Εκτελεστική οδηγία (2014/67/ΕΕ):
- Έγκαιρη γνωστοποίηση των αποσπασμένων εργαζομένων από τον πάροχο υπηρεσιών.
- Ορισμός ενός προσώπου επικοινωνίας από τον πάροχο υπηρεσιών.
- Υποχρέωση για τη διάθεση των συμβάσεων εργασίας, των εκκαθαριστικών σημειωμάτων, των φύλλων εργασίας, των αποδείξεων πληρωμής του μισθού στις αρχές ελέγχου.
- Επικαιροποιημένη βάση δεδομένων της φόρμας Α1
- Αποτελεσματικός χειρισμός των αιτημάτων παροχής πληροφοριών από το ΙΜΙ ή μέσω των εθνικών συνδέσμων στον ΕΛΑ.

Ειδική προσοχή για τις εταιρείες γραμματοκιβωτίων;

- Οι εταιρείες γραμματοκιβωτίων συχνά μπορεί να συνδέονται με αδήλωτη εργασία, παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και εκμετάλλευση των εργαζομένων.
- Focus στις εταιρείες γραμματοκιβωτίων μπορεί να οδηγήσει σε παραβιάσεις του νόμου από άλλες εταιρείες που περνούν απαρατήρητες.

Κλειδιά για την αντιμετώπιση των καταχρήσεων των κανόνων απόσπασης

- Συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών σε εθνικό επίπεδο
- Δια συννοριακή συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών.
- Νομικό πλαίσιο σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο.

καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση των *LBoxCompanies*

A) Σε εθνικό επίπεδο

- Ενισχυμένη επαλήθευση εγγράφων
- ευαισθητοποίηση των αποσπασμένων εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους
- κοινές δραστηριότητες που αναλαμβάνουν οι συνεργαζόμενες αρχές (κοινές συνεδριάσεις, κοινές επιθεωρήσεις και άλλη ανίχνευση διασυνοριακής απάτης)

καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση των LBoxCompanies

- B) σε διεθνές επίπεδο
- διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφοριών για την Εσωτερική Αγορά (IMI), με βάση τις Οδηγίες 96/71, 2014/6711 και στον κανονισμό αριθ. 1024/2012
- συνεργασία που βασίζεται σε διμερείς ή πολυμερείς συμφωνίες

(EESSI)

- το σύστημα "Ηλεκτρονική ανταλλαγή πληροφοριών κοινωνικής ασφάλισης" (EESSI) Νέα πλατφόρμα

Σκοπός :

- -ταχύτερη και ασφαλέστερη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των φορέων των κρατών μελών,
- μεγαλύτερη διαφάνεια και ακρίβεια στις πληροφορίες που ανταλλάσσονται σχετικά με τους μετακινούμενους πολίτες

Νομολογία ΔΕΕ

- C-428/19 Rapidspeed,
- C-16/18 Dobersberger,
- C-784/19 Team Power Europe,
- C-610/18) *AFMB*

Τομεακά Μέτρα πχ. ο τομέας οδικών μεταφορών

- Πακέτο Κινητικότητας (Mobility Package)

- Ευρωπαϊκά Μητρώα Επιχειρήσεων Οδικών Μεταφορών (**ERRU**):

(αποτελεσματική ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών, παρακολούθηση συμμόρφωσης με τους ισχύοντες κανόνες για τις επιχειρήσεις οδικών μεταφορών.

Οι παραβατικές επιχειρήσεις θα αντιμετωπίσουν συνέπειες στο κράτος μέλος στο οποίο είναι εγκατεστημένες)

**Σας ευχαριστώ για την προσοχή
σας**

Αλεξάνδρα Μπούμου

**Προϊσταμένη Διεύθυνσης Προγραμματισμού
και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών
Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας
(Επιθεώρηση Εργασίας Ελλάδας)**

COFFEE BREAK

14:00-14:20

MoveS

*Presentation of EURES Cyprus,
including recent development*

Antonis Kafouros

**Τα Ευρωπαϊκά Δίκτυα και Προγράμματα του
Τμήματος Εργασίας
που μπορούν να βοηθήσουν τους νέους
(και όχι μόνο!!)**



Αντώνης Κάφουρος
Ανώτερος Λειτουργός Εργασίας
Ιανουάριος 2024

Το Δίκτυο EURES



Πρώθηση της δίκαιης κινητικότητας των εργαζομένων στην Ευρώπη από το 1993

Σκοπός του Δικτύου EURES (EUROpean Employment Services)

- Παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση για δυνητικά μετακινούμενους εργαζομένους σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης, καθώς και συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην ΕΕ.
- Παρέχει υπηρεσίες σε άτομα που αναζητούν εργασία και στους εργοδότες για πρόσληψη και τοποθέτηση σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας σε 31 χώρες.
- Παρέχει υπηρεσίες σε εργαζομένους, αναζητούντες εργασία και κάθε πολίτη που επιθυμεί να επωφεληθεί από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας εντός της ΕΕ σχετικά με εργασία στην Ευρώπη.

Το Δίκτυο EURES

EUropean Employment Services

3η
YEARS OF
EURES

- Το δίκτυο αποτελείται από 1000+ εκπαιδευμένους Σύμβουλους σε όλη την Ευρώπη. Οι Σύμβουλοι παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα που αναζητούν εργασία αλλά και σε εργοδότες, με στόχο τη πρόσληψη και τοποθέτηση σε περισσότερες από 4 εκατ. κενές θέσεις εργασίας μέσω της Πύλης EURES (www.eures.europa.eu)
- Με την επιλογή «Αναζήτηση εργασίας» μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε πολλές θέσεις εργασίας σε 31 ευρωπαϊκές χώρες.
- Μπορείτε να καταχωρήσετε το βιογραφικό σας σημείωμα για να είναι διαθέσιμο για την αναζήτηση από χιλιάδες εγγεγραμμένους εργοδότες από όλη την Ευρώπη (μέσω EUROPASS)
- Λαμβάνετε ειδοποιήσεις μέσω email για κενές θέσεις εργασίας που ταιριάζουν με το βιογραφικό σας. Οι Σύμβουλοι EURES παρέχουν πληροφόρηση και βοήθεια για το πώς να υποβάλετε αίτηση και με ποιον να επικοινωνήσετε

Οι υπηρεσίες EURES προσφέρονται εντελώς δωρεάν

Όλες οι Πληροφορίες βρίσκονται στην ιστοσελίδα μας : www.eures.gov.cy



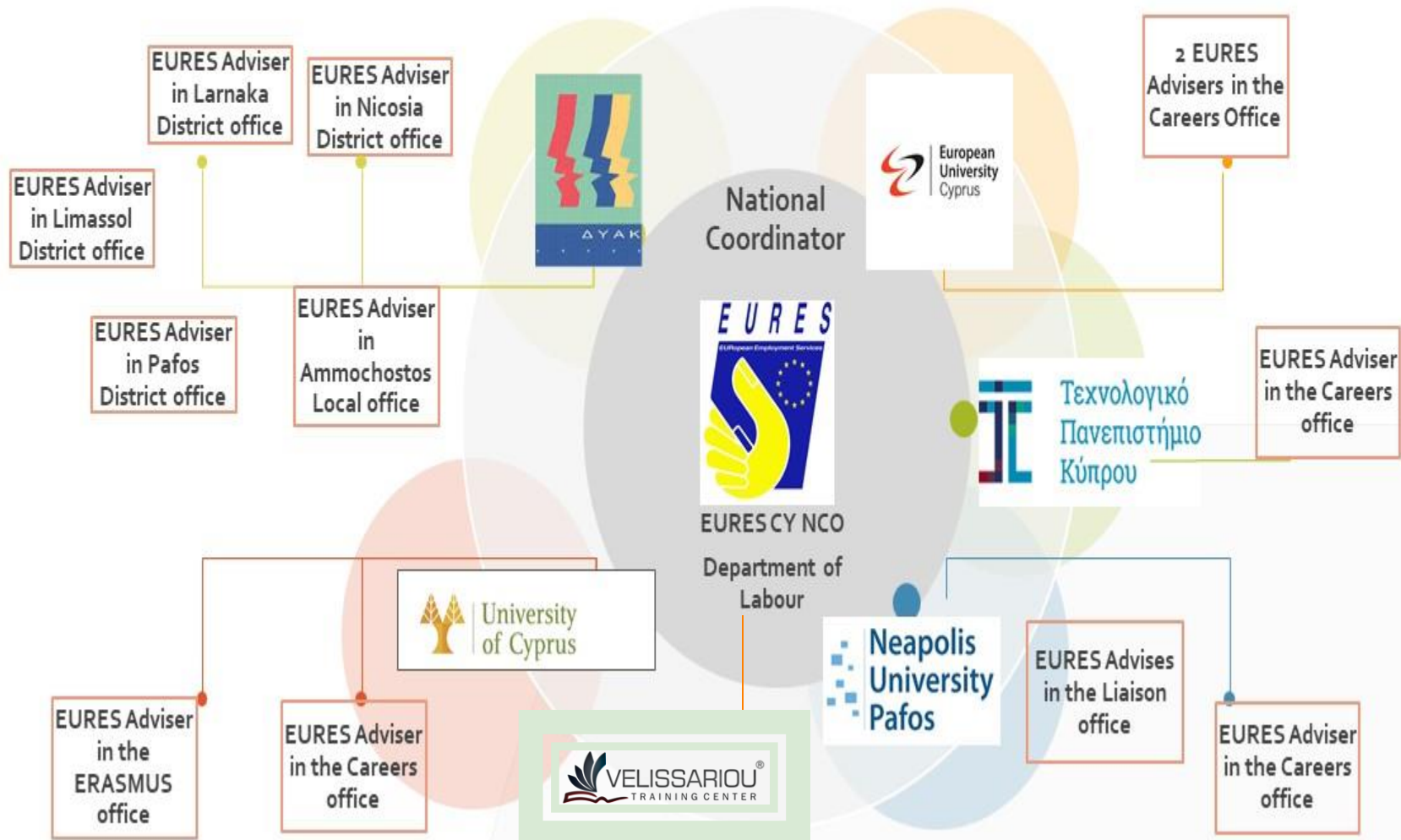
Παροχή των υπηρεσιών EURES στην Κύπρο

- Το EURES στην Κύπρο δημιουργήθηκε το 2004 και αποτέλεσε μέχρι το 2016 μέρος των υπηρεσιών που προσφέρει η ΔΥΑ σε άνεργους και εργοδότες
- Από το 2004-2012 το EURES Κύπρου βοηθούσε κυρίως τους εργοδότες να βρουν ανθρώπινο κεφάλαιο από την Ευρώπη (καθαρά χώρα υποδοχής), τότε συνέβη το οικονομικό κραχ....
- Από το 2012 έως το 2017 το EURES Κύπρου βοηθούσε / ενημέρωνε κυρίως τους άνεργους σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης στην Ευρώπη (κυρίως υπηρεσίες αποστολής σε άλλα ΚΜ για εργασία)
- Από το 2017 έως σήμερα το EURES Κύπρου έχει ένα πιο ισορροπημένο ρόλο στην αγορά εργασίας, με τη Κύπρο να είναι ένας επιθυμητός τόπος για εργασία, και ταυτόχρονα κύπριοι να ενδιαφέρονται για εργασία στο εξωτερικό..

Αλλαγές στη σύνθεση του δικτύου μετά τον νέο Ευρωπαϊκό Κανονισμό λειτουργίας του Δικτύου (2016)

- Η ίδρυση του Εθνικού Γραφείου Συντονισμού το 2018 υπό τον Διευθυντή Εργασίας
- Ο διορισμός των ΔΥΑ ως μέλους του EURES
- Η θέσπιση του συστήματος εισδοχής μελών και εταίρων του EURES σε 3 στάδια:
 1. Πρόσκληση εισδοχής για εταίρους για όλα τα πανεπιστήμια και άλλα ιδρύματα εκπαίδευσης/κατάρτισης (on going)
 2. Πρόσκληση Εισδοχής Μελών (διαθέσιμη μόνο σε αδειοδοτημένα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας) (2024)
 3. Πρόσκληση εισδοχής για κοινωνικούς εταίρους (2024)

EURES Cyprus Network 2023



Πώς συνεργάζονται το EURES και οι ΔΥΑ στην Κύπρο

ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

- Όλα τα άτομα που αναζητούν εργασία κατά την εγγραφή τους στη ΔΥΑ ερωτώνται εάν είναι πρόθυμοι να εργαστούν στην Ευρώπη.
- Εάν η απάντηση είναι 'ΝΑΙ', τότε τους παρουσιάζεται φυλλάδιο σχετικά με το EURES, και τους εξηγούνται οι ευκαιρίες που μπορεί να προσφέρει το EURES για εργασία στην Ευρώπη. Επίσης το βιογραφικό τους προωθείται στην πύλη του δικτύου για να είναι διαθέσιμο σε εγγεγραμμένους εργοδότες στη πύλη
- Εάν χρειάζονται πιο εξειδικευμένο χειρισμό και περισσότερες πληροφορίες, μπορούν να προγραμματίσουν ραντεβού με τον Σύμβουλο EURES στην πόλη τους.
- Τα άτομα που αναζητούν εργασία ενθαρρύνονται να επιστρέψουν με προσφορές εργασίας που έχουν βρει στο EURES, αφού κάνουν τη δική τους έρευνα μέσω της πύλης αναζήτησης
- Ο Σύμβουλος EURES θα δώσει πληροφορίες για κενές θέσεις, εργοδότες στο εξωτερικό, πληροφορίες για συνθήκες διαβίωσης και εργασίας
- Τα βιογραφικά σημειώματα από άτομα που αναζητούν εργασία από άλλες χώρες της ΕΕ διεκπεραιώνονται μόνο εάν αναφέρονται σαφώς σε αριθμό κενής θέσης στη Κύπρο. Τα τυχαία βιογραφικά απορρίπτονται λόγω έλλειψης χρόνου.

Πώς συνεργάζονται το EURES και οι ΔΥΑ στην Κύπρο

3η YEARS OF
EURES

ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ στη ΚΥΠΡΟ

- Οι Εργοδότες που έρχονται στη ΔΥΑ για να δηλώσουν τις κενές τους θέσεις, παρουσιάζουν το έντυπο κενής θέσης εργασίας που περιλαμβάνει ειδική ενότητα σχετικά με το EURES.
- Ο εργοδότης ερωτάται μέσω του έντυπου εάν η κενή θέση εργασίας που δηλώνει στη ΔΥΑ θα δημοσιευθεί ηλεκτρονικά, συμπεριλαμβανομένης της τηλεφόρτωσής της κενής θέσης στην πύλη EURES (η φόρτωση γίνεται και στην αγγλική γλώσσα για σκοπούς κατανόησης από αναζητούντες εργασία στο εξωτερικό).
- Η ενότητα EURES στο έντυπο κενής θέσης περιλαμβάνει επίσης πληροφορίες σχετικά με την παροχή καταλύματος από τον εργοδότη, τυχών μπόνους, την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού κλπ.
- Όλες οι κενές θέσεις εργασίας που ανεβαίνουν στη στην EURES έχουν ένα υπεύθυνο Σύμβουλο EURES, ο οποίος παραλαμβάνει CVs, παραπέμπει βιογραφικά στους εργοδότες, προβένει σε τοποθετήσεις, βοηθά τους εργοδότες να έρθουν σε επαφή με τους ενδιαφερόμενους, κτλ.
- ΟΛΕΣ οι κενές θέσεις ΠΡΕΠΕΙ να περιλαμβάνουν μισθούς, οι συνθήκες εργασίας να είναι σύμφωνα με τους νόμους και κανονισμούς, ενώ καμία κενή θέση δεν καταχωρείται αν δεν γίνει αποδεκτή από τη ΔΥΑ.



Πώς συνεργάζονται το EURES και οι ΔΥΑ στην Κύπρο

ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ EURES ΚΥΠΡΟΥ (ΕΓΣ)

- Το ΕΓΣ Κύπρου είναι από το 2016 μια από τις υπηρεσίες του Τμήματος Εργασίας με στόχο τον συντονισμό των δράσεων και υποχρεώσεων του δικτύου EURES στη Κύπρο.
- Κάθε Σύμβουλος EURES υποχρεούται να αποστέλλει μηνιαία στατιστικά στοιχεία σχετικά με το έργο που επιτελείται για το EURES. Ο χρόνος που αφιερώνουν στις δραστηριότητες του EURES παρακολουθείται από το ΕΓΣ για σκοπούς χρηματοδότησης των δράσεων μέσω του ΕΚΤ.
- Συμμετέχει σε εθνικές δράσεις (ημέρες καριέρας, ενημερωτικές ημερίδες, ημερίδες απασχόλησης, παρουσιάσεις κ.λπ.). Συμμετέχουμε κατά μέσο όρο σε 1-2 εκδηλώσεις το μήνα στη Κύπρο η στο Εξωτερικό.
- Οργάνωση διμερών συνεργασιών με Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Φινλανδία, Σουηδία, Μάλτα, Γερμανία
- Συνεχιζόμενη εκπαίδευσης των Συμβούλων EURES σε θεματικές όπως η κοινωνική ασφάλιση, η φορολογία, υπηρεσίες προς ανέργους και εργοδότες, επικοινωνία, κτλ.

Οι εταίροι του Δικτύου EURES Κύπρου

- Τα Πανεπιστήμια Εταίροι είναι κυρίως υπεύθυνα για την ενημέρωση και την παροχή συμβουλών στους φοιτητές, πτυχιούχους και αποφοίτους τους σχετικά με το δίκτυο EURES και τις δυνατότητες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας της ΕΕ.
- Ο κάθε εταίρος δημιουργεί γραφείο EURES στο γραφείο καριέρας του, με εκπαιδευμένους Συμβούλους EURES.
- Προωθούν μέσω των πανεπιστημιακών Extranet και Intranet, σε πάνω από 80.000 άτομα πληροφορίες σχετικά με κενές θέσεις εργασίας, εκθέσεις εργασίας,
- Έχουν δικτυωθεί με άλλα κέντρα EURES και προωθούν τους ενδιαφερόμενους πτυχιούχους σε κενές θέσεις εργασίας
- Άρχισαν να δημιουργούν συνέργειες μεταξύ του EURES και του προγράμματος ERASMUS+ που προσφέρουν τα πανεπιστήμια
- Προωθούν το EURES μέσω των λογαριασμών τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- Αρχίζουν να συνεργάζονται με σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τη βελτίωση της προβολής του EURES από νεαρή ηλικία (15+)
- Αποστέλλουν στατιστικά στοιχεία σε βμηνη βάση.

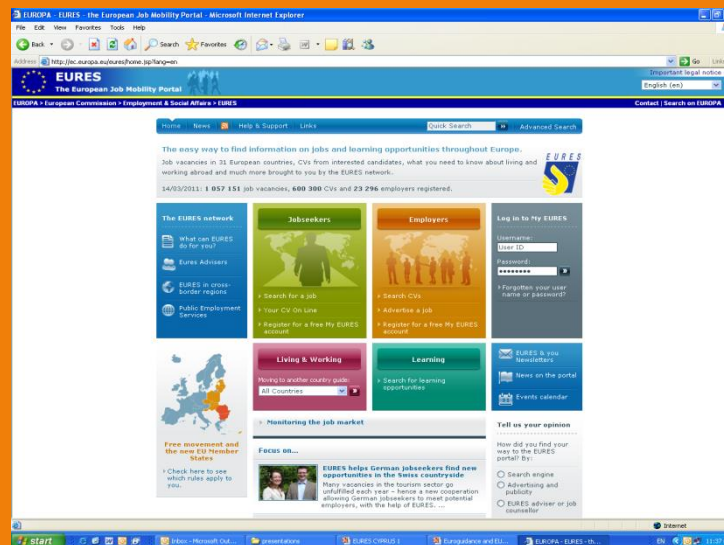
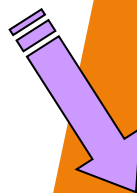
Πώς λειτουργεί το Δίκτυο



Το Δίκτυο Λειτουργεί μέσω δύο σημαντικών πυλώνων:



Ο Ανθρώπινος Πυλώνας
-οι Σύμβουλοι EURES



Η Δικτυακή πύλη EURES

Μεταξύ τους, παρέχουν ένα ευρύ
φάσμα πληροφοριών, κενών θέσεων εργασίας
και βιογραφικών

Find a job in Europe

There are currently **4420411** jobs waiting for you!

Keywords, company, job title, ... All European Countries Search

Advanced search

Specific data quality disclaimer and terms of use for job vacancies

Jobs by

Location

Sector

Occupations

Austria (78404)

Belgium (641829)

Bulgaria (6328)

Croatia (12574)

Cyprus (2493)

Czechia (101587)

Denmark (1693)

Estonia (3181)

Finland (16956)

France (720993)

Germany (857828)

Greece (5805)

Hungary (4469)

Iceland (22)

Ireland (1131)

Italy (74)

Latvia (11495)

Liechtenstein (509)

Lithuania (5974)

Luxembourg (3750)

Malta (219)

Netherlands (210745)

Norway (15025)

Poland (17143)

Portugal (2047)

Romania (16)

Slovakia (11113)

Slovenia (4201)

Spain (22457)

Sweden (51307)

Switzerland (20862)

The EURES Portal

www.eures.europa.eu

EURES

Contact Us

About us

Need help?

EURES

- Home
- Jobseekers ▾
- Employers ▾
- Living & Working ▾
- EURES Services ▾
- My EURES

Home > Jobseekers > Find a job

Job results

There are currently 4,420,433 jobs waiting for you !

[Advanced search](#)

Search Criteria [Reset](#)

ALL FIELDS Architect LOCATION Spain

[Save as new search profile](#)

Show filters

Filters

Publication date

Choose... ▾

Location ⓘ

- Austria (432) ▾
- Belgium (39541) ▾
- Bulgaria (0) ▾

Showing 1 to 10 of 43 vacancies

Sort by: Relevance Most recent

Results per page: 10 25 50

IT Enterprise Architect (f/m/d) (Alemania) 10/11/2023

- Spain
- Systems analysts

Architecte du bâtiment 21/11/2023

Non renseigné

Need help? ↑

Keywords, company, job title, ...

All European Countries

Search

Advanced search

Specific data quality disclaimer and terms of use for job vacancies

Jobs by

- Location
- Sector
- Occupations**

Shop sales assistants (96231)	Heavy truck and lorry drivers (52017)	Secretaries (general) (36944)
Freight handlers (76442)	Building and related electricians (51279)	Cooks (35693)
Agricultural and industrial machinery mechanics and repairers (61585)	Cleaners and helpers in offices, hotels and other establishments (41288)	Health care assistants (32658)
Nursing professionals (60635)	Social work associate professionals (40093)	Mechanical machinery assemblers (31424)
Manufacturing labourers not elsewhere classified (56142)	Motor vehicle mechanics and repairers (40079)	Waiters (30813)
Accountants (52597)	Metal working machine tool setters and operators (39801)	Plumbers and pipe fitters (29935)

[More information about ESCO occupations](#)

EURES

This site is managed by: European Labour Authority

Contact Us

Contact EURES Helpdesk

Follow us

- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- YouTube
- Instagram
- Subscribe to our newsletter

About us

- Languages on EURES
- Cookies on EURES
- EURES Privacy policy
- EURES Legal notice

Need help?

Living and working conditions

Διαβίωση και εργασία σε μια χώρα

Please note the following pages are only available in English, French, German and the national language(s) of the country you will be looking at.

You can use the machine translation feature at the top of the page to translate each page to the language you prefer. (Note that for the time being Icelandic and Norwegian are not available yet in the machine translation feature.)

Living and working conditions in Europe

Select the country you would like to read more about

[Austria](#) | [Belgium](#) | [Bulgaria](#) | [Croatia](#) | [Cyprus](#) | [Czechia](#) | [Denmark](#) | [Estonia](#) | [Finland](#) | [France](#) | [Germany](#) | [Greece](#) | [Hungary](#) | [Iceland](#) | [Ireland](#) | [Italy](#) | [Latvia](#) | [Lithuania](#) | [Luxembourg](#) | [Malta](#) | [Netherlands](#) | [Norway](#) | [Poland](#) | [Portugal](#) | [Romania](#) | [Slovakia](#) | [Slovenia](#) | [Spain](#) | [Sweden](#) | [Switzerland](#)

Share this page

Twitter | Facebook | LinkedIn | E-mail

More share options

Your cookie preferences have been saved. To change your preferences at any time, see our [cookies policy](#) or visit the link in the page footer. Close

Search for EURES Advisers

By country | By organisation | By cross-border partnership | By name | By language

Country *

Italy

Please enter the postal code (without the country code) or select the region of the EURES Adviser you are searching for.

Postal code

Region

South Calabria Crotone

Reset Search

Showing 1 to 1 of 1 EURES Advisers

Sort by: Last Name First Name

Results per page: 10 25 50

 **Ciro Fedele**
Calabria - Regional Administration
EURES Italy

Need help?

Νέα Ιστοσελίδα EURES Κύπρου -

www.eures.gov.cy

en/index_en?opendocument

Home Page

Members & Partners
Admission System

Contact Us

FAQ

Search...

GO

RATE THE
EURES CYPRUS
SERVICES

Find Us on: **facebook**


COVID-19
PRESS AND INFORMATION OFFICE



PREVIT

Welcome to our Website



#Rights4AllSeasons
#EURESSeasonalWorks

Supporting employers to
recruit seasonal workers

**SEASONAL WORK
WITH EURES**

Seasonal Work with EURES, #Rights4AllSeasons, #EURESSeasonalWorks

ELA
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY

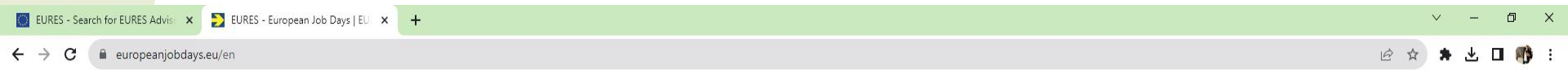
EURES

Rights for All Seasons – Campaign on Seasonal Workers



European On line Job Days

www.europeanjobdays.eu



EUROPEAN JOB DAYS
FIND YOUR JOB IN EUROPE



THE PARTNER OF
ELA
EUROPEAN LABOUR AUTHORITY



home



events



employers

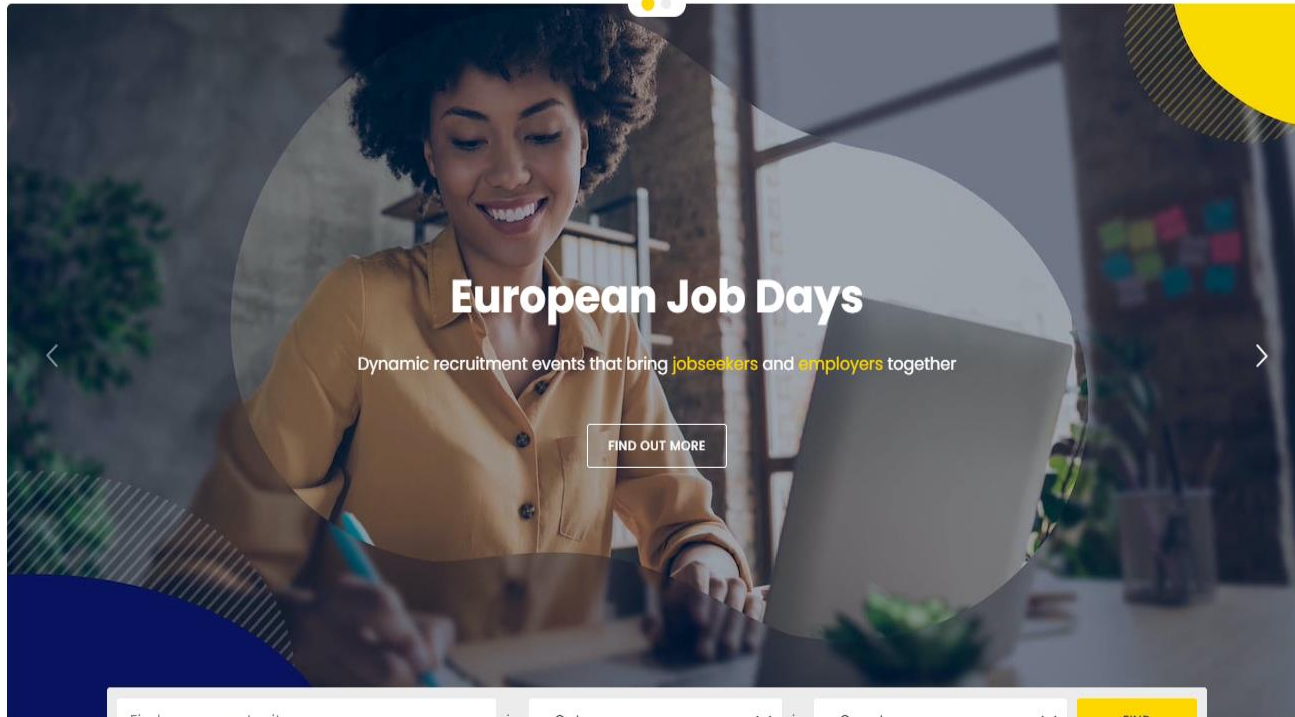


jobs

English **EN**



log in



Find your opportunity in in

This might interest you

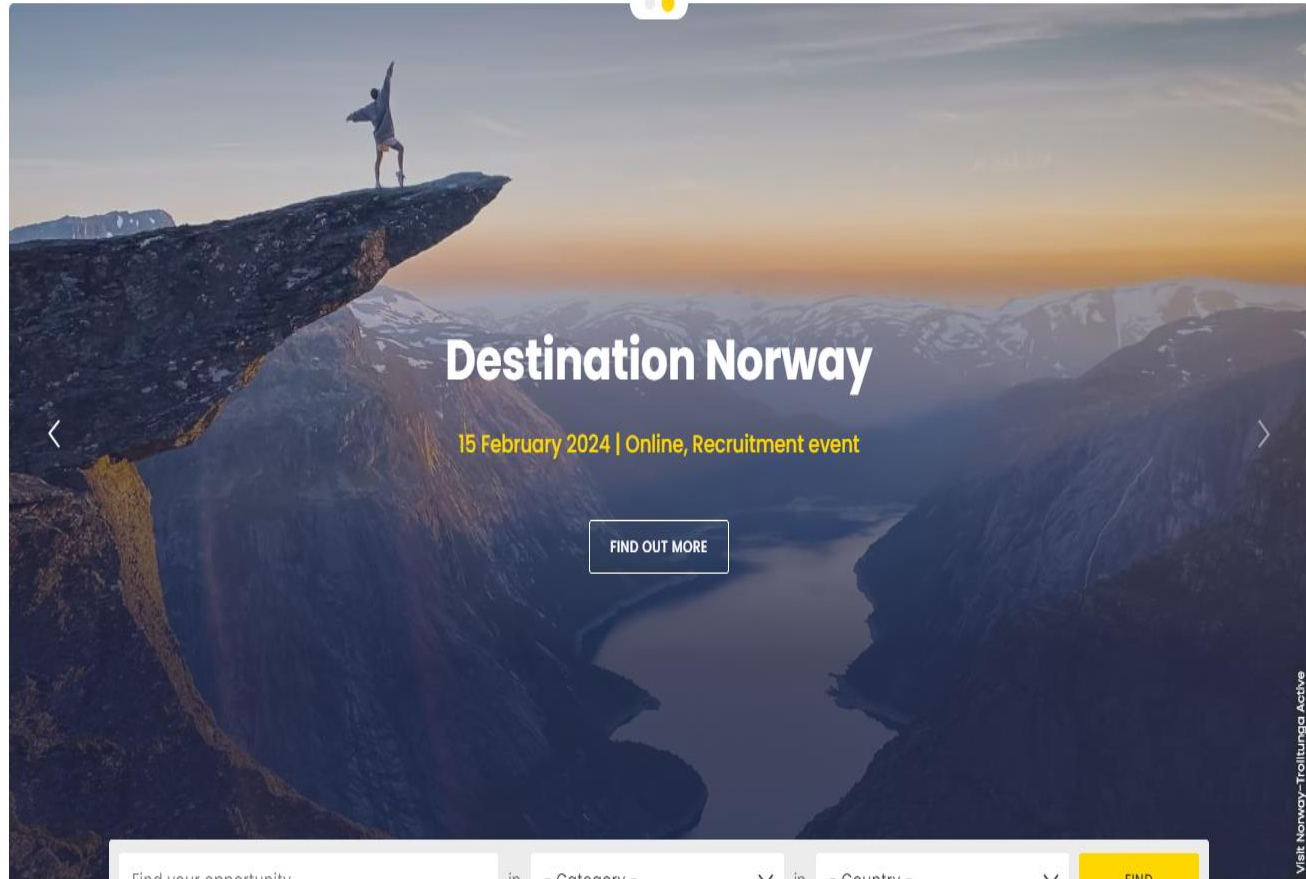




English EN



log in



Destination Norway

15 February 2024 | Online, Recruitment event

FIND OUT MORE

Find your opportunity in in


This might interest you


PAST PAST PAST




156 49

Building Ireland's Future: Careers in Construction

 Event date:
30 November 2023

 Event type:
Online

 Registration status:
Closed

- [ABOUT](#)
- [PROGRAMME](#)
- [JOBS](#)
- [EMPLOYERS](#)

EURES Targeted Mobility Scheme



Το **(EURES TMS)** είναι "στοχευμένο Πρόγραμμα κινητικότητας" που χρηματοδοτεί την μετακίνηση για εργασία από ένα ΚΜ σε ένα άλλο.

Το πρόγραμμα στοχεύει να βοηθήσει νέους να βρουν εργασία, πρακτική άσκηση ή μαθητεία σε άλλο κράτος μέλος.

- **Οι υποψήφιοι πρέπει να είναι υπήκοοι ή νόμιμοι κάτοικοι** σε αυτές τις χώρες οι οποίοι μετακινούνται σε άλλη χώρα της ΕΕ για εργασία, κατάρτιση ή πρακτική εξάσκηση (18 ετών +)
- Έχουν εξασφαλίσει **σύμβαση εργασίας για τουλάχιστο 6 μήνες ή κατάρτιση και πρακτική άσκηση για τουλάχιστο 3 μήνες σε άλλο ΚΜ από αυτό που κατοικούν.**



ΤΟ Πρόγραμμα χρηματοδοτεί:

Μαθήματα γλώσσας (μέχρι €2000)

Έξοδα Ταξιδιού για interview με εργοδότη (μέχρι €500)

Έξοδα Μετεγκατάστασης (μέχρι €1400)

Έξοδα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, για σκοπούς εξάσκησης του επαγγέλματος (μέχρι €400)

Για να γίνει η χρηματοδότηση θα πρέπει να υπάρχει πρόθεση από εργοδότη που έχει κενή θέση στο δίκτυο EURES να εργοδοτήσει άνεργο



54%
Applicants matched
with a traineeship in 2019

Το Δίκτυο ανταλλαγής νέων



- Το πρόγραμμα EURODYSSSEE προσφέρεται από το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μέσω του Τμήματος Εργασίας σε συνεργασία με την Ένωση Δήμων Κύπρου.
- Δίνει την ευκαιρία σε νέους **18-32 ετών** να αποκτήσουν εργασιακή πείρα σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα (occupational/vocational training) για **περίοδο 4-7 μηνών** σε μία από τις περιοχές-μέλη του προγράμματος EURODYSSSEE.
- Η επιχορήγηση της κινητικότητας δίνεται στους συμμετέχοντες από τους συμβαλλόμενους φορείς της εκάστοτε χώρας υποδοχής και το ύψος της επιχορήγησης εξαρτάται από τους κανονισμούς της χώρας υποδοχής (από 400-700 ευρώ κάθε μήνα), παρέχεται διαμονή (με wifi, ηλεκτρικό και νερό συμπεριλαμβανομένων) .
- Το πρόγραμμα παρέχει επίσης ασφαλιστική κάλυψη δίνει την δυνατότητα παρακολούθησης εντατικών μαθημάτων ξένης γλώσσας κατά την περίοδο κατάρτισης.

Όλες οι θέσεις του προγράμματος είναι διαθέσιμες στο www.eurodyssee.eu

EUR DYSSEE

Assembly of European Regions

Στο πρόγραμμα μπορούν να συμμετάσχουν νέοι οι οποίοι:

- 1) Είναι μεταξύ 18 και 32 ετών κατά την ημερομηνία αναχώρησής τους,
- 2) Είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στα Γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης,
- 3) Έχουν ολοκληρώσει κατάρτιση ή σπουδές (κάτοχος σχετικού πιστοποιητικού ή τίτλου) στο πεδίο στο οποίο σχετίζεται η πρακτική άσκηση που προσφέρει η θέση.
- 4) Έχουν νόμιμη παραμονή στην Κυπριακή Δημοκρατία
- 5) Έχουν επαρκή γνώση της γλώσσας που θα χρησιμοποιείται κατά την διάρκεια της πρακτικής άσκησης

Όλες οι θέσεις του προγράμματος είναι διαθέσιμες στο www.eurodyssee.eu

30 YEARS OF
EURES

**THANK YOU
QUESTIONS ?**

eures.europa.eu

europeanjobdays.eu



MoveS

*The operation of SOLVIT network
in Cyprus, including dispute
resolution in relation to FMW and
SSC*

Spyros Triantafyllides



Λύσεις σε προβλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ως πολιτών της ΕΕ

“The operation of SOLVIT network in Cyprus”

MoveS seminar
26 January 2024

Τι είναι το Solvit;

- Το SOLVIT είναι ένα άτυπο δίκτυο όπου συμμετέχουν τα κράτη μέλη της ΕΕ + Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία (European Economic Area (EEA))
- Είναι μια εύχρηστη υπηρεσία και παρέχεται δωρεάν από τις δημόσιες αρχές
- Βοηθά επιχειρήσεις και ιδιώτες να επιλύσουν προβλήματα που προκαλούνται από εσφαλμένη εφαρμογή της νομοθεσίας της ΕΕ από μια αρχή άλλης χώρας
- Στόχος: γρήγορες και ρεαλιστικές λύσεις.

βλήματα σχετικά με τα δικαιωμάτά σας ω

Προϋποθέσεις εμπλοκής



- ✓ Δημόσια Αρχή
- ✓ Άλλο κράτος μέλος
- ✓ Δίκαιο της ΕΕ

Βλητήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Πως λειτουργεί;

Η υπόθεση/ παράπονο εξετάζεται από 2 κέντρα SOLVIT:

- το κέντρο SOLVIT της χώρας σας (καταγωγής ή διαμονής)– τοπικό κέντρο
 - εξετάζει αν το πρόβλημά εμπίπτει στις αρμοδιότητες του SOLVIT
 - ετοιμάζει τον σχετικό φάκελο και τον διαβιβάζει στο κύριο κέντρο SOLVIT
- το κέντρο SOLVIT της χώρας όπου ανέκυψε το πρόβλημα – κύριο κέντρο
 - επιβεβαιώνει αν θα ασχοληθεί με το συγκεκριμένο πρόβλημα ή όχι
 - προσπαθεί να βρει λύση στο πρόβλημά από κοινού με την αρμόδια αρχή

βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Λόγοι δημιουργίας

Υποβοήθηση
πολιτών και
επιχειρήσεων

Ομοιομορφία
στην
εφαρμογή
του Δικαίου
της ΕΕ

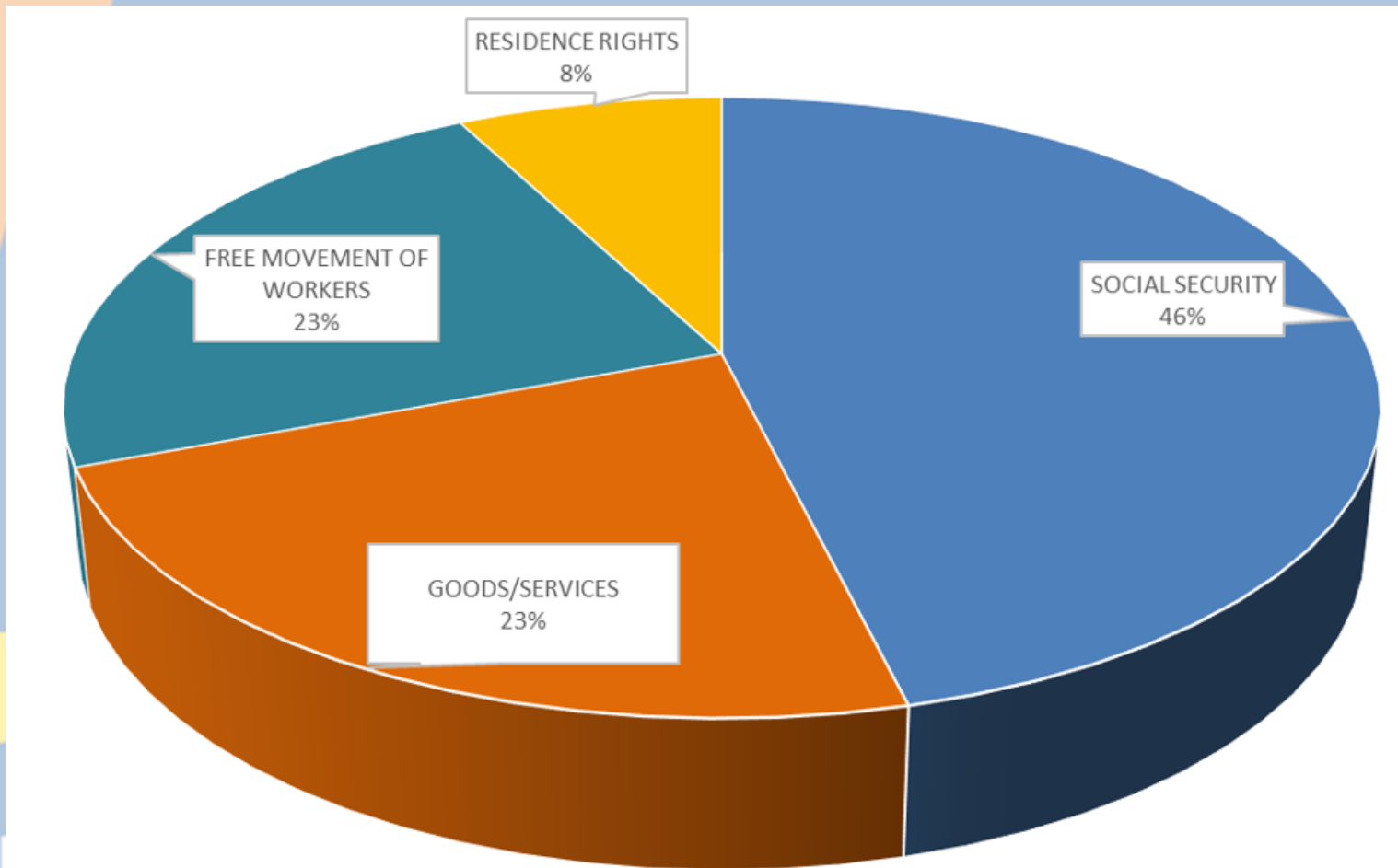
Βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Κυριότερα παράπονα

- Αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων
- Οικογενειακές παροχές
- Συνταξιοδοτικά δικαιώματα
- Αγαθά και υπηρεσίες
- Παροχές ανεργίας
- Φορολογία
- Δικαιώματα βίζας (θεώρησης) και διαμονής

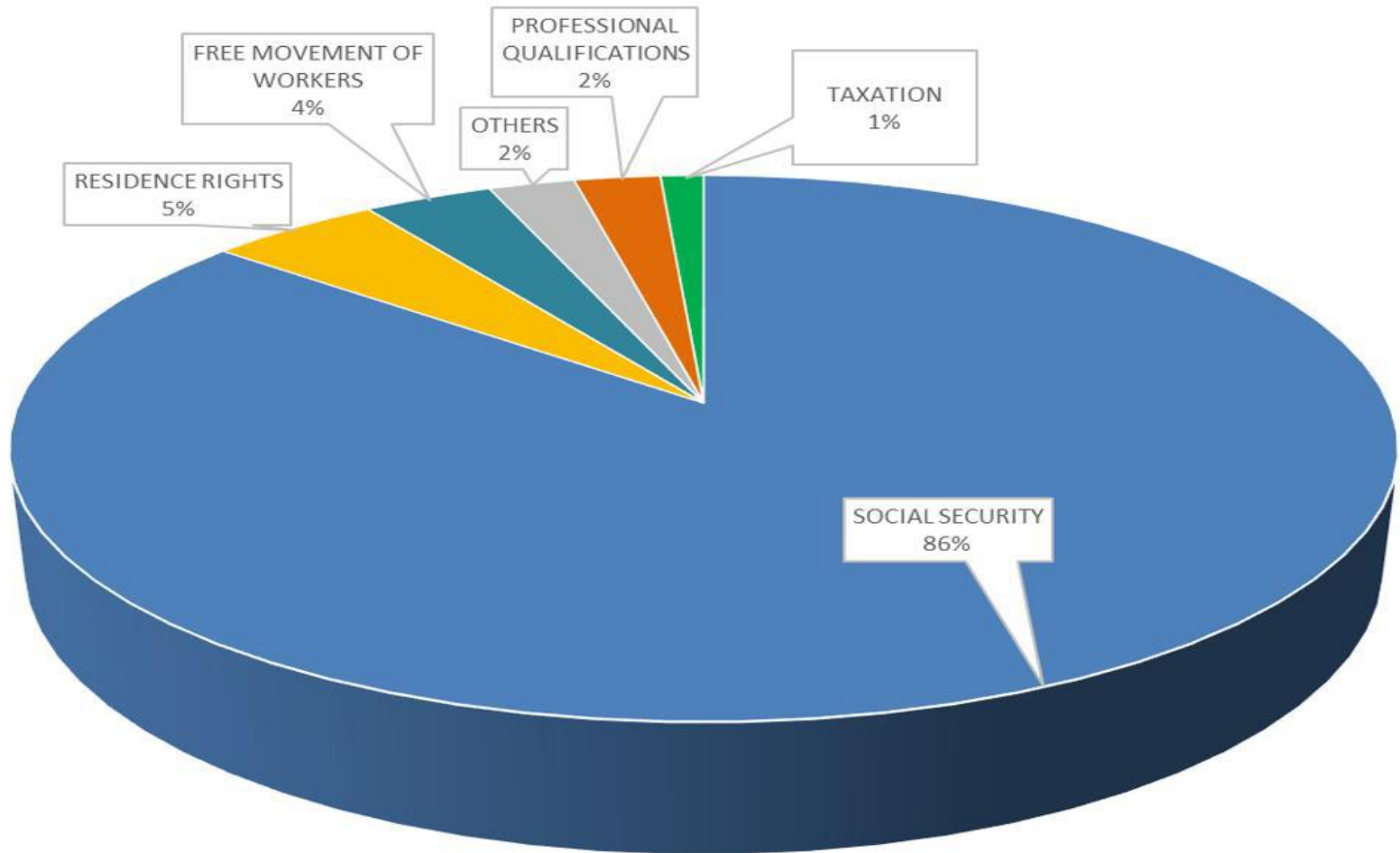
βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Παράπονα που υποβάλαμε



βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ως

Παράπονα αποδεχθήκαμε



βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Παραδείγματα επιτυχής παρέμβασης – FMW & SSC

- Επίδομα μητρότητας – Ελλάδα - απαιτήθηκε κάρτα διαμονής
- Οδηγός Ταξί – Ιρλανδία – καθυστέρηση στην αλλαγή άδειας οδηγού
- Επιχειρήσεις - Αποστολή A1/ LOA από άλλα κμ (Σουηδία, Ρουμάνια, Τσεχία) – εγγραφή εργαζομένων
- Ζήτηση ασφαλιστικών εισφορών από άλλα κμ
- Τέλη κυκλοφορίας οχημάτων – Ελλάδα -
- Σύνταξη χηρείας – Ιταλία – E205IT αποθανών
- Επιστροφή ΦΠΑ – Ιταλία, Ρουμανία
- Απόκτηση ID Swedish Tax Agency – ερευνητής άνοιγμα λογαριασμού – non biometric passport

Βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

Αποτελεσματικότητα solvit

Indicators ²	2022
Resolution rate ³ (<i>without structural cases</i>)	88%
Case handling time as home: first contact with the applicant in 7 days (<i>only cases submitted in webform</i>)	90%
Case handling time as home - preparation time 30 days	92%
Case handling time as home – acceptance or rejection of solutions proposed by lead centres in 7 days	75%
Case handling time as home- rejection of cases falling outside SOLVIT's mandate in 30 days	93%
Case handling time as lead - cases closed in 10 weeks	76%
Case handling time as lead – acceptance or rejections of cases submitted by home centres in 7 days	95%

Που θα μας βρείτε!

- http://ec.europa.eu/solvit/index_el.htm
- Υπουργείο
Ενεργείας, Εμπορίου,
Βιομηχανίας και
Τουρισμού,
Α. Αραούζου 6
1421
ΛΕΥΚΩΣΙΑ / NICOSIA
- Τηλ. 2286733,
22867181, 22867193



Βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω



ΛΝΜΠ

Τέλος!

βλήματα σχετικά με τα δικαιώματά σας ω

CLOSURE OF THE SEMINAR, RECEPTION & NETWORKING UNTIL 17:00