

Strasbourg den 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv

om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Sammanfattning
Konsekvensbedömning om förslaget till direktiv om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster
A. Behov av åtgärder
Varför? Vilket problem behöver åtgärdas?
År 2014 var 1,9 miljoner europeiska arbetstagare utstationerade. Även om utstationeringen av arbetstagare bara utgör 0,7 procent av EU:s totala sysselsättning stöder den det gränsöverskridande tillhandahållandet av tjänster på den inre marknaden, särskilt i byggbranschen och i vissa sektorer för personliga tjänster och företagstjänster. Enligt gällande bestämmelser måste de utsändande företagen respektera vissa grundläggande rättigheter i värdlandet, däribland <i>minimilön</i> . Denna bestämmelse leder till betydande löneskillnader mellan utstationerade och lokala arbetstagare i värdländerna, som uppskattas variera mellan 10 och 50 procent beroende på land och sektor. Differentierade lönebestämmelser snedvrider konkurrensen mellan företagen, genom att ge utsändande företag en fördel i fråga om arbetskraftskostnad över de lokala företagen i värdmedlemsstaterna. Bristande överensstämmelse mellan direktivet och annan EU-lagstiftning skapar en osäkerhet om rättsläget i fråga om likabehandling av utstationerade arbetstagare i EU:s regelverk när det gäller långvarig utstationering. Å andra sidan kan de allmänna bestämmelserna om utstationering vara olämpliga för att hantera specifika situationer såsom utstationering i samband med underleverantörskedjor, uthyrning genom bemanningsföretag och koncernintern utstationering.
Vad förväntas initiativet leda till?
Översynen av direktivet från 1996 syftar till att stärka de ursprungliga målen om att uppmuntra företag att utnyttja friheten att tillhandahålla tjänster över gränserna i ett klimat av sund konkurrens och respekt för arbetstagares rättigheter genom anpassning till nya ekonomiska och arbetsmarknadsrelaterade förutsättningar. Initiativet syftar framför allt till att säkerställa rättvisa lönevillkor för utstationerade arbetstagare och lika konkurrensvillkor mellan utsändande och lokala företag i värdlandet samt till att förtydliga EU-lagstiftningen.
Vad är mervärdet med åtgärder på EU-nivå?
Ett regelverk för utstationering av arbetstagare mellan medlemsstaterna kan endast upprättas på EU-nivå. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på lämplig nivå har fortsatt ansvar för att lagstifta och sätta löner, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

B. Lösningar
Vilka alternativ, både lagstiftning och andra åtgärder, har övervägts? Finns det ett rekommenderat alternativ? Varför?
Kommissionen anser att införandet av lika lönebestämmelser och utvidgningen av hänvisningen till allmängiltiga kollektivavtal till att omfatta alla sektorer är ett effektivare sätt att uppnå målen om rättvisa lönevillkor för utstationerade arbetstagare, rättvisare konkurrensvillkor för företag och ett tydligare rättsläge än att inte vidta några åtgärder alls. Kommissionen anser även att följande alternativ är effektiva för den rättsliga klarhetens skull: tillämpning av värdmedlemsstatens arbetsrätt på långvariga utstationeringar på över 24 månader, i linje med bestämmelserna om samordning av de sociala trygghetssystemen; införande av lika lön för utstationerade arbetstagare i underleveranskedjor och arbetstagare hos huvudentreprenören genom att tillämpa den sistnämndas arbetsvillkor, inbegripet från företagsavtal, om sådana finns; och obligatorisk tillämpning av lika villkor för utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och lokalanställda från bemanningsföretag.
Vem stöder vilket alternativ?
Alternativen att införa principen om lika lönebestämmelser för lika arbete och tillämpa värdmedlemsstatens arbetsrätt vid långvarig utstationering går i den riktning som förespråkas av sju medlemsstater (Österrike, Belgien, Frankrike, Tyskland, Luxemburg, Nederländerna och Sverige), Europafacket och European Builders' Confederation (EBC). Eurociett stöder översynen av direktivet för att säkerställa likabehandling mellan gränsöverskridande och nationella arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Nio medlemsstater (Bulgarien, Tjeckien, Estland, Ungern, Litauen, Lettland, Polen, Slovakien och Rumänien), BusinessEurope,

Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag (UEAPME) och den europeiska metall- och teknikindustrins intresseorganisation (CEEMET) har uttryckt att de vill vänta till dess att tillämpningsdirektivet genomförts tillräckligt länge innan de agerar.

C. De rekommenderade alternativens konsekvenser

Vad är nyttan med de rekommenderade alternativen (om sådana alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

Lika lönebestämmelser kommer att bidra till att öka lönen för utstationerade arbetstagare, minska löneskillnaderna i förhållande till lokala arbetstagare och skapa lika konkurrensvillkor mellan företagen i värdländerna. Genom att minska konkurrensen när det gäller arbetskraftskostnaden kommer utstationeringen av arbetstagare att främja tillhandahållandet av gränsöverskridande tjänster som bygger på specialisering, innovation och kompetens. Finjusteringen av de delar som skiljer sig åt mellan direktivet och annan EU-lagstiftning kommer att förtydliga rättsläget för företag, arbetstagare och myndigheter, och minska kostnaderna för potentiella tvister inför domstol. När det gäller underleverantörskedjor och långvarig utstationering förväntas tillämpningen av principen om likabehandling förbättra lönevillkoren för utstationerade arbetstagare och därmed stärka deras sociala skydd.

Vad är kostnaderna för de rekommenderade alternativen (om sådana alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

Lika lönebestämmelser kan öka lönekostnaderna för de utsändande företag som ligger i det lägre löneskiktet (en tredjedel av fallen), även om den totala arbetskraftskostnaden fortfarande kan vara lägre än för de lokala företagen i värdmedlemsstaterna på grund av gränsöverskridande skillnader i sociala avgifter och bolagsskatt. Att arbetskraftskostnadens roll som huvudsaklig konkurrensfaktor minskar kan leda till minskad konkurrenskraft för de företag som är belägna i medlemsstater med sämre lönevillkor, särskilt i arbetsintensiva sektorer såsom byggbranschen. Bestämmelser om likabehandling vid långvariga utstationeringar på över 24 månader och underleverantörskedjor kan också minska arbetskraftskostnadens roll som konkurrensfaktor med samma effekter som ovan, även om de långvariga utstationeringarna utgör en liten andel av de totala utstationeringarna. Tillämpningen av likabehandling på utstationerade arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag kan också leda till ökade lönekostnader för företagen, även om alternativet inte medför några nya villkor utöver dem som för närvarande gäller för lokalanställda arbetstagare från bemanningsföretag.

Hur påverkas företagen, särskilt små och medelstora företag och mikroföretag? Max åtta rader

Inga särskilda regler planeras för små och medelstora företag. Till att börja med kommer små och medelstora företag att dra nytta av ett tydligare rättsläge och minskad administrativ börda som uppkommer vid risk för tvister inför domstol. Lika lönebestämmelser samt likabehandling vid långvariga utstationeringar och underleverantörskedjor kan särskilt påverka små och medelstora företag som tillhandahåller gränsöverskridande tjänster genom utstationering av arbetstagare i låglönesegmentet av marknaden på grund av eventuella ökade lönekostnader. Skillnader mellan ländernas sociala avgifter och andra skatter, bland annat särskilda regler för små och medelstora företag i vissa medlemsstater, kan dock mildra effekterna. Små och medelstora företag som är verksamma i höglönesegmentet av marknaden genom utstationering av arbetstagare kommer å sin sida att dra nytta av ett klimat av sund konkurrens som bygger på lika konkurrensvillkor i fråga om lönebestämmelser. Effekten av de föreslagna alternativen kan öka deras affärsmöjligheter och potential att skapa nya arbetstillfällen.

Påverkas medlemsstaternas budgetar och förvaltningar i betydande grad?

Ingen särskild kostnad förväntas medföras för nationella budgetar och förvaltningar. Kostnaden för information och genomförande täcks redan in av tillämpningsdirektivet från 2014, som för närvarande håller på att införlivas.

Uppstår andra betydande konsekvenser?

Bättre information i A1-blanketten i kombination med införlivandet av tillämpningsdirektivet kommer att göra informationen om dynamiken inom utstationering av arbetstagare mer tillförlitlig.

D. Uppföljning

När kommer åtgärderna att ses över?

Kommissionen kommer att utvärdera konsekvenserna av direktivet fem år efter tidsfristen för införlivande. Utvärderingsrapporten kommer att utarbetas av kommissionen med bistånd av externa experter och i samråd med arbetsmarknadens parter och andra berörda parter.