



Strasbourg 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

KOMISSION YKSIKÖIDEN VALMISTELUASIAKIRJA

TIIVISTELMÄ VAIKUTUSTEN ARVIOINNISTA

Oheisasiakirja

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi

**palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön
toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta**

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

Tiivistelmä
Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta annetun direktiiviehdotuksen vaikutustenarviointi
A. Toimien tarve
Miksi? Mikä on ongelma?
<p>EU:ssa lähetettiin 1,9 miljoonaa työntekijää työhön toiseen jäsenvaltioon vuonna 2014. Vaikka tämä on vain 0,7 prosenttia koko EU:n työvoimasta, työntekijöiden lähettäminen työhön toiseen jäsenvaltioon tukee sisämarkkinoilla tapahtuvaa rajatylittävää palvelujen tarjontaa varsinkin rakennusalalla sekä eräillä henkilökohtaisten palvelujen ja yrityspalvelujen aloilla. Nykyisten sääntöjen mukaan lähetettävien yritysten on noudatettava vastaanottavan maan keskeisiä perusoikeuksia, kuten vähimmäispalkkaa. Maasta ja alasta riippuen tämä sääntö aiheuttaa arviolta 10–50 prosentin eroja lähetettyjen ja paikallisten työntekijöiden palkan välillä vastaanottavissa maissa. Eriytetyt palkkasäännöt vääristävät yritysten tasapuolisia toimintaedellytyksiä, sillä niiden vuoksi työvoimakustannukset ovat alhaisemmat lähetettävälle yrityksille kuin vastaanottavien jäsenvaltioiden paikallisille yrityksille. Erot direktiivin ja muun EU:n lainsäädännön välillä aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta sen suhteen, kohdellaanko lähetettyjä työntekijöitä EU:n sääntelykehyksessä tasavertaisesti silloin, kun kyseessä on pidempiaikainen lähettäminen. Toisaalta lähettämistä koskevat yleiset säännöt eivät välttämättä ole riittäviä tiettyihin erityistilanteisiin, kuten silloin, kun kyseessä on alihankintaketju, vuokratyö ja ryhmittymän sisäinen lähettäminen.</p>
Mihin aloitteella pyritään?
<p>Vuoden 1996 direktiivin tarkistuksella pyritään mukautumaan uusiin taloudellisiin oloihin ja työmarkkinaolosuhteisiin ja lujittamaan siten direktiivin alkuperäistä tavoitetta eli kannustaa palvelujen tarjoamisen vapautta rajojen yli reilun kilpailun hengessä ja työntekijöiden oikeuksia suojellen. Aloitteella pyritään ennen kaikkea varmistamaan lähetetyille työntekijöille oikeudenmukaiset palkkaehdot sekä takaamaan tasapuoliset toimintaedellytykset lähetettävälle yrityksille ja vastaanottavan maan paikallisille yrityksille. Lisäksi sen tarkoituksena on selkeyttää EU:n lainsäädäntöä.</p>
Mikä on EU-tason toiminnasta saatava lisäarvo?
<p>Työntekijöiden lähettämistä työhön toiseen jäsenvaltioon koskeva sääntelykehys voidaan vahvistaa ainoastaan EU:n tasolla. Jäsenvaltiot ja asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolet ovat jatkossakin vastuussa oman lainsäädäntönsä antamisesta ja palkkojensa asetannasta kansallisten lakien ja käytäntöjen mukaisesti.</p>
B. Ratkaisut
Mitä lainsäädännöllisiä ja muunlaisia toimintavaihtoehtoja on harkittu? Onko jokin vaihtoehto asetettu etusijalle? Miksi?
<p>Komission mielestä korvauksia koskevien yhtäläisten sääntöjen käyttöönotto ja yleisesti sitovien työehtosopimusten käsitteen laajentaminen koskemaan kaikkia aloja on tehokkaampi tapa saavuttaa lähetettyjen työntekijöiden oikeudenmukaisiin palkkaehtoihin, tasapuolisten toimintaedellytysten varmistamiseen yritysten välille ja lainsäädännön selkeyttämiseen tähtäävät toimintatavoitteet kuin toimien toteuttamatta jättäminen. Komissio katsoo, että myös seuraavat vaihtoehdot ovat tehokkaita oikeudellisen selkeyden parantamiseksi: vastaanottavan jäsenvaltion työläinsäädäntöä sovelletaan yli 24 kuukauden lähettämiskausiin sosiaaliturvan yhteensovittamissääntöjen mukaisesti; alihankintaketjuissa oleville lähetetyille työntekijöille ja pääurakoitsijan työntekijöille varmistetaan yhtäläinen korvaus soveltamalla pääurakoitsijan työntekijöiden työehtoja, jotka on tapauksesta riippuen voitu vahvistaa myös yrityskohtaisissa sopimuksissa; lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovelletaan pakottavasti samoja työehtoja ja -oloja kuin paikalta palkattuihin vuokratyöntekijöihin.</p>
Kuka kannattaa mitäkin vaihtoehtoa?
<p>Vaihtoehto, johon kuuluu ”sama palkka samasta työstä samassa paikassa” -periaatteen noudattaminen ja vastaanottavan jäsenvaltion työläinsäädännön soveltaminen pitkäaikaisiin lähettämiskausiin, saa tukea seitsemältä jäsenvaltiolta (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Euroopan ammatilliselta yhteisjärjestöltä (EAY) ja Euroopan rakennusyriyten yhteenliittymältä (EBC). Eurociett tukee vuokratyöntekijöistä annetun direktiivin</p>

tarkistamista, jotta rajatyölläisten ja kansallisten vuokratyöntekijöiden yhtäläinen kohtelu varmistettaisiin. Yhdeksän jäsenvaltiota (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), Business Europe, UEAPME ja CEEMET ilmoittivat haluavansa toteuttaa toimia vasta sitten, kun täytäntöönpanodirektiivin täytäntöönpanosta on kulunut riittävästi aikaa.

C. Parhaaksi arvioidun vaihtoehdon vaikutukset

Onko parhaaksi arvioidusta vaihtoehdosta etuja? Jos on, mitkä ovat sen pääasialliset edut?

Korvauksia koskevat yhtäläiset säännöt nostavat lähetettyjen työntekijöiden palkkoja, pienentävät palkkauksen eroa paikallisiin työntekijöihin nähden ja luovat tasapuoliset toimintaedellytykset vastaanottavien maiden yrityksille. Koska mahdollisuudet kilpailla työvoimakustannuksilla kapenevat, työntekijöiden lähettäminen työhön toiseen jäsenvaltioon lisää erikoistumiseen, innovointiin ja ammattitaitoon perustuvien rajatyölläisten palvelujen tarjontaa. Direktiivin ja muun EU:n lainsäädännön välisten erojen hienosäätö tekee tilanteen oikeudellisesti selkeämmäksi yrityksille, työntekijöille ja viranomaisille sekä vähentää mahdollisten oikeusriitojen kustannuksia. Kun kyseessä ovat alihankintaketjut ja pitkäaikaiset lähettämiskaudet, yhtäläisen kohtelun periaatteen uskotaan parantavan lähetettyjen työntekijöiden palkkaehtoja ja sitä kautta heidän sosiaaliturvaansa.

Onko parhaaksi arvioidusta vaihtoehdosta kustannuksia? Jos on, mitkä ovat sen pääasialliset kustannukset?

Yhtäläiset palkkasäännöt saattavat lisätä sellaisten lähetettävien yritysten palkkakustannuksia, jotka toimivat matalapalkkaisilla aloilla (kolmasosa tapauksista). Tästä huolimatta niiden kokonaistyövoimakustannukset voivat jäädä alhaisemmiksi kuin vastaanottavien jäsenvaltioiden paikallisilla yrityksillä, koska maiden välillä on eroja sosiaaliturvamaksuissa ja yritysveroissa. Työvoimakustannukset eivät ole enää yhtä merkittävä kilpailutekijä, mikä voi heikentää matalapalkkaisemmissa jäsenvaltioissa sijaitsevien yritysten kilpailukykyä varsinkin rakennusalan kaltaisilla työvoimavaltaisilla aloilla. Yli 24 kuukauden lähettämiskausiin ja alihankintaketjuihin sovellettavat yhtäläistä kohtelua koskevat säännöt voivat myös pienentää työvoimakustannusten merkitystä kilpailutekijänä, millä on edellä mainitut vaikutukset, vaikka vain pieni osa lähettämistä näyttää olevan pitkäaikaisia. Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden yhtäläinen kohtelu saattaa myös lisätä yritysten palkkakustannuksia, vaikka tässä vaihtoehdossa ei aseteta mitään uusia ehtoja niiden lisäksi, joita jo nyt sovelletaan paikalta palkattuihin vuokratyöntekijöihin.

Mitkä ovat vaikutukset yrityksiin, muun muassa pk-yrityksiin ja mikroyrityksiin? Enintään 8 riviä

Pk-yrityksille ei ole suunniteltu mitään erityisjärjestelmää. Ensi vaiheessa pk-yritykset hyötyvät oikeudellisen selkeyden parantumisesta ja oikeusriitojen vaarasta johtuvan hallinnollisen rasitteen alenemisesta. Palkkaa koskevat yhtäläiset säännöt sekä pitkäaikaisen lähettämiskausien ja alihankintaketjujen yhtäläinen kohtelu voivat vaikuttaa varsinkin matalapalkkaisten alojen työntekijöitä yli rajojen lähettäviin pk-yrityksiin, koska palkkakustannukset saattavat nousta. Maiden väliset erot sosiaaliturvamaksuissa ja muissa veroissa, mukaan lukien eräissä jäsenvaltioissa sovellettavat pk-yritysten erityisjärjestelyt, voivat kuitenkin lieventää tätä vaikutusta. Sitä vastoin korkeapalkkaisilla aloilla toimivat lähettävät pk-yritykset hyötyvät palkkasääntöjen tasavertaisuuden perustuvasta reilusta kilpailusta. Ehdotetut vaihtoehdot saattavat parantaa niiden liiketoiminta- ja työllistämismahdollisuuksia.

Kohdistuuko kansallisiin talousarvioihin ja viranomaisiin merkittäviä vaikutuksia?

Kansallisiin talousarvioihin ja viranomaisiin ei uskota kohdistuvan merkittäviä kustannuksia. Tiedotus- ja täytäntöönpanokustannuksista on jo säädetty vuoden 2014 täytäntöönpanodirektiivissä, jota jäsenvaltiot siirtävät parhaillaan osaksi lainsäädäntöään.

Onko muita merkittäviä vaikutuksia?

Esitettävissä asiakirjoissa A1 olevien tietojen paraneminen ja täytäntöönpanodirektiiviin saattaminen osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä lisäävät työntekijöiden lähettämisen työhön toiseen jäsenvaltioon kehittymistä koskevien tietojen luotettavuutta.

D. Seuranta

Milloin politiikkaa tarkastellaan uudelleen?

Komissio arvioi direktiivin vaikutusta viiden vuoden kuluttua määräajasta, johon mennessä se on saatettava osaksi kansallista lainsäädäntöä. Komissio laatii arviointikertomuksen ulkoisten asiantuntijoiden avustuksella sekä työmarkkinaosapuolia ja muita sidosryhmiä kuullen.