

**Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl bendrovių viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų***(COM(2010) 378 galutinis – 2010/0209 (COD))*

(2011/C 218/19)

Pranešėjas **Oliver RÖPKE**

Europos Sąjungos Taryba, vadovaudamasi Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 304 straipsniu, 2010 m. rugsėjo 29 d. nusprendė pasikonsultuoti su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu dėl

*Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl bendrovių viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų*

COM(2010) 378 galutinis – 2010/0209 (COD).

Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto parengiamąjį darbą šiuo klausimu, 2011 m. kovo 24 d. priėmė savo nuomonę.

471-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2011 m. gegužės 4–5 d. (2011 m. gegužės 4 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 152 nariams balsavus už, 2 – prieš ir 6 susilaikius.

**1. Išvados ir rekomendacijos**

1.1 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas palankiai vertina Europos Komisijos pastangas pasiūlyme dėl direktyvos dėl bendrovių viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų nustatyti skaidrias ir suderintas laikinai perkeliamų darbuotojų grupės priėmimo sąlygas.

1.2 Tačiau EESRK yra labai susirūpinęs dėl dalies direktyvos pasiūlymo turinio ir dėl to, kaip Europos Komisija bendravo su Europos socialiniais partneriais iki jos paskelbimo.

1.3 Komitetas apgailestauja, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 79 straipsnis buvo pasirinktas vieninteliu teisiniu direktyvos pagrindu, nors joje yra svarbios darbo teise pagrįstos nuostatos dėl vadovų, specialistų ir aukštąjį išsilavinimą turinčių stažuotojų, todėl ji turės didžiulę įtaką valstybių narių darbo rinkoms. Todėl prieš išplatindama konkretų pasiūlymą dėl direktyvos, Komisija, vadovaujantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsniu, dėl tokios iniciatyvos turėtų oficialiai konsultuotis su socialiniais partneriais. Tokiomis konsultacijomis ne tik būtų pabrėžtas Lisabonos sutarties tikslas didinti socialinio dialogo vaidmenį ES, bet ir suteikta galimybė išspręsti keletą dar iki paskelbimo kilusių ginčytinų klausimų su socialiniais partneriais.

1.4 Pasiūlymas dėl direktyvos, kuriame nustatomos bendrovių viduje perkeliamų trečiųjų šalių piliečių ir jų šeimų atvykimo sąlygos, susijęs ne tik su gana maža grupe vadovų, bet ir su specialistais ir aukštąjį išsilavinimą turinčiais stažuotojais.

Komiteto nuomone, direktyva, skirta tik vadovams, labiau atitiktų šios grupės žmonių konkrečią padėtį ir poreikius. Tačiau dar svarbiau tai, kad visiems direktyvoje minimiems darbuotojams darbo užmokesčio ir darbo sąlygų atžvilgiu būtų taikomi lygybės ir vienodo požiūrio principai ir kad būtų užtikrinta, jog šia direktyva nepiktnaudžiaujama.

1.5 Todėl EESRK siūlo bendrovės viduje perkeliams darbuotojams taikyti ne tik vienodas darbo užmokesčio sąlygas, bet ir tokias pat visas kitas darbo sąlygas, kaip ir darbuotojams priimančiojoje šalyje arba nuolatiniams darbuotojams. Šis lygybė turi būti užtikrinta ne tik visuotinai taikomais kolektyviniais susitarimais, bet ir visomis teisės aktų ir kolektyvinių susitarimų, įskaitant bendrovių susitarimus, nuostatomis. Šeimoms susijungimui, EESRK nuomone, turėtų būti taikomos panašios taisyklės kaip ir „Mėlynosios kortelės direktyvoje“ (Direktyva 2009/50/EB).

1.6 Šis pasiūlymas buvo paskelbtas įpusėjus didžiausiai ES istorijoje finansų ir ekonomikos krizei. Kai kurių valstybių narių ekonomika dar nėra atsigavusi, o nedarbo lygis toks aukštas, kad ES viduje galima tikėtis didesnių migracijos srautų. Savo 2011 m. metinėje augimo apžvalgoje <sup>(1)</sup> Komisija aiškiai sako kad kyla pavojus, kad ir atsigavus ekonomikos augimui naujų darbo vietų kūrimas bus nepakankamai dinamiškas ir todėl būtina padidinti gana žemą esamos darbo jėgos panaudojimą ES. Kita vertus, ir, atsižvelgiant į pastarąją Bendrąją užimtumo ataskaitą (2010 m.), EESRK pripažįsta, kad tam tikrose valstybėse narėse ir užimtumo srityse vis dar trūksta darbo jėgos.

<sup>(1)</sup> COM (2011) 11 galutinis, 2011 1 12.

1.7 Minėti darbuotojai perkeliama ir iš tokių trečiųjų šalių, kuriose darbo užmokestis ir socialinės apsaugos lygis yra daug mažesni nei ES. Todėl būtina veiksmingai stebėti, kaip laikomasi direktyvos, ir kartu vengti nereikalingos biurokratinės naštos įmonėms. Todėl šiuo metu Komisija kartu su valstybėmis narėmis kuria elektroninę keitimosi informacija sistema, kuria būtų palengvintas tarpvalstybinis administracinis bendradarbiavimas direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo (Direktyva 96/71/EB) klausimu. Ši sistema turėtų būti taikoma ir trečiųjų šalių piliečių perkėlimui bendrovių viduje.

1.8 EESRK nuomone, turėtų būti aiškiau apibrėžtos sąvokos „vadovas“, „specialistas“ ir „aukštąjį išsilavinimą turintis stažuotojas“, siekiant minėtoms bendrovėms suteikti daugiau teisinio tikrumo, taip pat ir užtikrinti, kad jos neviršytų Bendrajame susitarime dėl prekybos paslaugomis (GATS) ir dvišaliuose susitarimuose su trečiosiomis šalimis numatytų įsipareigojimų. Apibrėžtys turi būti suformuluotos taip, kad apimtų būtent tris aukštos kvalifikacijos darbuotojų, kurių perkėlimą siekiama reguliuoti šia direktyva, kategorijas.

1.9 EESRK mano, kad jeigu direktyvoje būtų laikomasi šių reikalavimų, ja iš tikrųjų būtų galima palengvinti praktinės patirties bendrovės viduje perdavimą į ES ir padidinti ES konkurencingumą.

## 2. Pasiūlymas dėl direktyvos

2.1 Šia direktyva siekiama palengvinti bendrovių grupėms, turinčioms patronuojamųjų bendrovių tiek ES viduje, tiek už jos ribų, perkelti trečiųjų šalių piliečius, įdarbintus bendrovėje, kuri įsikūrusi ne ES, į patronuojamąsias bendroves ar filialus ES valstybėse narėse. Turėtų būti sudarytos galimybės perkelti vadovus, specialistus ir aukštąjį išsilavinimą turinčius stažuotojus.

2.2 „Vadovas“ – asmuo, einantis aukštas pareigas ir iš esmės vadovaujantis priimančiajam subjektui, o jo veiklą prižiūri arba esminius nurodymus duoda direktorių valdyba, akcininkai arba jiems lygiavertis subjektas.

2.3 „Specialistas“ – asmuo, turintis labai gerų, konkrečių priimančiajam subjektui būtinų dalykinių žinių; atsižvelgiama ne tik į žinias, konkrečiai susijusias su priimančiuoju subjektu, bet ir į tai, ar asmuo turi aukštą kvalifikaciją, susijusią su darbu arba prekyba, kur reikia specifinių techninių žinių.

2.4 „Aukštąjį išsilavinimą turintis stažuotojas“ – sėkmingai baigęs mažiausiai trejų metų trukmės aukštojo mokslo programą ir aukštojo mokslo kvalifikaciją įgijęs asmuo, kuris yra perkeliama į priimančią patronuojamąją bendrovę, kad patobulintų savo žinias ir įgytų daugiau patirties bendrovėje ruošdamasis joje eiti vadovaujamas pareigas.

2.5 Direktyva nebus taikoma mokslininkams, nes jiems jau taikoma kita direktyva (Direktyva 2005/71/EB).

2.6 Valstybės narės gali reikalauti, kad perkeliamas asmuo toje pačioje bendrovių grupėje iki perkėlimo būtų išdirbęs bent 12 mėnesių, taip pat gali nustatyti tokia tvarka priimamų žmonių skaičių. Ilgiausia tokio perkėlimo trukmė treji metai vadovams ir specialistams ir iki vienerių metų – aukštąjį išsilavinimą turintiems stažuotojams.

2.7 Pagreitinta priėmimo tvarka ir bendru gyvenimo ir darbo leidimu turėtų būti padidintas susidomėjimas tokiais perkėlimais.

2.8 Bendrovių viduje perkeliama darbuotojai gali dirbti ir bet kuriame kitame subjekte, įsikūrusiame kitoje valstybėje narėje ir priklausančiame tai pačiai įmonių grupei, taip pat kitose valstybėse narėse priimančios patronuojamosios įmonės klientų įmonėse, jeigu perkėlimas į kitą valstybę narę trunka ne ilgiau kaip 12 mėnesių. Tačiau šiai taisyklei taikomos išimtys.

2.9 Turi būti laikomasi susitarimų dėl minimalaus darbo užmokesčio ir (arba) kolektyvinių susitarimų priimančiojoje šalyje. Taip pat turi būti laikomasi tokių teisių kaip asociacijų laisvės, teisė jungtis į sąjungas ir stoti į profesines sąjungas arba darbdavių asociacijas, pagal nacionalinę tvarką pripažįstami diplomai, suteikta galimybė naudotis prekėmis, paslaugomis ir socialinės apsaugos sistemomis, tačiau netaikoma visa priimančiosios šalies darbo ir socialinė teisė.

## 3. Įžanga

3.1 Įsigaliojus Amsterdamo sutarčiai migracijos politika iš dalies priklauso ES kompetencijai. Europos Vadovų Taryba ir Europos Sąjungos Taryba daugybę kartų tiesiogiai ragino plėtoti ES migracijos politiką (1999 m. Tamperėje priimtose Vadovų Tarybos išvadose, 2004 m. Hagos programoje, 2009 m. Stokholmo programoje ir Imigracijos ir prieglobsčio pakete).

3.2 2005 m., po viešų konsultacijų žaliosios knygos forma, Europos Komisija paskelbė „Teisėtos migracijos politikos planą“, kuriame pranešė apie keletą pasiūlymų dėl direktyvų dėl darbo migracijos. 2009 m. gegužės 25 d. Taryba priėmė direktyvą dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracijos („Mėlynosios kortelės direktyva“) <sup>(2)</sup>, tuo tarpu Taryboje ir Europos Parlamente vis dar deramasi dėl „Vieno leidimo direktyvos“. Be to, Europos Komisija tuo pačiu metu paskelbė pasiūlymą dėl direktyvos dėl sezoninio darbo ir pasiūlymą, su kuriuo susijusi ši nuomonė.

3.2.1 Dar 2001 m. Komisija pirmą kartą paskelbė pasiūlymą dėl horizontaliosios direktyvos, apimančios visų formų imigraciją darbo tikslais. Dabar ji nusprendė laikytis sektoriaus metodo, nes paaiškėjo, kad horizontalioji priemonė neįmanoma.

3.3 2010 m. liepos 13 d. Europos Komisija paskelbė pasiūlymą dėl direktyvos dėl darbuotojų perkėlimų bendrovių viduje, kuria siekiama ES lygmeniu suderinti trečiųjų šalių piliečių, kurie perkeliama iš ne ES įsikūrusios įmonės į tą pačią įmonių grupę ES, priėmimo taisykles.

<sup>(2)</sup> COM (2007) 637 ir 638, 2007 10 23.

3.4 Direktyvos projekte nustatomos taisyklės tiems darbuotojams, kurie yra ne ES valstybės gyventojai ir piliečiai, yra sudarę darbo sutartį su toje šalyje įsikūrusia, bendrovių grupei priklausančia įmone ir yra perkeltami iš tos įmonės į susijusią įmonę ES valstybėje narėje.

3.5 Savo aiškinamajame memorandume Europos Komisija teigia, jog siūloma direktyva siekiama padėti įgyvendinti strategijos „Europa 2020“ tikslus: sudarius skaidrias ir suderintas šios laikinai perkeltamų darbuotojų grupės priėmimo sąlygas, turėtų būti įmanoma nedelsiant reaguoti į tarptautinių bendrovių poreikį perkelti bendrovių viduje vadovus ir specialistus iš trečiųjų šalių. Perkėlimas turėtų padėti parengti aukštąjį išsilavinimą turinčius stažuotojus eiti vadovaujamas pareigas bendrovių grupėje. Komisija įsitikinusi, kad pasiūlyta direktyva padeda mažinti nereikalingas administracines kliūtis ir kartu apsaugoti darbuotojų teises bei sukurti saugų teisinį statusą iškilus ekonominiams sunkumams.

3.6 Iš esmės Europos Sąjungos migracijos politika pirmiausia turėtų būti siekiama pritraukti talentingiausias žmones ir kartu užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiami darbo bei socialiniai standartai ir, siekiant užkirsti tam kelią, būtų sukurti tinkami papildomi stebėsenos mechanizmai. Nors ilgalaikė migracija nėra pagrindinis šios direktyvos tikslas, vis dėlto reikėtų į ją atsižvelgti.

3.7 Siekiant skatinti tokį tarptautinį judumą, reikalinga sąžininga konkurencija ir pagarba darbuotojų teisėms, įskaitant bendrovių viduje perkeltamų asmenų saugaus teisinio statuso kūrimą. Pasiūlyme taip pat įtvirtinamos tam tikros bendrovių viduje perkeltamų darbuotojų teisės, pavyzdžiui, priimančiosios šalies kolektyviniuose susitarimuose numatyto darbo užmokesčio mokėjimas, nors nesiekama, kad būtų taikoma visa darbo teisė. Vadovams dažniausiai mokamas didesnis nei minėtas minimalus darbo užmokestis, tačiau specialistams ir aukštąjį išsilavinimą turintiems stažuotojams tai paprastai negalioja.

3.8 Savo nuomonėje dėl pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą sąlygų<sup>(3)</sup> EESRK laikėsi pozicijos, kad turėtų vykti nacionalinių institucijų ir socialinių partnerių dialogas, nes teisės aktai dėl darbuotojų imigrantų priėmimo yra susiję su darbo rinkos raida. EESRK savo nuomonėje dėl Pasiūlymo dėl Tarybos direktyvos dėl vienos paraiškų dėl vieno leidimo trečiųjų šalių piliečiams apsigyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų vienuodų teisių<sup>(4)</sup> taip pat nurodė, kad kiekviena valstybė narė, bendradarbiaudama su socialiniais partneriais, gali nuspręsti, kokio pobūdžio imigracija jai reikalinga.

3.9 Savo nuomonėje dėl darbuotojų imigrantų integracijos<sup>(5)</sup> EESRK teigė, kad integracija darbo vietoje, kartu su lygiomis

galimybėmis ir vienodo požiūrio taikymu, yra iššūkis ir socialiniams partneriams. To jie turi siekti kolektyvinėse derybose ir socialinio dialogo metu, taip pat ir Europos lygmeniu.

3.10 Iš to, kas paminėta, turėtų būti aišku, jog EESRK yra įsitikinęs, kad socialiniai partneriai turėtų dalyvauti teisėkūros procese tiek valstybėse narėse, tiek Europos Sąjungoje.

3.11 Dėl perkėlimo bendrovių viduje ir dėl „išorinio judumo“ verta pagalvoti apie sąlygas, kuriomis ES valstybių narių piliečiai galėtų būti komandiruojami į trečiąsias šalis. Visų pirma reikia užtikrinti, kad siūloma direktyva nemažintų Sąjungos gebėjimo prisiimti abipusius įsipareigojimus pagal Bendrojo susitarimo dėl prekybos paslaugomis (GATS) 4 būdą arba dvišalius susitarimus. Tai nepaprastai svarbu tokiems sektoriams kaip statybų pramonė, kuri iki šiol dar „nesusaistyta“ GATS.

#### 4. Bendrosios pastabos

4.1 Pirminė Europos Sąjungos socialinių partnerių reakcija į pasiūlytą direktyvą buvo labai skirtinga. Pavyzdžiui, „BUSINESS EUROPE“ iš esmės palankiai įvertino pasiūlymą ir manė, kad taip prisidedama prie didesnio skaidrumo ir bendrovių viduje perkeltamų darbuotojų priėmimo tvarkos supaprastinimo. Tačiau ir „BUSINESS EUROPE“ kritikavo kai kurias pasiūlymų nuostatas: visų pirma reikalavimą turėti 12 mėnesių darbo perkėliančioje įmonėje patirtį, taip pat tai, kad apribojimais valstybėms narėms, taikančioms palankesnes taisykles, galėtų būti pablogintos šiuo metu galiojančios nacionalinės taisyklės.

4.2 Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), priešingai, išreiškė didelį susirūpinimą dėl pasiūlytos direktyvos ir paragino Komisiją jos atsisakyti. ETUC sukritikavo sprendimą pasinaudoti Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 79 straipsniu kaip vieninteliu teisiniu direktyvos pagrindu, turėdama omenyje, kad tiek ja, tiek direktyva dėl sezoninių darbuotojų būtų daromas didžiulis poveikis valstybių narių darbo rinkoms, ir pareiškė, kad dėl tokių pasiūlymų su socialiniais partneriais turėtų būti diskutuojama vadovaujantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsniu. Ji taip pat manė, kad pasiūlymu neužtikrinamas vienodas požiūris į bendrovių viduje perkeltamus darbuotojus, taip pat nenumatomi patikrinimo mechanizmai ir sankcijos teisės aktų pažeidimų atveju.

4.3 Kalbant apie migracijos politiką, šis požiūris, bent jau iš dalies, yra „apykaitinės migracijos“ koncepcijos tęsinys. Bet kuriuo atveju tai – laikinos migracijos koncepcija, kuri dažnai laikoma nevykusia integracijos ir darbo rinkos politikos atžvilgiu. Jeigu ilgai Europoje kai kurių šalių sektoriuose ir profesijose pritrūks kvalifikuotų darbuotojų ir jaunimo, ši trūkumą pirmiausia reikėtų panaikinti Europoje rengiant tobulinimosi mokymus; tik po to turėtų būti galvojama apie darbo jėgos migracijos kontrolę ir vis didesnes teises, taip pat apie ilgiau galiojančio leidimo gyventi atitinkamoje šalyje perspektyvą.

<sup>(3)</sup> OL C 27, 2009 2 3, p. 108.

<sup>(4)</sup> OL C 27, 2009 2 3, p. 114.

<sup>(5)</sup> OL C 354, 2010 12 28, p. 16.

4.4 Kiti, priešingai, mano, kad apykaitinė migracija yra tinkama aukštos kvalifikacijos darbuotojų, kurie paskui savo įgytą patirtį gali pritaikyti savo kilmės šalyje, migracijai į Europą paskatinti, kartu Europoje suteikiama galimybė sukurti vienodas sąlygas varžytis su jos konkurentais visame pasaulyje dėl talentingiausiųjų.

4.5 Kai kurie „apykaitinės migracijos“ metodo variantai praeityje kai kuriose valstybėse narėse jau patyrė nesėkmę, atmaina: buvo manoma, kad migracija laikina, todėl nebuvo galvojama apie investavimą į integracijos priemones, o iš šios klaidos iš dalies dar iki šiol neištaisytos.

4.6 2007 m. Europos Komisija paskelbė svarbų komunikatą dėl apykaitinės migracijos ir Europos Sąjungos bei trečiųjų šalių judumo partnerystės (6). Komunikate buvo išdėstyti šios koncepcijos privalumai ir ypatumai. EESRK prie šios diskusijos prisidėjo objektyviai, parengdamas nuomonę savo iniciatyva (7), kurioje Komitetas pripažino, kad naudinga galėtų būti ir laikino atvykimo tvarka, o galiojantys nelankstūs įstatymai Europoje yra didžiulė kliūtis apykaitinei migracijai.

4.7 Žinoma, tai susiję ir su šeimos susijungimo klausimu, kuris ypač aktualus, kai laikina migracija trunka daug metų arba tampa nuolatinė migracija. Todėl vėlesniam šeimos narių atvykimui, EESRK nuomone, turėtų būti taikomos panašios taisyklės kaip ir vadinamojoje „Mėlynosios kortelės direktyvoje“ (Direktyva 2009/50/EB).

4.8 Galiausiai EESRK daugelyje savo nuomonių pabrėžė integracijos svarbą (8).

4.9 ES ir nacionalinės institucijos turi bendradarbiauti propaguodamos integracijos politiką. EESRK neseniai pabrėžė (9), kad bendra imigracijos politika turėtų apimti integraciją, abipusį socialinį bendro imigrantų ir priimančiosios visuomenės prisitaikymo procesą, kuris turėtų būti pagrįstas geru valdymu Europos Sąjungoje, nacionaliniu, taip pat regionų ir vietos lygmeniu. Savo nuomonėje dėl integracijos ir socialinės darbotvarkės (10) Komitetas siūlo integraciją įtraukti į įvairias ES politines, teisėkūros ir finansų priemones, siekiant skatinti integraciją, vienodą požiūrį ir nediskriminavimą.

(6) COM(2007) 248 galutinis

(7) OL C 44, 2008 2 16, p. 91.

(8) Žr. šias EESRK nuomones: OL C 125, 2002 5 27, p. 112; OL C 80, 2004 3 30, p. 92; OL C 318, 2006 12 23, p. 128; OL C 347, 2010 12 18, p. 19; OL C 354, 2010 12 28, p. 16; EESRK nuomonė dėl naujų integracijos iššūkių (pranešėjas Luis Miguel Pariza Castaños).

(9) OL C 48, 2011 2 15, p. 6.

(10) OL C 347, 2010 12 18, p. 19.

4.10 Tačiau aptariamasis direktyvos projektas prieštarauja integracijos pastangoms, nes manant, kad migracija laikina, nebūtų skatinama imtis integracijos priemonių.

4.11 Siekiant išvengti nesąžiningos konkurencijos, bendrovių viduje perkeliama darbuotojams turėtų būti sudarytos bent jau tokios pat darbo sąlygos, kaip ir bendrovių grupės vietos darbuotojams, ne tik minimalaus darbo užmokesčio, bet ir visų darbo teisės standartų priimančiojoje valstybėje požiūriu, t. y. turi būti taikomos visos priimančiosios valstybės darbo teisės nuostatos.

4.12 Dėl šių teisių EESRK savo nuomonėje dėl žaliosios knygos dėl ES pozicijos ekonominės migracijos valdymo klausimu (11) pabrėžė: „Šios diskusijos išeities taškas turi būti diskriminacijos uždraudimas. Kad ir kokiam laikui suteiktas leidimas gyventi ir dirbti, migruojantis darbuotojas ekonominiu, darbo teisės ir socialiniu atžvilgiu turi turėti tokias pat teises, kaip ir kiti darbuotojai“.

4.13 Savo nuomonėje dėl „vieno leidimo direktyvos“ (12) EESRK pabrėžė įvairių lygmenų (įmonės, sektoriaus, pavienės valstybės ir Europos) socialinių partnerių vaidmenį propaguojant vienodą požiūrį darbe. Šiuo atveju kaip svarbius subjektus reikia paminėti Europos įmonių tarybas, juk šiame projekte kalbama apie dideles bendroves, turinčias daug patronuojamųjų įmonių.

4.14 Bus labai svarbu stebėti, kaip laikomasi taisyklių. EESRK savo nuomonėje dėl Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, kuria numatomos sankcijos nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams (13), pabrėžia, kad nebus lengva vykdyti stebėseną, nes kontrolės institucijos neturi pakankamai kvalifikuotų darbuotojų, neaiškios pavienių įstaigų kompetencijos sritys ir yra daug bendrovių, kurias numatoma kontroliuoti. Todėl valstybės narės turi užtikrinti, kad kontrolės institucijoms pakaktų išteklių savo pareigoms veiksmingai atlikti.

4.15 Direktyvos taikymo sritis yra labai neaiškiai apibrėžta: visų pirma turi *de facto* būti aiškiai panaikinti apibrėžties „specialistas“ apribojimai siekiant išvengti padėties, kai visi bendrovių grupės darbuotojai iki trejų metų gali dirbti jos patronuojamojoje įmonėje valstybėje narėje. Taip pat apibrėžtis „aukštąjį išsilavinimą turintis stažuotojas“ turėtų būti iš naujo apsvartyta, kad iš tikrųjų tik žmonės, pasirengę eiti labai konkrečias vadovaujamas pareigas, galėtų būti perkelti kaip aukštąjį išsilavinimą turintys stažuotojai. Formuluojuojant apibrėžtį reikėtų atsižvelgti į 2005 m. Europos Sąjungos GATS pasiūlymą.

4.16 Reikėtų apsvarstyti galimybes šios direktyvos netaikyti tam tikriems sektoriams, jei jų darbdaviai ir profesinės sąjungos bendru sutarimu to prašo.

(11) OL C 286, 2005 11 17, p. 20.

(12) Žr. 4 išnašą.

(13) OL C 204, 2008 8 9, p. 70.

4.17 Perkėlimo iš vienos valstybės narės į kitą atveju kyla praktinių problemų dėl darbo užmokesčio, kurį perkeltas darbuotojas turi teisę gauti, mokėjimo. Su šio pasiūlymo taikymo sritimi susiję ir nuolat keliami darbo užmokesčio dempingo dėl perkėlimo iš kitų valstybių narių klausimai (direktyvos dėl darbuotojų komandiravimo taikymo srityje). Pavyzdžiui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl darbuotojų komandiravimo<sup>(14)</sup> pabrėžiama, kad dėl kontrolės trūkumų galėtų kilti problemų.

## 5. Konkrečios pastabos

5.1 „Specialisto“ apibrėžtis yra klaidinanti ir apima beveik bet kokią darbą, nes reikalaujama „tam tikram sektoriui būdingų specialisto žinių“. Ši apibrėžtis („asmuo, turintis labai gerų, konkrečių priimančiajam subjektui būtinų dalykinių žinių, o atsižvelgiama ne tik į žinias, konkrečiai susijusias su priimančiuoju subjektu, bet ir į tai, ar asmuo turi aukštą kvalifikaciją, susijusią su tokiu darbu arba prekyba, kuriems reikia specifinių techninių žinių“) yra daug platesnė nei atitinkama apibrėžtis GATS dalyje, kuri yra privaloma ES, nes (redakcijoje vokiečių kalba) nereikalaujama „neįprastų žinių“. Tai reiškia, kad gali būti perkeliamas bet kuris darbuotojas specialistas, dėl to labai padidėja spaudimo darbo užmokesčio atžvilgiu rizika.

5.2 Net jei perkėlimą bendrovės viduje šiuo metu dažniausiai naudoja didelės tarptautinės bendrovės, norint išvengti piktnaudžiavimo, reiktų nustatyti būtiniausius reikalavimus, taikytinus priimančiajam patronuojamajai įmonei. Pavyzdžiui, siekiant išvengti piktnaudžiavimo atveju, kai perkėlimas bendrovės viduje naudojamas tam, kad būtų įsteigtos vieno asmens įmonės, kurias sudaro perkeltas vadovas arba specialistas, visais atvejais jos turėtų būti tam tikro dydžio, pavyzdžiui, turėtų turėti tam tikrą skaičių darbuotojų.

5.3 Taip pat turėtų būti užtikrinta, kad bendrovių grupei priklausančios laikino įdarbinimo agentūros negalėtų komandiruoti darbuotojų į jos patronuojamąsias įmones.

5.4 Pasiūlyme dėl direktyvos nurodoma, kad valstybės narės įsipareigoja atsisakyti perkėlimo bendrovės viduje, jeigu darbdaviui arba priimančiajam subjektui nacionalinės teisės pagrindu skirta sankcija už nedeklaruotą darbą ir (arba) neteisėtą darbą. Tai turėtų būti taikoma ir tais atvejais, kai mokamas mažesnis nei kolektyvinėse sutartyse numatytas darbo užmokestis. Siekiant užtikrinti proporcingumą, darbdaviai turėtų tik laikinai, o ne nuolatinei, kaip nurodyta pasiūlyme, atsisakyti perkėlimo bendrovės viduje. Taip pat turėtų būti įmanoma skirtingai vertinti padėtį, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą.

5.5 Taip pat nepakanka tiesiog suteikti galimybę grįžti į patronuojamąją įmonę siunčiančiojoje valstybėje: veikiau reiktų numatyti darbo sutartį, kuri galiotų ilgiau, nei komandiravimo laikotarpis, kad būtų užtikrinta, jog darbuotojai nebus įdarbinami vien tik komandiravimo tikslu.

5.6 Projekte reikalaujama tik darbo užmokesčio atžvilgiu laikytis nacionalinių teisės aktų. Tačiau tokiais opiais klausimais, kaip perkėlimai bendrovės viduje, direktyvoje turėtų būti įtvirtinta, kad bendrovės viduje perkeliams darbuotojams turėtų būti taikomos visos priimančiosios šalies darbo teisės (tiek teisės aktų, tiek kolektyvinių sutarčių) nuostatos, o perkeliančioji organizacija arba priimančysis subjektas turėtų įsipareigoti laikytis šių nuostatų dar prieš perkėlimo pradžią. Gyvybiškai svarbu išvengti nesaugių darbų ir skirtumų, palyginti su nuolatiniiais darbuotojais.

5.7 Direktyvos 16 straipsniu valstybėms narėms suteikiama teisė išduoti leidimus gyventi ir dirbti ir kitų valstybių narių teritorijose, tačiau pavienių valstybių narių institucijos neturi kompetencijos išduoti tokius leidimus; ES taip pat negali perduoti tokios kompetencijos, nes ji pati neturi teisės išduoti leidimo gyventi ir dirbti atskirose valstybėse narėse. Be to, antroji valstybė narė neturi jokios galimybės jokia būdu patikrinti pirmojoje valstybėje narėje išduoto darbo leidimo kartu su leidimu gyventi. Todėl būtina aiškiai nurodyti, kad leidimas gali galioti tik jį išdavusioje valstybėje narėje.

5.8 Šiuo metu taip pat neaišku, kuri sistema taikoma tolesnio perkėlimo į antrą valstybę narę atveju, nes tai būtų perkėlimas iš vienos valstybės narės į kitą. Bet kokiu atveju bus būtina įtvirtinti konkrečių valstybių narių administracinio bendradarbiavimo tvarką.

5.9 Pasiūlymu nustatoma supaprastinta tvarka, tačiau ne visiškai aišku, apie kokį konkretų supaprastinimą kalbama. „Pagreitinta tvarka“ neturi būti kenkiama tikslumui atliekant patikrinimą: bet kokiu atveju turėtų būti užtikrinta, kad valdžios institucijos gali atidžiai ir laiku išnagrinėti kiekvieną atvejį, visų pirma dėl darbo užmokesčio mokėjimo.

5.10 Siekiama nustatyti iki trejų metų trunkantį perkėlimą. Tokios trukmės perkėlimai negali būti laikomi bendrovės viduje reikalingais trumpalaikiais komandiravimais, o perkeliamas asmuo turėtų būti įprastai integruojamas į veiklą priimančiojoje šalyje. Todėl turėtų būti taikoma visa priimančiosios šalies darbo ir socialinė teisė.

5.11 Daugelyje sektorių trejų metų perkėlimas yra ilgesnis nei įprasta darbo sutarties galiojimo trukmė. Tačiau jau priimta Pagrindų direktyva 2009/50/EB (Mėlynosios kortelės direktyva) dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų migracijos.

5.12 Be to, minimaliais darbo užmokesčiais ne visada galima užkirsti kelią darbo užmokesčio dempingui, nes projekte numatoma, kad tolesnio perkėlimo į antrą valstybę narę atveju turėtų būti taikomos leidimą išduodančiojoje šalyje taikomos sąlygos. Tokiais atvejais būtų taikomas ne įdarbinusioje šalyje nustatytas minimalus darbo užmokestis (kuris gali būti didesnis), o tas, kurį numato leidimą išduodanti šalis. Todėl bet kokiu atveju turi būti aiškiai nurodyta, kad perkeliama asmeniui turi būti mokamas tas minimalus darbo užmokestis, kuris taikomas

<sup>(14)</sup> OL C 224, 2008 8 30, p. 95.

valstybėje, kurioje jis ir (arba) ji iš tikrųjų dirba. Turi būti užtikrinta, kad taikomos visos kolektyvinių sutarčių nuostatos, taip pat lygybės principas.

5.13 Šioje nuomonėje nagrinėjamame direktyvos projekte nenumatoma galimybė perkeliams asmenims teikti teismams ieškinius dėl savo darbdavių Europos Sąjungoje: iš trečiųjų šalių perkeliamų darbuotojų atveju – pavyzdžiui, bylose dėl darbo užmokesčio mokėjimo priimančiojoje šalyje pagal kolektyvines sutartis, – būtų kreipiamasi į siunčiančiosios šalies, o ne atitinkamos valstybės narės teismus. Dėl to bendrovių viduje

perkeliams darbuotojams būtų sudaromi nepriimtini sunkumai teikti pagrįstus ieškinius. Tačiau teisė kreiptis į teismą yra vienas pagrindinių demokratinės visuomenės principų ir ji turi būti užtikrinta toje valstybėje, į kurią darbuotojai komandiruojami.

5.14 Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas ragina Europos Parlamentą ir Tarybą tolesniame teisėkūros procese stengtis pašalinti šiame pasiūlyme dėl direktyvos nurodytus trūkumus, kad būtų užtikrinta, jog šis pasiūlymas iš tiesų galėtų padėti palengvinti būtiną praktinės patirties perdavimą bendrovių viduje į ES.

2011 m. gegužės 4 d., Briuselis

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto  
pirmininkas  
Staffan NILSSON*

---