



Strasbūras, 2016 03 08
SWD(2016) 53 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS

POVEIKIO VERTINIMO SANTRAUKA

pridedamas prie

Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos

kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje

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

Santraukos lentelė

Siūlomos Direktyvos, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, poveikio vertinimas

A. Būtinybė imtis veiksmų

Kodėl? Kokia problema sprendžiama?

2014 m. Europoje buvo 1,9 mln. komandiruočių darbuotojų. Nors, palyginti su visa ES darbo jėga, komandiruočių darbuotojų procentinė dalis yra vos 0,7 proc., darbuotojų komandiravimas prisideda prie tarpvalstybinio paslaugų teikimo vidaus rinkoje, visų pirma statybų, paslaugų asmenims ir verslo paslaugų sektoriuose. Pagal dabartines taisykles komandiruojančios įmonės turi užtikrinti tam tikras esmines priimančiosios valstybės teises, įskaitant teisę į *minimalią* darbo užmokesčio normą. Dėl tokios nuostatos atsiranda nemažų darbo užmokesčio skirtumų: priklausomai nuo šalies ir sektoriaus komandiruoti darbuotojai gali uždirbti 10–50 proc. mažiau nei priimančiosios šalies vietos darbuotojai. Dėl skirtingų darbo užmokesčio taisyklių iškraipoma įmonių konkurencija, nes dėl mažesnių darbo sąnaudų siunčiančiosios įmonės įgyja pranašumą prieš priimančiosios valstybės narės įmones. Direktyva nevisiškai dera su kitais ES teisės aktais, todėl ES reglamentavimo sistemoje atsiranda teisinis netikrumas dėl vienodų sąlygų į ilgalaikes komandiruotes siunčiamiems darbuotojams. Kita vertus, bendro pobūdžio komandiravimo taisyklių gali nepakakti, kai tenka spręsti specifinius klausimus, pavyzdžiui, dėl komandiravimo subrangos grandinių atveju, per laikinojo įdarbinimo įmones ir įmonių grupėje.

Ko siekiama šia iniciatyva?

1996 m. Direktyvos peržiūros tikslas – dar geriau siekti pirminių tikslų: remti tarpvalstybinio paslaugų teikimo laisvę drauge užtikrinant sąžiningą konkurenciją, gerbiant darbuotojų teises ir prisitaikant prie naujų ekonomikos ir darbo rinkos sąlygų. Visų pirma iniciatyva siekiama užtikrinti sąžiningas komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio sąlygas, taip pat vienodas komandiruojančių ir vietos įmonių veiklos sąlygas priimančiojoje šalyje. Be to, siekiama padidinti ES teisės aktų aiškumą.

Kokia papildoma ES lygmens veiksmų nauda?

Darbuotojų komandiravimo į kitą valstybę narę reglamentavimo sistema gali būti nustatyta tik ES lygmeniu. Už šios srities teisės aktus ir darbo užmokesčio nustatymą pagal nacionalinę teisę ir praktiką ir toliau atsakys valstybės narės ir atitinkamo lygmens socialiniai partneriai.

B. Sprendimai

Kokios su teisės aktų leidimu susijusios ir nesusijusios politikos galimybės apsvarstytos? Ar yra tinkamiausia politikos galimybė? Kodėl?

Komisijos nuomone, nustačius vienodas darbo užmokesčio taisykles ir suteikus galimybę naudoti visuotinai taikomas kolektyvines sutartis visuose sektoriuose, būtų užtikrinta veiksmingesnė galimybė, palyginti su *status quo*, pasiekti politinį sąžiningo darbo užmokesčio komandiruotiems darbuotojams tikslą, sudaryti vienodas veiklos sąlygas įmonėms ir padidinti teisės aktų aiškumą. Be to, Komisija veiksminga (teisinį aiškumą didinančia) laiko ir galimybę, pagal kurią ilgesnėms nei 24 mėnesių ilgalaikėms komandiruotėms taikoma priimančiosios valstybės narės darbo teisė, drauge atsižvelgiant į socialinės apsaugos koordinavimo taisykles; nustatomas vienodas komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio subrangos grandinės įmonėse ir pagrindinio rangovo įmonėje, nes visiems taikomos rangovo įmonės darbo sąlygos, įskaitant nustatytas įmonės lygmens susitarimuose, jei tokių yra; privaloma tvarka taikomos tokios pačios sąlygos per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintiems tiek komandiruojamiems, tiek vietos darbuotojams.

Kas kuriai galimybei pritaria?

Galimybei nustatyti vienodo darbo užmokesčio už tą patį darbą principą ir taikyti priimančiosios valstybės narės darbo teisę ilgalaikių komandiruočių atveju yra linkusios pritarti septynios valstybės narės (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Europos profesinių sąjungų konfederacija ir Europos statybininkų konfederacija. EUROCIETT remia Direktyvos peržiūrą, kiek tai susiję su per laikinojo įdarbinimo įmonę komandiruojamais darbuotojais, kad būtų užtikrintas vienodas per laikinojo įdarbinimo įmonę įdarbintų užsienio ir vietos darbuotojų traktavimas. Devynios valstybės narės (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), „Business Europe“, UEAPME ir CEEMET laikėsi nuomonės, kad prieš imantis veiksmų reikėtų palaukti, kol įsibėgės Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo

gyvendinimas.

C. Tinkamiausios galimybės poveikis

Kokie tinkamiausios galimybės privalumai (jei yra kitų nei pagrindiniai)?

Vienodos darbo užmokesčio taisyklės prisidės prie komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčio didėjimo, komandiruočių ir vietos darbuotojų darbo užmokesčio skirtumų mažėjimo ir padės sudaryti vienodas veiklos sąlygas priimančiųjų šalių įmonėms. Sumažėjus konkuravimui darbo užmokesčio pagrindu, darbuotojų komandiravimas paskatins tarpvalstybinių paslaugų teikimą remiantis specializacija, inovacijomis ir gebėjimais. Suderinus Direktyvos nuostatas su kitais ES teisės aktais padidės teisinis aiškumas įmonėms, darbuotojams ir valdžios institucijoms ir sumažės potencialaus teismo bylinėjimosi išlaidos. Subrangos grandinių ir ilgalaikių komandiruočių atveju dėl vienodų sąlygų principo taikymo veikiausiai padidėtų komandiruočių darbuotojų darbo užmokesčiai, o drauge ir jų socialinė apsauga.

Kokios yra tinkamiausios politikos galimybės išlaidos (jei yra kitų nei pagrindinės)?

Dėl vienodų darbo užmokesčio taisyklių padidėtų mažo darbo užmokesčio segmento siunčiančiųjų įmonių (t. y. kas trečios įmonės) darbo užmokesčio sąnaudos, nors bendros darbo sąnaudos dėl socialinės apsaugos ir pelno mokesčių skirtumų ir toliau gali būti mažesnės nei priimančiosios valstybės narės vietos įmonių. Sumažėjusi darbo užmokesčio sąnaudų kaip svarbiausio konkurencijos veiksnio reikšmė gali menkinti valstybėse narėse, kurioms būdingas mažesnis darbo užmokeskis, esančių įmonių konkurencingumą visų pirma darbo jėgai imliuose sektoriuose, pavyzdžiui, statybų. Ilgalaikėms (ilgesnėms nei 24 mėn.) komandiruočiams bei subrangos grandinėms taikomos vienodų sąlygų taisyklės taip pat gali mažinti darbo užmokesčio sąnaudų kaip svarbiausio konkurencijos veiksnio reikšmę ir daryti pirmiau nurodytą poveikį, nors ilgalaikės komandiruočių sudaro tik labai nedidelę visų komandiruočių dalį. Vienodų sąlygų principo taikymas per laikinojo įdarbinimo įmones komandiruojamiems darbuotojams taip pat gali lemti darbo užmokesčio sąnaudų padidėjimą, nors šiuo atveju neatsirastų jokių papildomų sąlygų, palyginti su dabartinėmis per tokias įmones įdarbintiems vietos darbuotojams taikomomis sąlygomis.

Koks poveikis verslui, mažosioms ir vidutinėms įmonėms, taip pat labai mažoms įmonėms? Ne daugiau kaip 8 eilutės

Jokių specialių nuostatų MVĮ nenumatyta. Pirmiausia MVĮ bus naudingas didesnis teisinis aiškumas ir sumažėjusi administracinė našta, susijusi su potencialia teismo bylinėjimosi rizika. Dėl galimo darbo užmokesčio sąnaudų padidėjimo vienodos darbo užmokesčio taisyklės, taip pat vienodos sąlygos ilgalaikių komandiruočių ir subrangos grandinių atžvilgiu visų pirma gali daryti poveikį toms MVĮ, kurios teikia tarpvalstybines paslaugas komandiruočiams mažo darbo užmokesčio rinkos segmentų darbuotojus. Tačiau tas poveikis gali sušvelnėti dėl socialinės apsaugos ir kitų mokesčių skirtumų, įskaitant kai kuriose valstybėse narėse MVĮ taikomas specialias nuostatas. Kita vertus, didelio darbo užmokesčio rinkos segmentuose veikiančioms ir darbuotojus komandiruojančioms MVĮ naudos teiks sąžininga ir vienodomis darbo užmokesčio taisyklėmis grindžiama konkurencija. Siūlomi veiksmai gali padidinti jų verslo galimybes ir darbo vietų kūrimo potencialą.

Ar bus labai paveikti nacionaliniai biudžetai ir valdžios įstaigos?

Nacionaliniai biudžetai ir valdžios įstaigos neturėtų patirti jokių didesnių išlaidų. Informavimo ir vykdymo užtikrinimo išlaidos jau numatytos 2014 m. Direktyvoje dėl vykdymo užtikrinimo, kurios nuostatos šiuo metu perkeliama į nacionalinę teisę.

Ar bus kitoks svarbus poveikis?

PD A1 dokumentuose pateikiamos informacijos pagerinimas bei Direktyvos dėl vykdymo užtikrinimo perkėlimas į nacionalinę teisę padidins informacijos apie darbuotojų komandiravimo tendencijas patikimumą.

D. Tolesni veiksmai

Kada politika bus peržiūreta?

Komisija direktyvos poveikį įvertins praėjus penkeriems metams po jos perkėlimo į nacionalinę teisę. Padedama išorės ekspertų ir konsultuodamasi su socialiniais partneriais ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, Komisija parengs vertinimo ataskaitą.