



EIROPAS KOMISIJA

Briselē, 21.3.2012.
SWD(2012) 64 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā
pakalpojumu sniegšanas jomā
(Dokuments attiecas uz EEZ)**

un

**Priekšlikums
PADOMES REGULA**

**par to, kā īstenojamas tiesības uz kolektīvu rīcību saistībā ar brīvību veikt
uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību
(Dokuments attiecas uz EEZ)**

{COM(2012) 130 final}
{COM(2012) 131 final}
{SWD(2012) 63 final}

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**kas attiecas uz to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā
pakalpojumu sniegšanas jomā
(Dokuments attiecas uz EEZ)**

un

**Priekšlikums
PADOMES REGULA**

**par to, kā īstenojamas tiesības uz kolektīvu rīcību saistībā ar brīvību veikt
uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību
(Dokuments attiecas uz EEZ)**

1. IEVADS

Direktīvā 96/71/EK¹ (turpmāk direktīva), pamatojoties uz LESD 53. panta 1. punktu un 62. pantu, noteikti obligātie darba pamatnosacījumi, kas uzņēmējā valstī jāievēro uzņēmumiem, kuri šajā valstī uz laiku norīko darbā darba ņēmējus. Tas ievērojami atvieglo pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, jo pakalpojumu sniedzējam nav jāzina un jāpiemēro viss uzņēmējas valsts nodarbinātības noteikumu kopums. Vienlaikus direktīva sniedz nozīmīgu aizsardzību norīkotajiem darba ņēmējiem un nodrošina, ka darba nosacījumi uzņēmējā valstī konkurences dēļ netiek grauti.

Norīkotos darba ņēmējus iedala trīs kategorijās: darba ņēmēji, kas norīkoti saskaņā ar pakalpojumu līgumu, darba ņēmēji, kas pārcelti darbā citā uzņēmuma struktūrā, un pagaidu aģentūru darba ņēmēji. Svarīgākie darba noteikumi un nosacījumi, kas definēti direktīvas 3. panta 1. punktā (turpmāk arī piemērojamie darba nosacījumi), ietver maksimālo darba un minimālo atpūtas laiku; minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu; minimālās algas likmes, to skaitā likmes par virsstundām; darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumus, jo īpaši darba ņēmēju piegādi, ko veic pagaidu darbavietas; veselības aizsardzību, drošību un higiēnu darbā; aizsardzības pasākumus attiecībā uz grūtnieču vai sieviešu pēcdzemdību periodā, bērnu un jauniešu darba noteikumiem un nosacījumiem; vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm un citus diskrimināciju izslēdzošus noteikumus.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā.

Ja šie darba noteikumi un nosacījumi ir noteikti ar normatīviem vai administratīviem aktiem, dalībvalstīm tie jāpiemēro darba ņēmējiem, kas norīkoti to teritorijā. Dalībvalstīm šie noteikumi un nosacījumi vienādi jāpiemēro norīkotajiem darba ņēmējiem, ja tie ir noteikti kolektīvajos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos, kas ir pasludināti par vispārēji piemērojamiem 3. panta 8. punkta nozīmē. Šādos kolektīvos līgumos vai šķīrējtiesas nolēmumos noteiktos nodarbinātības noteikumus un nosacījumus dalībvalstis var piemērot attiecībā uz citām darbībām, kas nav darbības būvniecības jomā (3. panta 10. punkta otrais ievilkums), un jautājumiem, kas nav minēti 3. panta 1. punktā attiecībā uz sabiedriskās kārtības noteikumiem (3. panta 10. punkta pirmais ievilkums), saskaņā ar primārajiem tiesību aktiem.

Turklāt direktīvas 4., 5. un 6. pantā iekļauti noteikumi par informāciju, administratīvo sadarbību, izpildi un jurisdikciju.

2. INFORMĀCIJAS APKOPOŠANA UN APSPIEDES AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM

Kopš 2009. gada Komisija ir veikusi četrus *ex-post* novērtējumus par norīkošanas darbā sociālo, ekonomisko un tiesisko aspektu. Lai sagatavotu ietekmes novērtējumu, 2011. gadā ārējais konsultants veica *ex-ante* novērtējumu. Tika ņemts vērā darbs, ko veica Ekspertu komiteja par darba ņēmēju norīkošanu darbā, un jo īpaši izmēģinājuma projekts par elektronisku informācijas apmaiņu, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmas (*IMI*) atsevišķu un īpašu lietojumprogrammu darba ņēmēju norīkošanas jomā.

Komisija organizēja sabiedrisko apspriešanu par 50 priekšlikumiem, lai dotu stimulu vienotā tirgus darbībai/ atjaunotu vienoto tirgu (2010. gada 27. oktobra paziņojums "Ceļā uz aktu par vienoto tirgu"), tostarp par diviem priekšlikumiem attiecībā uz likumdošanas iniciatīvām, kuras novērtētas šajā ietekmes novērtējumā. Komisija 2011. gada 27. un 28. jūnijā Briselē organizēja konferenci par sociālajām pamattiesībām un darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, kurā piedalījās galvenās ieinteresētās personas (dalībvalstis, sociālie partneri ES un valsts līmenī, ES iestādes un starptautiskas organizācijas, kā arī akadēmisko aprindu pārstāvji un pētnieki). Izmantojot šo gadījumu, ieinteresētajām personām un galvenajiem politikas dalībniekiem bija papildu iespēja izteikt savu viedokli par Komisijas ierosmēm attiecībā uz normatīvajiem risinājumiem un Vienotā tirgus aktā norādīto likumdošanas iniciatīvu – tā sauktās *Monti II* regulas un izpildes direktīvas – iespējamo saturu.

3. PROBLĒMAS NOTEIKŠANA

3.1. Darbā norīkošanas fenomens

3.1.1. Parādības mērogs

Vienīgais pieejamais datu avots ES mērogā ir sistemātiska E101 sertifikātu datu vākšana (2005.–2009. gads) sociālās nodrošināšanas jomā, ko veic Komisija sadarbībā ar valsts iestādēm². Tomēr šai datubāzei ir vairāki ierobežojumi. Tā uzskaita norīkojumu skaitu, nevis

² Eiropas Komisija (2011) "Darba ņēmēju norīkošana darbā Eiropas Savienībā un EBTA valstīs: ziņojums par E101 sertifikātiem, kas izdoti 2008. un 2009. gadā"; Eiropas Komisija (2011) "Administratīvo datu vākšana par E101 sertifikātiem, kas izdoti 2007. gadā".

norīkoto personu skaitu (vienu un to pašu personu var norīkot vairākas reizes). Turklāt sociālās nodrošināšanas veidlapa E 101 netiek izdota visiem norīkotajiem darba ņēmējiem tādēļ, ka tas nav prasīts (norīkojumi, kas ir ilgāki par 12 mēnešiem, sociālās nodrošināšanas nolūkos netiek ņemti vērā), vai arī tādēļ, ka daži uzņēmumi nepieprasa E101 veidlapas, norīkojot darbā darba ņēmējus, jo īpaši ļoti īslaicīga norīkojuma gadījumā.

Ņemot vērā šīs atkāpes, tiek lēsts, ka katru gadu darba devēji norīko darbā no vienas dalībvalsts uz citu aptuveni vienu miljonu darba ņēmēju.

Attiecībā uz darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienībā norīkojumu darbā skaits 2007. gadā bija 18,5 % no citu dalībvalstu ES-27 darbaspējīgo pilsoņu skaita. Tomēr norīkojumi ir tikai neliela daļa no kopējā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu (0,4 % no aktīvās sabiedrības ES-15 nosūtītājās valstīs un 0,7 % no aktīvās sabiedrības ES-12 nosūtītājās valstīs). Lai gan norīkošana darbā ir vērā ņemama parādība darbaspēka mobilitātes ziņā, jo īpaši dažās valstīs un nozarēs, tā aizvien ir samērā maz novērojama parādība ES darba tirgū³.

3.1.2. Iedalījums pa nozarēm

Pieejamie dati liecina, ka 2009. gadā vidēji aptuveni 55 % no norīkotajiem darba ņēmējiem tika nosūtīti uz ražošanas nozarēm. Nozīmīgākā nozare ir būvniecības nozare, kurā ir 24 % no visiem norīkojumiem darbā. Vidēji 44 % norīkojumu tika veikti pakalpojumu nozarē, no kuriem nozīmīgākās ir finanšu starpniecības darbības un uzņēmējdarbība (16 %), kā arī transports, glabāšana un sakari (7 %). Būvniecības nozarē MVU aktīvi piedalās norīkošanā darbā, jo īpaši kā apakšuzņēmēji⁴.

To divu pētījumu⁵ secinājumi, kuros novērtēja faktoros, kas ietekmē darbā norīkošanas fenomenu, liecina, ka vistiešākā saistība ir šādiem faktoriem: ģeogrāfiskais tuvums, šķiet, ir vissvarīgākais faktors, kas izskaidro norīkojumu plūsmas izplatību (parādības virzienu un apmēru); darbaspēka izmaksas uzņēmējām valstīm; darbaspēka un prasmju trūkums, kā arī specializācija, jo īpaši attiecībā uz norīkojumiem darbā no valstīm ar augstām darbaspēka izmaksām uz citām dalībvalstīm; bezdarba līmenis nosūtītājās valstīs (jo īpaši valstīs ar zemām darbaspēka izmaksām); tirgus ekonomikas integrācijas līmenis dalībvalstu vidū (tomēr mazāk atbilstošs).

3.1.3. Darbā norīkošanas ietekme

Lai gan darbā norīkoto darba ņēmēju daļa ir neliela salīdzinājumā ar kopējo darbaspēku, darba ņēmēju norīkošanai darbā ir liela nozīme pārrobežu pakalpojumu sniegšanā konkrētās nozarēs. Iespēja sniegt pārrobežu pakalpojumus rada izdevību uzņēmumiem, jo īpaši MVU, paplašināt uzņēmējdarbību visā Eiropā. Norīkošana darbā nodrošina uzņēmējdarbības un

³ Sk. *Idea Consult and Ecorys Netherlands*, pētījums par ekonomisko un sociālo ietekmi, kas saistīta ar darba ņēmēju norīkošanas fenomenu Eiropas Savienībā, Briselē, 2011. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, kopsavilkums. Procentuālais rādītājs tikai aptuveni norāda uz norīkojumu svērumu attiecībā uz citu dalībvalstu darbaspējīgajiem pilsoņiem ES-27 (iespējams, ka novērtējums ir pārāk augsts). No vienas puses, E101 veidlapa neatbilst pilna laika viena gada ekvivalentam darba ņēmējam, no otras puses, darbaspēka apsekojumā, kurā sniegti dati par citu dalībvalstu darbaspējīgajiem pilsoņiem ES-27, nav ietverti norīkotie darba ņēmēji.

⁴ *Idea Consult* (3. zemsvītras piezīme), gadījuma izpēte par būvniecības nozari, 164. lpp.

⁵ *Ismari Europa*, priekšizpēte ietekmes novērtējumam par iespējamo tiesiskā pamata pārskatīšanu saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, galīgā ziņojuma projekts; *Idea Consult* (3. zemsvītras piezīme).

darba iespējas, un tas ir papildu ienākumu avots nosūtītājās valstīs. Tiek uzlabota konkurētspēja un efektivitāte uzņēmējās valstīs.

Nosūtīšana darbā ietekmē darba tirgu gan nosūtītājās valstīs, gan uzņēmējās valstīs. Tiek sniegtas darba iespējas nosūtītājās valstīs un mazināts prasmju un darbaspēka trūkums uzņēmējās valstīs. Tādēļ norīkošana darbā veicina darbaspēka efektīvu sadali ārvalstīs. Tomēr tai var būt arī "izspiešanas" efekts uzņēmēju valstu darba tirgū, vietējos darba ņēmējus aizstājot ar norīkotajiem darba ņēmējiem. Šī efekta intensitāte būs atkarīga no tā, vai konkrētās nozarēs un profesijās ir darbaspēka pārmērīgs piedāvājums. Vienlaikus jāuzsver, ka darbavietu radīšana ES ir lielā mērā atkarīga no integrēta pakalpojumu tirgus attīstības, tādēļ norīkošana darbā var efektīvi sekmēt atbalstu darbavietu izveidei.

3.2. Risināmās problēmas

3.2.1. Problēmas, kas saistītas ar norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamo darba nosacījumu īstenošanu, pārraudzību un izpildi, tostarp ar darba ņēmēju tiesību aizsardzību

3.2.1.1. 1.a problēma. Trūkumi attiecībā uz informāciju darba devējiem un norīkotajiem darba ņēmējiem

Neraugoties uz pienākumu direktīvas 4. panta 3. punktā, bieži vien ir grūtības saņemt informāciju par piemērojamiem darba nosacījumiem uzņēmējā valstī, tā ir nevienmērīga vai nav pietiekami kvalitatīva. Šī informācija ir būtiska pakalpojumu sniedzējiem, lai nodrošinātu piemērojamus darba nosacījumus, un norīkotajiem darba ņēmējiem, lai īstenotu savas tiesības.

3.2.1.2. 1.b problēma. Trūkumi kontrolē, pārraudzībā un izpildē

Saskaņā ar direktīvas 5. pantu dalībvalstīm jānodrošina atbilstība direktīvas noteikumiem, veicot atbilstošus pasākumus, jo īpaši nodrošinot pienācīgas procedūras piemērojamo darba nosacījumu izpildei. Direktīvā paredzētās tiesību pārraudzības un izpildes īstenošana ir atstāta valstu ziņā. Trūkumi kontrolē, pārraudzībā un izpildē rada nopietnu risku, ka uzņēmējā valstī netiek ievēroti piemērojamie darba nosacījumi, jo īpaši attiecībā uz algām, darba laiku un veselības un drošības nosacījumiem. Turklāt šie trūkumi var veicināt pret konkurenci vērstu darbību. Šos trūkumus pastiprina darbā norīkošanas īslaicīgais raksturs, un tas apgrūtina kontroles iestāžu darbu.

3.2.1.3. 1.c problēma. Pakalpojumu sniedzējiem izvirzītās nevajadzīgās administratīvās prasības un kontroles pasākumi

Dalībvalstīm jāizpilda direktīvas 5. pantā noteiktais pienākums saskaņā ar prevalējošiem ES tiesību aktiem, jo īpaši attiecībā uz pakalpojumu sniegšanas brīvību, kā to interpretē Tiesa. Pārraudzības pasākumā 2007. gadā konstatēja, ka vairākas dalībvalstis izvirza pakalpojumu sniedzējiem administratīvās prasības un nosaka kontroles pasākumus, kas neatbilst prevalējošiem ES tiesību aktiem⁶.

⁶ Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālajai komitejai un Reģionu komitejai - Darba ņēmēju norīkošana darbā pakalpojumu sniegšanas jomā – izmantojot priekšrocības un iespējas un nodrošinot darba ņēmēju aizsardzību, COM(2007)304, galīgā redakcija.

3.2.1.4. 1.d problēma. Trūkumi administratīvajā sadarbībā

Direktīvas 4. panta 1. un 2. punkts uzliek saistības attiecībā uz sadarbību starp valsts iestādēm un uzliek dalībvalstīm pienākumu radīt šādai sadarbībai nepieciešamos priekšnoteikumus. Tomēr direktīvā iekļautie noteikumi nav pietiekami precīzi. Laba administratīvā sadarbība starp dalībvalstīm ir būtisks veids, kā kontrolēt atbilstību. Dokumentā COM(2007) 304 minētais sadarbības faktiskais trūkums apdraud direktīvas darbību un vismaz daļēji izskaidro citas problēmas, piemēram, nesamērīgus valsts kontroles pasākumus.

3.2.1.5. 1.e problēma. Norīkotie darba ņēmēji nav pienācīgi aizsargāti strīdos par individuāliem nodarbinātības nosacījumiem

Direktīvas 6. pantā ir ietverta jurisdikcijas noteikšanas klauzula, kas ļauj norīkotajiem darba ņēmējiem īstenot ar direktīvu piešķirtās tiesības uzņēmējā valstī. Tomēr pierādījumi liecina, ka norīkotie darba ņēmēji nav pienācīgi aizsargāti strīdos par atsevišķiem nodarbinātības nosacījumiem.

3.2.2. *Norīkoto darba ņēmēju statusa ļaunprātīga izmantošana, lai neievērotu vai apietu tiesību aktus*

3.2.2.1. 2.a problēma. Norīkošana darbā vairs nav īslaicīga vai tā notiek pēc rotācijas principa

Lai attaisnotu atšķirīgo attieksmi pret norīkotajiem darba ņēmējiem (pamataizsardzība) un migrējošiem darba ņēmējiem (vienlīdzīga attieksme), norīkošanai darbā jābūt uz laiku. Ja norīkošana darbā ir pārmērīgi ilga un tā kļūst pastāvīga, pieņemums par juridiskā statusa atšķirību starp šīm divām darba ņēmēju kategorijām vairs nav spēkā. Šāda pati situācija rodas, ja tie paši vai citi darba ņēmēji tiek atkārtoti pieņemti darbā uzņēmumā, lai tos norīkotu uz citu dalībvalsti tā paša darba veikšanai (norīkošana pēc rotācijas principa).

Problēma rodas galvenokārt tāpēc, ka trūkst kritēriju, kas ļautu dalībvalstu iestādēm noteikt, vai norīkošana darbā ir īslaicīga. Direktīvā darbā norīkots darba ņēmējs definēts kā darba ņēmējs, kurš uz *ierobežotu laiku* veic darbu dalībvalstī, kas nav tā dalībvalsts, kurā viņš parasti strādā. Tomēr šeit nav minēts norīkošanas īslaicīgums⁷. Direktīvā arī nav paredzēts laikposms, ne arī citi kritēriji, lai noteiktu uzturēšanās īslaicīgumu uzņēmējā valstī⁸. Turklāt nav minēta iespēja atkārtoti norīkot darbā tā paša darba veikšanai. Tomēr norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajos tiesību aktos sociālās nodrošināšanas jomā⁹ noteikts divu gadu norīkošanas termiņš, un iespēja atkārtoti norīkot tā paša darba veikšanai nav paredzēta.

⁷ Eiropas Savienības Tiesas 2003. gada 11. decembra spriedums lietā C-215/01, *Schnitzer; Aukje van Hoek un Mijke Houwerzijl* "Pētījums par darba ņēmēju norīkošanas darbā tiesiskajiem aspektiem pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā", 2011. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, 46.-48., 187.-189. lpp. (1., 11., 12. ieteikums).

⁸ Eiropas Savienības Tiesa iepriekšējās nodarbinātības pieprasītos 6 vai 12 mēnešu periodus nosūtītājā valstī saistībā ar trešo valstu valstspiederīgo nosūtīšanu uzskatīja par neatbilstošiem LESD 56. pantam (lieta C-445/03, *Komisija pret Luksemburgu*; lieta C-168/04, *Komisija pret Austriju*; lieta C-244/04, *Komisija pret Vāciju*; Skatīt arī *Aukje van Hoek un Mijke Houwerzijl* "Pētījums par darba ņēmēju norīkošanas darbā tiesiskajiem aspektiem pakalpojumu sniegšanas jomā Eiropas Savienībā", 2011. Pieejams tīmekļa vietnē <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, 12. ieteikums (ceļa izdevumu segšana).

⁹ Pretēji Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu.

3.2.2.1. 2.b problēma. Darba devējam nav patiesas saiknes ar nosūtītāju dalībvalsti

Direktīvā paredzēts, ka uzņēmumam, kas norīko darbā, jābūt "reģistrētam" dalībvalstī. Tādēļ vajadzīga patiesa saikne starp uzņēmumu un nosūtītāju dalībvalsti. Tomēr direktīvā nav paredzēti kritēriji, kas ļautu noteikt, vai šāda patiesa saikne pastāv. Sociālās nodrošināšanas administratīvie noteikumi, ko piemēro norīkošanai darbā, ir precīzāki, jo tajos noteikti kritēriji, kas ļauj precīzāk definēt norīkošanu darbā. Attiecībā uz darbībām nosūtītājā dalībvalstī šādos noteikumos noteikts, ka, lai saņemtu atļauju norīkot darba ņēmējus uz citu dalībvalsti, uzņēmums parasti veic pamatdarbības tās dalībvalsts teritorijā, kurā tas ir reģistrēts¹⁰. Lai neievērotu vai apietu nodarbinātības vai sociālās nodrošināšanas jomas tiesību aktus, negodīgi darba devēji savu darbību, kas ietver darba ņēmēju norīkošanu darbā, var novirzīt tikai uz citas dalībvalsts tirgu, kaut arī tie patiesībā neveic saimniecisko darbību valstī, kurā oficiāli reģistrēti.

Šajā sakarā īpašus sarežģījumus rada "pastkastīšu" uzņēmumu izmantošana. Šie uzņēmumi tiek izveidoti nosūtītājā valstī tikai tādēļ, lai izvairītos no bieži vien vienas konkrētas uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem sociālās nodrošināšanas un nodarbinātības jomā.

3.2.3. *Problēmas, kas saistītas ar direktīvā iekļautu nodarbinātības noteikumu un nosacījumu neskaidru vai pretrunīgu interpretāciju*

3.2.3.1. 3.a problēma. Nodarbinātības noteikumu un nosacījumu darbības joma un līmenis

Valstīs, kur minimālo algu nosaka ar likumu vai vispārēji piemērojamiem kolektīvajiem līgumiem, tās piemērošana norīkotajiem darba ņēmējiem ir skaidra, savukārt valstīs, kurās šādu rīku nav, uzņēmumu un darba ņēmēju situācija ir neskaidra.

To valstu iestādes, kurās minimālās algas nav noteiktas ar likumu vai kolektīvajiem līgumiem, nav pilnībā novērtējušas tās nenoteiktības sekas, kas rodas tādēļ, ka nepastāv noteikumi attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem, vai ir centušās saglabāt tradicionālās darba attiecību sistēmas, lai tās neskartu direktīvas piemērošana.

3.2.3.2. 3.b problēma. Neskaidrs aizsardzības līmenis attiecībā uz jēdzienu "minimālās algu likmes"

Juridiski nav skaidrs, kura samaksātās algas daļa ir minimālā algas likme uzņēmējā dalībvalstī. Minimālās algas likmes jēdziena definīcija principā ir uzņēmējas dalībvalsts ziņā, un tas ir skaidri uzsvērts 3. panta 1. punkta pēdējā teikumā, tomēr saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru¹¹. Tādējādi definīcija dalībvalstīs var atšķirties. Dalībvalstis var noteikt dažādus pabalstus un piemaksas, kas tiek iekļautas piemērojamajā minimālajā darba samaksā. Dažas dalībvalstis to ierobežo līdz minimālajai algai, savukārt citas iekļauj dažādas piemaksas, pabalstus un fondu iemaksas. Spēkā esošā judikatūra¹² neprecizē šo jautājumu.

¹⁰ Regulas (EK) 883/2004 12. pants saistībā ar Regulas (EK) 987/2009 14. panta 2. punktu un Lēmumu A2.

¹¹ Šajā sakarā skatīt lietu C-341/05, *Laval*, jo īpaši 60. un 68. punktu.

¹² Lieta C-341/02, Komisija pret Vāciju.

3.2.4. 4. problēma. Pretruna starp pakalpojumu sniegšanas brīvību/brīvību veikt uzņēmējdarbību un valstu darba attiecību sistēmām

Tiesas nolēmumi, interpretējot direktīvas un Līguma noteikumus *Viking* un *Laval* lietā, atklāja pamatā esošu pretrunu starp pakalpojumu sniegšanas brīvību un brīvību veikt uzņēmējdarbību un tādu sociālo pamattiesību kā tiesību uz kolektīvām sarunām un protesta akcijām, īstenošanu. Jo īpaši arodbiedrības nolēmumus uztvēra kā tādus, kas paredz protesta akciju pārbaudi, ko veic ES vai valstu tiesas, ikreiz, kad šāda akcija varētu skart vai kaitēt pakalpojumu sniegšanas brīvības/brīvības veikt uzņēmējdarbību īstenošanai. Šāda uztvere nesenā pagātnē radīja sekundāru ietekmi, kā liecināja atsevišķi starptautiski darba strīdi.

Šīs problēmas nozīmīgums tika uzsvērts SDO ekspertu komitejas par konvenciju un rekomendāciju piemērošanu 2010. gada ziņojumā, kurā izteica "nopietnas bažas" par Eiropas Savienības Tiesas nolēmumos noteiktajiem praktiskiem ierobežojumiem attiecībā uz tiesību streikot efektīvu īstenošanu. Tiesības streikot ir noteiktas SDO Konvencijā Nr. 87, ko ir parakstījušas visas ES dalībvalstis.

3.2.5. Sociālo partneru viedoklis par noteiktajām problēmām

1.a, 1.b, 1.d un 2.b problēma ir *ETUC* un *BUSINESSEUROPE* kopīgi jautājumi. Tomēr *BUSINESSEUROPE* uzskata, ka tikai 1.d un 2.b problēma attaisno iejaukšanos ES līmenī. Attiecībā uz 1.e problēmu *ETUC* atbalsta plašu solidaritātes atbildības sistēmu, savukārt *BUSINESSEUROPE* ir pret šādu risinājumu. Attiecībā uz 1.a problēmu *ETUC* vēlētos precīzāku nosūtīšanas darbā termiņu, savukārt *BUSINESSEUROPE* nav izteikusi šādu atbalstu. Sociālajiem partneriem ir atšķirīgi viedokļi par 3.a un 4. problēmu, galvenokārt Eiropas Savienības Tiesas judikatūras atšķirīgās uztveres dēļ.

4. MĒRĶI

4.1. Vispārēji mērķi

Iniciatīvai jāsekmē šādi no Līguma izrietoši politikas mērķi:

- ilgspējīga iekšējā tirgus attīstība, kas pamatojas uz sociālo tirgus ekonomiku ar augstu konkurētspēju (LESD 3. pants);
- pārrobežu pakalpojumu sniegšanas brīvība un līdzvērtīgu noteikumu veicināšana (LESD 56. pants);
- dzīves un darba apstākļu uzlabošana nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus (LESD 151. pants);
- dalībvalstu darba attiecību sistēmu dažādības ievērošana un darba devēju un darba ņēmēju dialoga veicināšana (LESD 152. pants).

4.2. Īpašie un darbības mērķi

4.2.1. Norīkoto darba ņēmēju tiesību labāka aizsardzība

Ar šo īpašo mērķi ir saistīti šādi darbības mērķi:

- uzlabot informāciju par norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem darba nosacījumiem;
- nodrošināt iespēju norīkotajiem darba ņēmējiem labāk aizsargāt savas tiesības, tostarp apakšuzņēmēju tīklos;
- precizēt sociālo partneru nozīmi izpildes darbībās;
- uzlabot piemērojamo darba nosacījumu pārraudzību un izpildi;
- precizēt direktīvā iekļauto nodarbinātības noteikumu un nosacījumu interpretāciju.

4.2.2. *Pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšana un godīgas konkurences vides uzlabošana*

Ar šo īpašo mērķi ir saistīti šādi darbības mērķi:

- sniegt precīzāku norīkošanas darbā definīciju;
- uzlabot informāciju par uzņēmumu pienākumiem attiecībā uz norīkotajiem darba ņēmējiem piemērojamajiem darba nosacījumiem;
- precizēt administratīvās prasības un valsts kontroles pasākumus;
- uzlabot atbildīgo valsts iestāžu administratīvo sadarbību;
- uzlabot piemērojamo darba nosacījumu pārraudzību un īstenošanu;
- precizēt noteikumu interpretāciju attiecībā uz direktīvā iekļautajiem nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem.

4.2.3. *Tiesiskās noteiktības uzlabošana attiecībā uz līdzsvaru starp sociālajām tiesībām un ekonomiskajām brīvībām, jo īpaši saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā*

Ar šo īpašo mērķi ir saistīti šādi darbības mērķi:

- precizēt, ka nepastāv prioritāte starp pakalpojumu sniegšanas brīvību/brīvību veikt uzņēmējdarbību un tiesībām uz kolektīvu rīcību, tostarp tiesībām streikot;
- precizēt, ka pārrobežu situācijās, izmantojot arodbiedrību pasākumus, arī turpmāk varēs gan individuāli, gan kolektīvi aizsargāt darba ņēmēju tiesības.

5. SUBSIDIARITĀTES ANALĪZE

Konstatētās problēmas ir saistītas ar mērķiem, kas noteikti LES 3. panta 3. punktā un LESD 56. un 151. pantā. Minētās problēmas radušās, jo trūkst spēkā esoša juridiskā pamata precizitātes ES līmenī. Spēkā esošā direktīva, kas dod dalībvalstīm lielu rīcības brīvību attiecībā uz īstenošanu, piemērošanu un praktisku izpildi, kā arī iepriekšējie mēģinājumi risināt esošās problēmas, izmantojot nesaistošus pasākumus, nav bijušie pietiekami, lai atrisinātu konstatētās problēmas. Tādēļ 1., 2. un 3. problēma jārisina ES līmenī, lai sekmīgāk sasniegtu Līguma mērķus. Vienīgi ES līmenī var panākt ar 4. problēmu saistīto tiesisko

precizitāti un noteiktību. Ir jāveic vajadzīga un samērīga rīcība, lai labāk sasniegtu Līguma mērķus.

6. POLITISKIE RISINĀJUMI

6.1. Risinājumi un papildrisinājumi, kas saistīti ar 1., 2. un 3. problēmu.

- **1. risinājums.** Politika netiek mainīta (pamata scenārijs).
- **2. risinājums.** Neregulējoša intervence.
 - 2.a papildrisinājums. Precizēt dalībvalstu pienākumus attiecībā uz direktīvas īstenošanu, pārraudzību un izpildi, tostarp norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību (ņemot vērā 1. problēmas pamatā esošos faktorus).
 - 2.b papildrisinājums. Precizēt jēdziena "norīkošana darbā" elementus, lai labāk cīnītos pret noteikumu apiešanu un ļaunprātīgu izmantošanu (ņemot vērā 2. problēmas pamatā esošos faktorus).
 - 2.c papildrisinājums. Precizēt atsevišķus jautājumus, kas saistīti ar direktīvā iekļauto darba noteikumu un nosacījumu dažādo aspektu interpretāciju (ņemot vērā 3. problēmas pamatā esošos faktorus).
- **3. risinājums.** Regulējoša intervence.
 - 3.a papildrisinājums. Ieviest precīzākus noteikumus attiecībā uz direktīvas īstenošanu, pārraudzību un izpildi, tostarp norīkoto darba ņēmēju tiesību aizsardzību (ņemot vērā 1. problēmas pamatā esošos faktorus).
 - 3.b papildrisinājums. Ar juridiskiem instrumentiem ieviest papildu kritērijus jēdziena "norīkošana darbā" elementu precizēšanai, lai labāk cīnītos pret noteikumu apiešanu un ļaunprātīgu izmantošanu (ņemot vērā 2. problēmas pamatā esošos faktorus).
 - 3.c papildrisinājums. Grozīt direktīvā iekļauto darba noteikumu un nosacījumu darbības jomu un līmeni (ņemot vērā 3. problēmas pamatā esošos faktorus).
- **4. risinājums.** Atcelt spēkā esošo regulējošo intervenci (direktīvu).

6.2. Ar 4. problēmu saistītie risinājumi

- **5. risinājums.** Politika netiek mainīta (pamata scenārijs).
- **6. risinājums.** Neregulējoša intervence.
 - Ar paziņojumu precizēt brīvības veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvības īstenošanu līdztekus sociālajām pamattiesībām.
- **7. risinājums.** Regulējoša intervence.

- Ar juridiskiem instrumentiem ieviest noteikumus, kas paredzēti, lai precizētu, kā panākt sociālo pamattiesību uz kolektīvu rīcību īstenošanas atbilstību brīvībai veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvībai.

7. KATRA RISINĀJUMA IETEKME EKONOMIKAS, SOCIĀLAJĀ UN VIDES JOMĀ

Attiecībā uz politikas risinājumiem saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā, dažādo pasākumu kopumu (papildrisinājumu apvienojumi) ietekme tiek novērtēta, ņemot vērā pamata scenāriju (1. risinājums). Šie pasākumu kopumi, izmantojot regulējošu vai neregulējošu intervenci, aplūko visus problēmu izraisošos faktoros, kas minēti 1., 2. un 3. sadaļā, lai nodrošinātu salīdzināmību. Tie pasākumu kopumi, kuros aplūko 1. sadaļā minēto problēmu izraisošos faktoros, neizmantojot regulējošus līdzekļus (skatīt 6. sadaļu), turpmāk netiks analizēti, jo iepriekšējie mēģinājumi atrisināt šādas problēmas bez regulējošiem līdzekļiem, nav guvuši panākumus. Tādēļ tiks ņemti vērā šādi pasākumu kopumi.

	Papildrisinājums, ņemot vērā 1. problēmas pamatā esošos faktoros	Papildrisinājums, ņemot vērā 2. problēmas pamatā esošos faktoros	Papildrisinājums, ņemot vērā 3. problēmas pamatā esošos faktoros
Pasākumu kopums A	3a	2b	2c
Pasākumu kopums B	3a	3b	2c
Pasākumu kopums C	3a	2b	3c
Pasākumu kopums C	3a	3b	3c
Neregulējoša intervence; regulējoša intervence			

Attiecībā uz politikas risinājumiem, kas saistīti ar pretrunu starp pakalpojumu sniegšanas brīvību/brīvību veikt uzņēmējdarbību un valstu darba attiecību sistēmām (4. problēma), 6. risinājumu (neregulējoša intervence) un 7. risinājumu (regulējoša intervence) novērtē, ņemot vērā pamata scenāriju (5. risinājums).

7.1. 1. risinājums. Sākotnējā situācija saistībā ar darba ņēmēju norīkošanu darbā

7.1.1. Ekonomiskā ietekme

Esošie trūkumi attiecībā uz informāciju, pārraudzību un izpildi, administratīvo prasību juridiskā nenoteiktība, kā arī piemērojamo noteikumu ļaunprātīga izmantošana un apiešana arī turpmāk negatīvi ietekmēs godīgu konkurenci un vienotā tirgus darbību. MVU ir jo īpaši jutīgi pret negodīgu konkurenci darbaspēka izmaksu jomā, un tos arī turpmāk skars šie trūkumi.

7.1.2. Sociālā ietekme

Negatīva ietekme uz godīgu konkurenci netieši skars darba tirgu, darba iespējas un darba ņēmēju tiesības uzņēmēju valstu sektoros un reģionos, kuros ir koncentrēta norīkošana darbā. Algu konverģences dēļ šī ietekme varētu nedaudz mazināties.

7.2. Pasākumu kopums A (reglamentējoši pasākumi 1. problēmas risināšanai kopā ar nereglamentējošiem pasākumiem 2. un 3. problēmas risināšanai)

7.2.1. Ekonomiskā ietekme

Pasākumu kopums A (3.a papildrisinājums) veicinās godīgu konkurenci un līdzvērtīgākus konkurences apstākļus, panākot lielāku skaidrību par pārraudzību, kontrolēm, izpildi (tostarp solidāro atbildību) un administratīvo sadarbību. Tas sekmēs pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, precizējot administratīvās prasības, kuras dalībvalstis var noteikt pakalpojumu sniedzējiem. Lielāka regulējuma noteiktība un dalībvalstu sadarbība samazinās šķēršļus pakalpojumu sniegšanas jomā un pozitīvi ietekmēs vienotā tirgus attīstību. Atvieglota pārrobežu pakalpojumu sniegšana palielinās konkurenci iekšējā pakalpojumu tirgū.

MVU ir jo īpaši jutīgi pret negodīgu konkurenci. Tādēļ tie gūs labumu no spēkā esošās direktīvas labākas izpildes, līdzvērtīgākiem konkurences apstākļiem un godīgākas konkurences. Attiecībā uz negodīgu konkurenci darbaspēka izmaksu jomā — pozitīvā ietekme uz MVU saņēmējās valstīs būs vēl ievērojamāka. Efektīvas un atbilstošas pārbaudes, tostarp riska novērtējums, labāka administratīvā sadarbība, sankciju pārrobežu piemērošana un solidāra atbildība (izmaksas skatīt turpmāk) sekmēs direktīvas labāku izpildi. Tomēr pozitīvā ietekme būs mazāka salīdzinājumā ar pasākumu kopumu B un C, jo pasākumu kopums A neparedz saistošu juridisko skaidrību attiecībā uz norīkošanas darbā definīciju un noteikumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Jo īpaši nosūtītājās valstīs MVU būs ieguvēji, ja tiks uzlabota informācija par piemērojamiem darba nosacījumiem un nodrošināta lielāka juridiskā skaidrība par administratīvajām prasībām uzņēmējā dalībvalstī. Tie jo īpaši gūs labumu, ja tiks atcelti daži nesamērīgi kontroles pasākumi, kam nepieciešamas papildu izmaksas.

Izmaksas dalībvalstīm. Paredzams, ka administratīvais slogs, kas saistīts ar piekļuvi informācijai, varētu būt aptuveni EUR 90 000 (vienreizējas izmaksas) un EUR 180 000 (atkārtotas izmaksas gadā) Eiropas Savienībai kopumā. Dalībvalstis gūs labumu no *IMI* izmantošanas, labākas administratīvās sadarbības un sodanaudu pārrobežu piemērošanas. *IMI* izmantošana samazinās dalībvalstu izmaksas. Izmaksas uzņēmumiem. Ar pasākumu kopumu A nav saistīts administratīvais slogs uzņēmumiem. Sagaidāmas papildu netiešās atbilstības nodrošināšanas izmaksas aptuveni EUR 2 miljonu apmērā uzņēmumiem, kas pielāgo riska novērtējumu, atlasot apakšuzņēmējus, lai ieviestu solidāru atbildību tajās dalībvalstīs, kur šādas sistēmas vēl nav. Tomēr ar atbilstības nodrošināšanu saistīto izmaksu samazināšanās varētu būt gaidāma, ja tiek nodrošināta labāka piekļuve informācijai un samazinātas dalībvalstu administratīvās prasības (valsts kontroles pasākumi), kā tas paredzēts pasākumu kopumā A.

7.2.2. Sociālā ietekme

Samazinot piemērojamo darba nosacījumu neievērošanas gadījumu skaitu un labāk ievērojot darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības, tiks pozitīvi ietekmēti ar norīkošanu darbā saistītā esošā pretruna saņēmējās valstīs ar augstām darbaspēka izmaksām. Tomēr ietekme būs mazāka salīdzinājumā ar pasākumu kopumu B un D, jo pasākumu kopums A neparedz saistošu juridisko skaidrību attiecībā uz norīkošanas darbā definīciju un noteikumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Pārredzama informācija un skaidrība par administratīvajām prasībām pozitīvi ietekmēs nosūtītāju uzņēmumu tirgus iespējas. Darbā norīkoto darba ņēmēju darba un nodarbinātības nosacījumi uzlabosies, ja būs labāka informācija, pārraudzība

un izpilde. Vienlaikus samazināsies lejupejošais spiediens uz vietējo darba ņēmēju darba nosacījumiem saņēmējās valstīs.

7.3. Pasākumu kopums B (reglamentējoši pasākumi 1. un 2. problēmas risināšanai kopā ar nereglamentējošiem pasākumiem 3. problēmas risināšanai)

Pasākumu kopums B lielā mērā līdzinās pasākumu kopumam A. Tomēr tas paredz saistošus noteikumus par norīkošanas darbā definīciju un papildu noteikumus, kuru mērķis ir mazināt piemērojamo darba nosacījumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu. Tādēļ pozitīvā ietekme attiecībā uz godīgu konkurenci un līdzvērtīgākiem konkurences apstākļiem, darba ņēmēju tiesībām un darba kvalitāti, kā arī iespējama lejupejoša spiediena uz vietējām algām mazināšana ir ievērojamāka nekā pasākumu kopumā A (nav izmaiņu izmaksās).

7.4. Pasākumu kopums C (reglamentējoši pasākumi 1. un 3. problēmas risināšanai kopā ar nereglamentējošiem pasākumiem 2. problēmas risināšanai)

7.4.1. Ekonomiskā ietekme

Pasākumu kopums C (3.c papildrisinājums) dos uzņēmējai dalībvalstij iespēju noteikt plašākus nodarbinātības nosacījumus ārvalstu uzņēmumiem, nekā patlaban paredzēts direktīvas 3. pantā. Turklāt tas ļautu noteikt darbā norīkoto darba ņēmēju algas virs minimālās algas likmes, kas noteikta ar tiesību aktiem vai kolektīvajos līgumos.

Līdzīgi kā pasākumu kopums A un B, šis papildrisinājums sekmēs pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, precizējot administratīvās prasības, kuras dalībvalstis var noteikt pakalpojumu sniedzējiem. Lielāka regulējuma noteiktība un dalībvalstu sadarbība samazinās šķēršļus pakalpojumu sniegšanas jomā un pozitīvi ietekmēs vienotā tirgus attīstību. Tomēr šajā pasākumu kopumā norīkošanas darbā un tādējādi arī pārrobežu pakalpojumu sniegšanas ekonomiskais stimuls tiktu ievērojami mazināts. Ārvalstu uzņēmumiem būs precīzi jāzina visu to dalībvalstu darba tiesību aktu kopums, uz kurām tie paredz norīkot darba ņēmējus. Vienlīdzīga attieksme pret norīkotajiem darba ņēmējiem attiecībā uz algām likvidētu algu atšķirību, kas ir darbā norīkošanas stimuls. Principā tiktu panākts kavējošs efekts, ņemot vērā norīkošanas darbā radītās papildu izmaksas (transporta, dzīvesvieta, administratīvās formalitātes). Tādēļ šis risinājums samazinās konkurenci iekšējā pakalpojumu tirgū dažos sektoros un reģionos. Vietējie uzņēmumi valstīs ar augstām darbaspēka izmaksām būs ieguvēji, ja darbaspēka izmaksu konkurence būs mazāka. Tomēr uzņēmumi nosūtītājās valstīs zaudētu uzņēmējdarbības iespējas.

7.4.2. Sociālā ietekme

Paplašinot norīkoto darba ņēmēju aizsardzību papildus obligātajiem darba un nodarbinātības pamatnosacījumiem un/vai nodrošinot samaksu, kas ir vienlīdzīga ar vietējiem darba ņēmējiem, varētu samazināt darbā norīkošanas plūsmu un negatīvi ietekmēt darba iespējas darba ņēmējiem valstīs, kurās ir zemas darbaspēka izmaksas. Vietējie uzņēmumi un darba ņēmēji uzņēmējās valstīs ar augstām darbaspēka izmaksām principā būs ieguvēji, ja darbaspēka izmaksu konkurence būs mazāka. Darbā norīkoto darba ņēmēju tiesību labāka izpilde pozitīvi ietekmēs godīgu konkurenci attiecībā uz norīkošanu darbā saņēmējās valstīs ar augstām darbaspēka izmaksām. Tomēr pozitīvā ietekme uz godīgu konkurenci ir mazāk nozīmīga salīdzinājumā ar pamatscenāriju nekā pasākumu kopumā B vai C, jo pasākumu kopums C nemazinās piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, nodrošinot saistošu juridisko skaidrību attiecībā uz norīkošanas darbā definīciju un

noteikumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā gadījumā ietekme ir līdzīga kā pasākumu kopumam A. Vienlaikus, ievērojami palielinot darbā norīkoto darba ņēmēju aizsardzības līmeni, var palielināties piemērojamo noteikumu ļaunprātīgas izmantošanas un apiešanas gadījumu skaits, kā arī nedeklarēts darbs, ja to nekompensē ar papildu pasākumiem attiecībā uz pārraudzību, kontroli un izpildi. Vienlīdzīgi darba nosacījumi vietējiem un darbā norīkotiem darba ņēmējiem lielā mērā samazinās likumīgas norīkošanas plūsmu.

7.5. Pasākumu kopums D (reglamentējoši pasākumi 1., 2. un 3. problēmas risināšanai)

Pasākumu kopuma D ietekme ir līdzīga kā pasākumu kopumam C. Tomēr pasākumu kopuma D pozitīvā ietekme uz godīgu konkurenci un vienlīdzīgiem konkurences nosacījumiem ir nozīmīgāka salīdzinājumā ar pamatscenāriju nekā pasākumu kopumā C, jo pasākumu kopums D mazinās piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, nodrošinot saistošu juridisko skaidrību attiecībā uz norīkošanas darbā definīciju un noteikumiem, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu. Šajā sakarā ietekme ir līdzīga kā pasākumu kopumam B.

7.6. 5. risinājums. Sākotnējā situācija saistībā ar pretrunu starp pakalpojumu sniegšanas brīvību/brīvību veikt uzņēmējdarbību un valsts darba attiecību sistēmām (4. problēma)

7.6.1. Ekonomiskā ietekme

Regulējuma nenoteiktība konfliktu gadījumā negatīvi ietekmēs iekšējā tirgus darbību. Nozīmīgas ieinteresēto personu daļas iespējamais atbalsta zaudējums vienotajam tirgum radītu ievērojamu negatīvu ietekmi. Tas radītu nelabvēlīgu vidi pakalpojumu sniedzējiem un varētu ietvert protekcionistiskus pasākumus.

7.6.2. Sociālā ietekme

Regulējuma nenoteiktība pretrunu gadījumā starp tiesībām streikot un ekonomiskajām pamatbrīvībām rada zaudējumu atlīdzības prasību risku. Šaubas par valsts tiesu nozīmi proporcionalitātes pārbaudes izpildē attiecībā uz streikiem pārrobežu konfliktos var traucēt arodbiedrībām veikt savu uzdevumu, aizsargājot darba ņēmēju tiesības. Tas negatīvi ietekmē darba ņēmēju tiesību aizsardzību. Regulējuma nenoteiktība šajā gadījumā mazinās arodbiedrību iesaistīšanos darba ņēmēju tiesību aizsardzībā, tādējādi pastāv tieša negatīva ietekme uz Hartas 28. pantu (Tiesības uz kolektīvām sarunām un rīcību).

7.7. 6. risinājums. Neregulējoša intervence.

7.7.1. Ekonomiskā ietekme

Precizējot, cik lielā mērā arodbiedrības var izmatot tiesības streikot pārrobežu gadījumos, kas saistīti ar pakalpojumu sniegšanas brīvību un brīvību veikt uzņēmējdarbību, vienotā tirgus darbība tiks pozitīvi ietekmēta, samazinoties juridiskajai nenoteiktībai.

7.7.2. Sociālā ietekme

Šim risinājumam ir netieša pozitīva ietekme uz darba ņēmēju tiesību aizsardzību, jo tiks precizēta sociālo partneru nozīme darba ņēmēju tiesību aizsardzībā pārrobežu sociālā konflikta gadījumā, kā arī nodrošināta lielāka juridiskā noteiktība pretrunu gadījumā starp tiesībām streikot un ekonomiskajām pamatbrīvībām. Tādējādi varētu stiprināt arodbiedrību

iesaistīšanos darba ņēmēju tiesību aizsardzībā, nodrošinot lielāku juridisko noteiktību pretrunu gadījumā starp tiesībām streikot un ekonomiskajām pamatbrīvībām. Šim precizējumam varētu būt netieša pozitīva ietekme uz valsts darba attiecību sistēmu darbību. Tā kā tiesību streikot satura būtība dalībvalstīs atšķiras, pozitīvu ietekmi uz valsts darba attiecību sistēmām būtu jāpanāk, uzsverot valsts tiesu lielo nozīmi proporcionalitātes pārbaudes izpildē katrā konkrētā gadījumā, vienlaikus saskaņojot sociālo pamattiesību un ekonomisko brīvību ievērošanu.

7.8. 7. risinājums. Regulējoša intervence

7. risinājumam ir tāda pati pozitīva ietekme kā 6. risinājumam, jo ar šo risinājumu sasniedz to pašu mērķi – precizē Tiesas praksi. Ietekmei jābūt ievērojamākai, jo regulā paredzēta lielāka juridiskā noteiktība nekā ieteikuma tiesību pieejai (6. risinājums). Papildu noteikumi par brīdināšanas mehānismu dotu papildu pozitīvus ieguvumus. Turklāt regulējošas intervences gadījumā Komisija izteiktu ieinteresētāku politisko pieeju, lai risinātu problēmu, kas rada lielas bažas arodbiedrībām un Parlamenta partijām.

7.8.1. Ekonomiskā ietekme

Brīdināšanas mehānisma izveidošana situācijām, kas rada nopietnu kaitējumu vai traucējumus, vai veicina sociālos nemierus, būs netieša pozitīva ietekme, tādejādi palielinot pārredzamību un nodrošinot savlaicīgu informāciju Komisijai, attiecīgo dalībvalstu valstu iestādēm un ieinteresētajām personām, nepieciešamības gadījumā ļaujot tām iejaukties.

7.8.2. Sociālā ietekme

Šim risinājumam būs pozitīva ietekme attiecībā uz hartas 28. pantu, ņemot vērā to, ka ar šo risinājumu tiks precizēta Tiesas judikatūra par to, ka nav būtisku pretrunu starp tiesību veikt protesta akcijas, tostarp tiesību vai brīvības streikot, īstenošanu un brīvību veikt uzņēmējdarbību un sniegt pakalpojumus vai vienu tiesību pārkāpumu pār citām. Atzīstot sociālo partneru būtisko nozīmi, lai aizsargātu darba ņēmēju tiesības, tostarp izmantojot protesta akcijas, tiks arī precizēts, ka nepastāv neatbilstība SDO Konvencijai Nr.87.

7.9. Sociālo partneru viedoklis par politikas risinājumiem

Attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā abi sociālie partneri piekrita, ka nepieciešama ES līmeņa rīcība, izņemot 1. risinājumu (nedarīt neko) un 4. risinājumu (atcelt direktīvu). *ETUC* priekšroku dotu risinājumu kopumam D. *BUSINESSEUROPE* uzskata, ka esošās problēmas varētu atrisināt, tikai uzlabojot administratīvo sadarbību. Tādējādi pasākumu kopums A jau tiek uzskatīts par pārāk plašu, jo īpaši attiecībā uz solidāro atbildību.

Attiecībā uz problēmu, kas saistīta ar pretrunu starp valstu darba attiecību sistēmām un ekonomisko brīvību, *ETUC* atbalstīja regulējošu intervenci, kas piešķir sociālajām tiesībām pārkāpumu pār ekonomiskajām brīvībām. Tas būtu plašāks nekā 7. risinājums. *BUSINESSEUROPE* uzskata, ka ES rīcība nav vajadzīga.

8. RISINĀJUMU SALĪDZINĀJUMS UN VĒLAMAIS RISINĀJUMS

Risinājumi tika salīdzināti, ņemot vērā to efektivitāti, lietderību un saskanību ar ES vispārējiem mērķiem

Vēlamais risinājums ir pasākumu kopums B kopā ar 7. risinājumu. Kopumā pasākumu kopums B ir efektīvākais un lietderīgākais risinājums, lai sasniegtu īpašos mērķus – norīkoto darba ņēmēju tiesību labāku aizsardzību, godīgas konkurences vides uzlabošanu un pārrobežu pakalpojumu sniegšanas veicināšanu. Turklāt tas ir saskanīgākais risinājums ar vispārējiem mērķiem. 7. risinājums ir visefektīvākais un lietderīgākais risinājums, lai sasniegtu īpašo mērķi – samazināt pretrunu starp valstu darba attiecību sistēmām un pakalpojumu sniegšanas brīvību. Šis risinājums ir saskanīgākais ar vispārējiem mērķiem.

Vēlamais risinājums ir samērīgs, jo izmaksas ir samērā mazas, savukārt ieguvumi ir ievērojami.

Pasākumu kopumu B var īstenot ar jaunu atsevišķu izpildes direktīvu, kurā Komisijas politikas mērķi – uzlabot un pastiprināt direktīvas transponēšanu, īstenošanu un praktisku izpildi, tostarp pasākumi, lai novērstu un sodītu par piemērojamo noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu –, būtu izteikti skaidrāk nekā priekšlikumā par pašreizējās direktīvas grozīšanu. Izpildes direktīva būtu balstīta uz tā paša juridiskā pamata, kā Direktīva 96/71/EK (LESD 53. un 62. pants)

Tiesību aktu iniciatīva, ar ko precizē pamattiesību uz kolektīvu rīcību īstenošanu saistībā ar brīvību veikt uzņēmējdarbību un pakalpojumu sniegšanas brīvību, būtu jāpieņem, pamatojoties uz LESD 352. pantu. Šāda iniciatīva neparedzētu noteikumus par to, kā īstenot tiesības streikot.

9. PĀRRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA

9.1. Pārraudzība

Pārraudzība tiks veikta, izmantojot Komisijas sagatavotos īstenošanas ziņojumus. Ekspertu komitejai par darba ņēmēju norīkošanu darbā joprojām būs liela nozīme, sekojot direktīvas īstenošanai. Tiklīdz tiks precizēta turpmākā rīcība, Komisija kopā ar ekspertu komiteju izstrādās stingri ierobežotu rādītāju kopumu, kas ietver direktīvas darbības attiecīgos aspektus. Sākotnējais priekšlikums uzraugāmo rādītāju sarakstam ir šāds: (aiz katra rādītāja ir norādīts informācijas avots): i) meklējumu skaits valstu tīmekļa vietnēs par norīkošanu darbā (norāda dalībvalstis) ii) starpvalstu projektu skaits saistībā ar norīkošanu darbā, ko veicina valsts iestādes vai sociālie partneri (dalībvalstis); iii) caur īpašo *IMI* lietojumprogrammu veikto norīkošanas pieprasījumu skaits (Komisija); iv) tiesvedības lietu skaits valstu tiesās (dalībvalstis); v) to pārbaužu skaits, kuru rezultātā noteiktas sankcijas (dalībvalstis); vi) gadījumu skaits, kas paziņoti, izmantojot pārrobežu darba konfliktiem izveidoto brīdināšanas mehānismu (Komisija). Komisija, pamatojoties uz sociālās nodrošināšanas datiem, arī turpinās vākt administratīvos datus par norīkošanu darbā. Attiecībā uz lietošanas biežumu šie rādītāji tiks regulāri iesniegti un apspriesti ar Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā, kā arī tie būs daļa no rādītājiem, kurus izmantos turpmāk minētajā novērtēšanā.

9.2. Novērtēšana

Piecus gadus pēc transponēšanas termiņa tiks veikta nepārtraukta novērtēšana. Šīs novērtēšanas galvenais mērķis būs novērtēt grozītās direktīvas sākotnējo efektivitāti. Uzmanība tiks pievērsta dalībvalstu labākas sadarbības pasākumu analīzei un šo pasākumu informācijas kvalitātei. Šo novērtēšanu veiks Komisija ar ārēju ekspertu palīdzību. Darba uzdevumus noteiks Komisija. Ieinteresētās personas saņems informāciju un tām lūgs iesniegt

ekspertu komitejai piezīmes par darba uzdevumiem, un tās regulāri informēs par novērtēšanas gaitu un tajā gūtajiem atzinumiem. Atzinumi būs publiski pieejami.