

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu “Taisnīgāka darba ņēmēju mobilitāte Eiropas Savienībā”

(izpētes atzinums)

(2016/C 264/02)

Ziņotāja: Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANI

Līdzziņotāja: Dorthe ANDERSEN

Nīderlandes Sociālo lietu un nodarbinātības ministrija Padomes prezidentvalsts Nīderlandes vārdā 2015. gada 16. decembra vēstulē saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 304. pantu lūdza Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju izstrādāt izpētes atzinumu par tematu

“Taisnīgāka darba ņēmēju mobilitāte Eiropas Savienībā”

(izpētes atzinums).

Par dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsoniskuma specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2016. gada 4. aprīlī.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 516. plenārajā sesijā, kas notika 2016. gada 27. un 28. aprīlī (2016. gada 27. aprīļa sēdē), ar 232 balsīm par, 2 balsīm pret un 5 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. EESK uzskata, ka, ņemot vērā pašreizējās politiskās norises Komisijai un dalībvalstīm jāvelta īpašas pūles, lai garantētu un veicinātu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību Eiropas Savienībā, aizliedzot jebkādu diskrimināciju valstspiederības dēļ, novēršot nepamatotus ierobežojumus gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem, jo tās ir LESD atzītas pamatbrīvības un viens no visaugstāk vērtētajiem sasniegumiem Eiropas veidošanas procesā. EESK atbalsta iniciatīvas, kas var sekmēt un veicināt taisnīgu darbaspēka mobilitāti Eiropas Savienībā, kā to paudusi arī prezidentvalsts Nīderlande un kā paredzēts arī ar Komisijas mērķi veicināt mobilitāti.

1.2. Ja darbaspēka mobilitāti īsteno, pamatojoties uz taisnīgiem noteikumiem, un ja tā rada pozitīvu izvēles iespēju, tā var būt bagātinoša un izdevīga darba ņēmējiem, darba devējiem un visai sabiedrībai kopumā. Darbaspēka mobilitāte ir viens no iekšējā tirgus stūrakmeņiem un var palīdzēt radīt nodarbinātības iespējas un labklājību Eiropas iedzīvotājiem un uzņēmumiem. Mobilitāte var būt svarīgs elements nodarbinātības un ES ekonomikas izaugsmes mērķu sasniegšanā, palīdzot līdzsvarot dažādos nodarbinātības līmeņus dalībvalstīs, nodrošinot darbaspēku un talantu tur, kur to trūkst, var ļaut labāk izmantot cilvēkresursus un arī veicināt zināšanu nodošanu, inovāciju un spēju attīstīšanu, kas ir būtiski pasaulē ar mainīgām tehnoloģijām. Vienlaikus tā var veicināt darbaspēka novecošanas seku mazināšanu galamērķa valstī.

1.3. Darbaspēka mobilitāte dažos gadījumos un noteiktās nozarēs var izraisīt arī tā saukto intelektuālā darbaspēka aizplūšanu, jo īpaši, kad gados jauni cilvēki no valstīm ar augstu bezdarba līmeni aizbrauc, meklējot darbu vai labākas darba iespējas. Vienlaikus darbaspēka mobilitātes pozitīvo vērtību nedrīkst mazināt vai apšaubīt ar nepamatotām bailēm no dažādu veidu ļaunprātīgas izmantošanas.

1.4. Lai izvairītos no šādām situācijām, EESK mudina Komisiju un dalībvalstis veicināt ekonomikas politiku, kas orientēta uz izaugsmes un produktivitātes stimulēšanu un kvalitatīvu darbvietu radīšanu visās dalībvalstīs ar mērķi uzlabot visu Eiropas iedzīvotāju dzīves apstākļus.

1.5. Taisnīga mobilitāte nozīmē to, ka Eiropas mobilajiem darba ņēmējiem, kuri īsteno tiesības brīvi pārvietoties, ir jānodrošina vienlīdzīgas attieksmes un nediskriminācijas valstspiederības dēļ principu ievērošana saskaņā ar Eiropas *acquis* un uz viņiem jāattiecinā uzņēmējvalsts darba noteikumi un algu noteikšanas nosacījumi, pilnībā ievērojot attiecīgās valsts koplīgumu un darba attiecību sistēmas.

1.6. EESK mudina Komisiju, tai apspriežoties ar sociālajiem partneriem, risināt visus nepieciešamos ar norīkotajiem darba ņēmējiem saistītos jautājumus, lai novērstu sociālo dempingu izraisītu negodīgu praksi. Turklāt katrā jaunā pasākumā Eiropas līmenī ir jāievēro valstu kompetence attiecībā uz darba koplīgumiem un dažādās kolektīvo darba attiecību sistēmas.

1.7. Attiecībā uz pārrobežu/pierobežas darba ņēmējiem EESK uzskata, ka situācija ir jāuzrauga un ES līmenī jāapkopo dati, lai likvidētu iespējamus šķēršļus un nodrošinātu brīvu un taisnīgu šādu darba ņēmēju mobilitāti

1.8. EESK aicina Komisiju saskaņā ar tās pausto gribu novērst sociālo dempingu un ļaunprātīgu izmantošanu, nepieļaut, ka citas iekšējā tirgus iniciatīvas atvieglo šādu praksi (ieskaitot paredzēto dienesta pasi).

1.9. Darba inspekcija tiek aicināta uzņemties nozīmīgu lomu taisnīgas mobilitātes garantēšanā. Lai tas būtu iespējams, EESK mudina dalībvalstis pienācīgi apmācīt valstu inspekciju un darba tirgus kontroles iestāžu darbiniekus un piešķirt tām pietiekamas pilnvaras, personālu un resursus un vienlaikus atbalsta Eiropas mēroga darba tirgus pārrobežu inspekcijas instrumentu darbības, tostarp sodu pārrobežu izpildes, uzlabošanu.

1.10. EESK atbalsta sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācijas noteikumu vienkāršošanu un sadarbību starp dalībvalstīm to piemērošanā un uzsver, ka, veicot jebkāda veida Regulas (EK) Nr. 883/2004⁽¹⁾ pārskatīšanu, vienmēr ir jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips pret mobilajiem darba ņēmējiem, lai novērstu situāciju, kad, sākot strādāt citā dalībvalstī, viņi zaudē iegūtās tiesības vai paliek bez tiesībām.

2. Ievads

2.1. EESK šo izpētes atzinumu par taisnīgāku darba ņēmēju mobilitāti Eiropas Savienībā ir izstrādājusi pēc prezidējošās valsts Nīderlandes pieprasījuma. Nīderlande savās prioritātēs noteikusi, ka darba ņēmēju mobilitāte var veicināt ekonomikas izaugsmi un nodarbinātību, bet problēmas ir jārisina, lai palielinātos sabiedrības atbalsts darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai.

2.2. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir viena no iekšējā tirgus pamatbrīvībām un viens no Eiropas integrācijas procesa pilāriem. Turklāt tas ir viens no Eiropas iedzīvotāju visaugstāk vērtētajiem sasniegumiem. Iekšējais tirgus, kas izveidots, pamatojoties uz pārvietošanās brīvību, ir veicinājis ekonomikas izaugsmi, nodarbinātību un iespējas iedzīvotājiem, darba ņēmējiem un uzņēmumiem. Darbspēka mobilitāte, kas īsteno ar taisnīgiem nosacījumiem, var dot labumu darba ņēmējiem, darba devējiem un sabiedrībai kopumā. Tāpēc tā jāsekmē, cik vien iespējams izskaužot to traucējošos šķēršļus. Iekšējā tirgū nav pieļaujama negodīga konkurence un darba ņēmēju diskriminācija.

⁽¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp.).

2.3. Darbaspēka mobilitāte var arī radīt virkni sarežģījumu, kas ir jārisina, lai samazinātu to radītos riskus un ļautu pilnvērtīgi izmantot mobilitātes sniegtās iespējas gan darba ņēmējiem, gan uzņēmumiem.

2.4. ES strādā pie tā, lai palielinātu taisnīgu darbaspēka mobilitāti Eiropā, likvidējot to traucējošos šķēršļus. Eiropas Komisija darba programmā 2016. gadam ir paziņojusi, ka izvirzīs priekšlikumus par darbaspēka mobilitāti, tajos ietverot pasākumus, kuru mērķis ir “ar tiesību labākas aizsardzības un sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācijas palīdzību novērst ļaunprātīgu izmantošanu, un (...) iesniegs direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā mērķtiecīgu pārskatu⁽²⁾, lai, nodrošinot, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā atalgo ar vienādu samaksu, risinātu negodīgas prakses problēmu, kas izraisa sociālo dempingu un intelektuālā darbaspēka emigrāciju”.

2.5. Šā atzinuma mērķis ir apskatīt dažādos darbaspēka mobilitātes aspektus laikā, kad darba tirgus raksturo augsts bezdarba līmenis un tajos notiek dziļas pārmaiņas, kas saistītas ar globalizāciju, pārmaiņām sabiedrībā un tehnoloģisku inovāciju.

2.6. Vairākus desmitus gadu mobilitāte ES ietvaros bijusi ļoti zema, bet līdz ar ES paplašināšanos, 2008. gadā sākušos krīzi un bezdarba līmeņa paaugstināšanos darba ņēmēju mobilitāte ir palielinājusies. ES 2014. gadā mobilo darba ņēmēju skaits bija aptuveni 15 miljoni salīdzinājumā ar nepilniem 12 miljoniem 2006. gadā⁽³⁾. Tajā pašā gadā 8,3 miljoni mobilo darba ņēmēju darbspējīgā vecumā jeb 3,4 % no visa darbaspēka strādāja un dzīvoja citā dalībvalstī, turklāt 1,6 miljoni personu dzīvoja vienā valstī, taču strādāja citā (pārrobežu darba ņēmēji)⁽⁴⁾.

2.7. Tomēr dažādi faktori nozīmē, ka iedzīvotāju un darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ES pašlaik tiek apšaubīta. EESK pauž bažas par šādu attīstību. Dažu dalībvalstu piemērotie ierobežojumi Šengenas zonai saistībā ar bēgļu pieplūdumu⁽⁵⁾, kā arī izņēmumi attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret mobilajiem darba ņēmējiem ES robežās, par kuriem Eiropadomes 2016. gada 18. un 19. februāra sanāksmē panākta vienošanās ar Apvienoto Karalisti⁽⁶⁾, var ietekmēt vienu no visaugstāk vērtētajiem sasniegumiem Eiropas veidošanas procesā.

2.8. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība un jebkādas diskriminācijas, kuras pamatā ir valstspiederība, aizliegums ir pamatprincipi, kas nostiprināti Līgumā par Eiropas Savienības darbību un kas jāgarantē un jāveicina. Turklāt Šengenas zonai ir būtiska nozīme Eiropas integrācijas procesā un tās ekonomikas pareizā darbībā. Arī turpmāk atvērtu robežu un vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanai iedzīvotājiem attiecībā uz brīvu pārvietošanos, uzturēšanos un darbu jebkurā dalībvalstī jābūt ES un tās dalībvalstu prioritātei un atbildībai.

2.9. Tā kā tas īpaši ietekmē darba ņēmējus un uzņēmumus, Komisijai gan nozaru, gan starpnozaru līmenī ar sociālajiem partneriem jāapspriežas par jebkādas iniciatīvas nepieciešamību šajā jomā un par tās iespējamo saturu. Tāpat katrā jaunā pasākumā Eiropas līmenī ir jāievēro valstu kompetence attiecībā uz darba koplīgumiem un dažādām kolektīvo darba attiecību sistēmām.

⁽²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., p. 1. lpp.).

⁽³⁾ Eiropas Komisija, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, 33. lpp.

⁽⁴⁾ Eiropas Komisija, komisāres Marianne Tyssen runa “Eiropas redzējums par taisnīgu darbaspēka mobilitāti”, Dublinā, 2015. gada 13. novembris.

⁽⁵⁾ http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/reintroduction-border-control/index_en.htm

⁽⁶⁾ Eiropadomē sanākušo valstu vai to valdību vadītāju lēmums par jaunu regulējumu attiecībā uz Apvienoto Karalisti Eiropas Savienībā, un, konkrēti, tā D iedaļa par sociālajiem pabalstiem un brīvu pārvietošanos.

3. Vispārīgas piezīmes

3.1. Darbaņēmēju pārvietošanās brīvība ir noteikta Līguma par Eiropas Savienību 3. panta 2. punktā un Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 4. panta 2. punkta a) apakšpunktā, kā arī tā 20., 26. un 45. līdz 48. pantā. Tā ietver jebkādas uz valstspiederību pamatotas dalībvalstu darbaņēmēju diskriminācijas atcelšanu attiecībā uz nodarbinātību, atalgojumu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Tā nodrošina piekļuvi tiesībām uz mobilitāti un uzturēšanās tiesībām, kā arī ekonomiskajām un sociālajām tiesībām, kuru pamatregulējums izklāstīts Direktīvā 2004/38/EK⁽⁷⁾ par tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties Eiropas Savienībā un Direktīvā 2014/54/E⁽⁸⁾ par pasākumiem, ar ko veicina tiesību strādāt citā dalībvalstī izmantošanu.

3.2. Darbaņēmēju brīva pārvietošanās ir tiesības brīvi pārvietoties, kā arī tiesības uzturēties kādā no dalībvalstīm, lai tur strādātu saskaņā ar likumā, reglamentā vai administratīvā aktā paredzētajiem noteikumiem, kas piemērojami attiecīgās valsts pilsoņiem. Tādējādi tā ietver pašu pārvietošanās brīvību un tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, citstarp nodarbinātības, sociālo pakalpojumu, izglītības un apmācības jomā.

3.3. Ja darbaspēka mobilitāte notiek, pamatojoties uz taisnīgiem noteikumiem, tā var dot labumu darbaņēmējiem, darba devējiem un sabiedrībai kopumā. Tā var būt lieliska iespēja, kas veicina iedzīvotāju un darbaņēmēju personisko, ekonomisko un sociālo izaugsmi, tādēļ tā ir jāatbalsta.

3.4. Mobilitāte ir būtisks nodarbinātības un talantu attīstīšanas faktors un var būt līdzeklis, ar ko novērst dažādu dalībvalstu nodarbinātības līmeņu atšķirības, kompensējot darbaspēka trūkumu, kur tas vērojams, un labāk izmantojot darbaņēmēju spējas. Tā darbaņēmējiem rada vairāk nodarbinātības iespēju un darba devējiem sniedz plašākas iespējas, viņiem meklējot talantīgus darbiniekus. Tādējādi mobilitāte var būt nozīmīgs elements to stratēģijas "Eiropa 2020" mērķu sasniegšanā, kas attiecas uz nodarbinātību un ekonomikas izaugsmi.

3.5. Darbaspēka mobilitāte var arī veicināt zināšanu nodošanu, inovāciju un cilvēkkapitāla attīstību, kas ir būtiski faktori laikā, kad notiek straujas tehnoloģiskās izmaiņas un globalizācija. Atbilstošos apstākļos taisnīga darbaspēka mobilitāte veicina eiropiešu saskarsmi un uzlabo savstarpēju saprašanos un pieņemšanu, tādējādi sekmējot iecietīgākas un iekļaujošākas sabiedrības veidošanos.

3.6. Taču nevar arī ignorēt to, ka darbaspēka mobilitāte ir saistīta ar nelabvēlīgiem faktoriem. Eiropas darbaņēmēji, kas strādā citā dalībvalstī, dažkārt un dažādu iemeslu dēļ ir mazāk aizsargāti pret ļaunprātīgu izmantošanu un diskrimināciju tādās jomās kā sociālais nodrošinājums, darba apstākļi un algas, sociālo pabalstu un izglītības pieejamība, nodokļi u. c. Minētie aspekti var arī kropļot uzņēmumu konkurenci, jo īpaši darbietilpīgās nozarēs, piemēram, būvniecībā, kur darbojas liels skaits ļoti mazu uzņēmumu. Turklāt mobilitātes dēļ var šķirties ģimenes, bet valodas, kultūras un citu šķēršļu dēļ var būt grūtības integrēties citā valstī. EESK ir izstrādājis virkni atzinumu par to, ka ir svarīgi atbalstīt mobilitāti Eiropas Savienībā un izskaust minētos šķēršļus⁽⁹⁾.

3.7. Pastāvīgi vājas ekonomiskās izredzes, augsts bezdarba līmenis un darba perspektīvu trūkums dažas ES valstīs daudziem darbaņēmējiem, īpaši jauniešiem, liek meklēt darbu vai labāku atalgojumu un darba apstākļus citās valstīs. Tam var būt pozitīva puse, jo tas jauniešiem ļauj strādāt citā valstī, gūstot pieredzi un attīstot savas spējas, nevis būt bez darba savā izcelsmes valstī. Turklāt atgriežoties gūtā pieredze dos labumu arī izcelsmes valstij. Vienlaikus tomēr šāda mobilitāte var radīt intelektuālā darbaspēka aizplūšanas problēmu un padziļināt sabiedrības novecošanas ietekmi izcelsmes valstī.

⁽⁷⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Direktīva 2004/38/EK par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā (OV L 158, 30.4.2004., 77. lpp.).

⁽⁸⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Direktīva 2014/54/ES par pasākumiem, ar ko veicina darbaņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darbaņēmēju pārvietošanās brīvības jomā (OV L 128, 30.4.2014., 8. lpp.).

⁽⁹⁾ OV C 424, 26.11.2014., 27. lpp.; OV C 18, 19.1.2011., 74. lpp.; OV C 228, 22.9.2009., 14. lpp.

3.8. Turklāt augsts mobilitātes līmenis var izraisīt būtiskas problēmas un saspīlējumu galamērķa valstu darba tirgū, jo īpaši tad, ja tautsaimnieciskais stāvoklis nenodrošina pienācīgu izaugsmi un darbvietu radīšanu, kas novērstu bezdarba palielināšanos.

3.9. Lai maksimāli izmantotu ES ietvaros notiekošas darbaspēka mobilitātes priekšrocības un vienlaikus mazinātu tās radītos riskus un dotu iespēju darba ņēmējiem un uzņēmumiem pilnībā izmantot mobilitātes piedāvātās iespējas, būtisks priekšnoteikums ir veicināt uz izaugsmi, ražīgumu un darbvietu radīšanu orientētu ekonomikas politiku, kas ļauj uzlabot dzīves apstākļus visās valstīs.

3.10. Dažās valstīs valdošais sabiedrības uzskats, ka darbaspēka mobilitāte var radīt sociālo un algu dempingu, kā arī nepamatotā pārliecība, ka mobilie darba ņēmēji ļaunprātīgi izmanto publiskos un sociālos pakalpojumus (tā sauktais "sociālo pabalstu tūrisms"), veicina naidīgu attieksmi pret darbaspēka mobilitāti. Pretēji šai pārliecībai dažādos pētījumos nav rasti pierādījumi tam, augstāki sociālie pabalsti valstīs, kas nav izcelsmes valsts, ir būtisks svarīgs darbaspēka mobilitātes iemesls. Iepriekš minēto apstiprina tas, ka darba ņēmēji, kas pārvietojas ES robežās, šādus pabalstus izmanto mazāk nekā attiecīgās valsts valstspiederīgie. Gadījumi, kad mobilie darba ņēmēji zināmus pabalstus izmanto intensīvāk, ir saistīti ar īpašiem sociālekonomiskiem apstākļiem⁽¹⁰⁾. Pētījumi liecina, ka mobilitātes un sociālo pabalstu saistība ir minimāla; daudz lielāka nozīme ir bezdarba līmenim un algu līmenim attiecīgajā valstī⁽¹¹⁾.

4. Īpašas piezīmes

4.1. Taisnīgāka darba ņēmēju mobilitāte

Taisnīga darbaspēka mobilitāte nozīmē garantēt tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju visiem mobilajiem darba ņēmējiem, kuri izmanto savas tiesības brīvi pārvietoties saskaņā ar ES *acquis*. Tāpēc būtiska nozīme ir tam, lai dalībvalstis attiecībā uz visiem mobilajiem darba ņēmējiem nodrošinātu uzņēmējā valstī pastāvošo tiesību aktu par sociālajām tiesībām, darba apstākļiem un atalgojuma nosacījumiem pilnīgu piemērošanu, tādējādi novēršot sociālā un algu dempinga risku, kā arī uzņēmumu negodīgu konkurenci. Tam ir pozitīva vērtība arī attiecībā uz iekšējo tirgu.

4.1.1. Tāpat ir jāpārvar administratīvie, institucionālie un valodas šķēršļi, kas joprojām apgrūtina darbaspēka mobilitāti, un tādēļ jāveic tādi konkrēti pasākumi kā informācijas sniegšana un konsultācijas mobilajiem darba ņēmējiem (sadarbībā ar EURES tīklu un Eiropas Savienības valsts nodarbinātības dienestu tīklu), valodu zināšanu uzlabošanas pasākumi, profesionālo kvalifikāciju atzīšana u. c. atbilstoši iepriekšējos EESK atzinumos sniegtajiem ierosinājumiem⁽¹²⁾.

4.1.2. Taisnīga darba ņēmēju mobilitāte arī īstenojama kopā ar pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt izaugsmi un darbvietu radīšanu visās ES valstīs, lai novērstu starp tām esošo atšķirību palielināšanos un panāktu, ka mobilitātes ir izdevīga visiem.

4.1.3. Tikai ar šādiem nosacījumiem var garantēt taisnīgu darba ņēmēju mobilitāti, ko uztver kā pozitīvu iespēju, nevis kā nepieciešamības noteiktu izvēli.

⁽¹⁰⁾ Eiropas Komisija, *A fact finding analysis on the impact on the Member States social security systems of the entitlements of non active intra-EU migrants to special no contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence*.

⁽¹¹⁾ *Giuletti Corrado, IZA-World of Labor, The welfare magnet hypothesis and the welfare take-up of migrants*, 5.–6. lpp.

⁽¹²⁾ OV C 327, 12.11.2013., 65. lpp., OV C 424, 26.11.2014., 27. lpp.; OV C 18, 19.1.2011., 74. lpp.; un OV C 228, 22.9.2009., 14. lpp.

4.2. Darba ņēmēju norīkošana

4.2.1. Ja norīkotie darba ņēmēji neizmanto tiesības brīvi pārvietoties, uz viņiem attiecas cits tiesiskais regulējums. Labumu no brīvības sniegt pakalpojumus, uz laiku norīkojot darba ņēmējus darbā citā valstī, gūst darba devējs. Gan uzņēmējs, gan darba ņēmējs gūst labumu no tā, ka nav jāmaina līgumā noteiktā darbavieta un ka sociālā nodrošinājuma iemaksas var turpināt veikt izcelsmes valstī.

4.2.2. Tiesiskais regulējums, kas piemērojams norīkotajiem darba ņēmējiem, ir noteikts Direktīvā 96/71/EK⁽¹³⁾ un 2014. maijā pieņemtajā Direktīvā 2014/67/ES⁽¹⁴⁾ par tiesību aktu izpildi attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu darbā.

4.2.3. Lai gan nav oficiālu statistikas datu par norīkoto darba ņēmēju algām, vienā no EK pasūtītajiem ziņojumiem⁽¹⁵⁾ konstatēts, ka būvniecības un transporta nozarē viņu algas var būt pat par 50 % zemākas nekā vietējo darba ņēmēju algas. Šīs atšķirības var skaidrot ar minimālo algu nepareizu piemērošanu un citiem iemesliem, piemēram, tendenci norīkotajiem darba ņēmējiem tradicionālajā klasifikācijas skalā noteikt zemu līmeni. Lai gan mazākas, tomēr arī citās ražošanas nozarēs vērojamas atšķirības, kas mainās atkarībā no valsts. Jāuzsver, ka informācijas avoti ir dažādi: darba inspekcijas, arodbiedrību un darba devēju organizāciju ziņojumi, plašsaziņas līdzekļi⁽¹⁶⁾.

4.2.4. Eiropas Savienības Tiesa ir pievērsusies norīkoto darba ņēmēju algu jautājumam, ar savu judikatūru veicinot nopietnu pretrunu rašanos. Tāpēc Komisija ierosināja Direktīvu 2014/67/ES⁽¹⁷⁾, kuras mērķis ir uzlabot ar norīkotajiem darba ņēmējiem saistītas krāpniecības un viņu ļaunprātīgas izmantošanas apkarošanu. Dalībvalstīm īstenošanas direktīva jātransponē līdz 2016. gada 18. jūnijam. EESK jau ir norādījusi: kaut gan minētā direktīva ir solis virzībā uz iekšējā tirgus sociālās dimensijas stiprināšanu, ar to nepietiek, lai atbilstu komitejas izteiktajām prasībām⁽¹⁸⁾.

4.2.5. Saistībā ar darbaspēka mobilitātes tiesību aktu kopumu Komisija paziņoja par direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu mērķtiecīgu pārskatīšanu, "lai novērstu negodīgu praksi, kas izraisa sociālo dempingu un intelektuālā darbaspēka emigrāciju, nodrošinot, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā atalgo ar tādu pašu darba samaksu"⁽¹⁹⁾. Šā gada 8. martā, proti, pirms darbaspēka mobilitātes tiesību aktu kopuma iesniegšanas un pirms īstenošanas direktīvas transponēšanas termiņa beigām, Komisija publicēja tiesību akta priekšlikumu par direktīvas pārskatīšanu⁽²⁰⁾. EESK atsevišķā atzinumā par Komisijas priekšlikumu pievērsīsies visiem ar to saistītajiem jautājumiem.

4.2.6. Jebkurā gadījumā EESK ar interesi atzīmē Eiropas Komisijas paziņoto nodomu izbeigt sociālo dempingu. EESK vēlreiz norāda uz atzinumā SOC/460 uzsvērtu "nepieciešamību garantēt norīkoto darba ņēmēju aizsardzību, ņemt vērā dalībvalstīs pastāvošos atšķirīgos darba tirgus modeļus un apkarot sociālo dempingu un negodīgu konkurenci". Ir svarīgi – arī nākotnē – panākt pareizo līdzsvaru starp nepieciešamību veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību un nepieciešamību aizsargāt darbā norīkoto darba ņēmēju tiesības. EESK atgriezīsies pie šā jautājuma.

4.2.7. EESK aicina Komisiju saskaņā ar tās pausto gribu izskaust sociālo dempingu un ļaunprātīgu izmantošanu, nepieļaut, ka citas iekšējā tirgus iniciatīvas atvieglo šādu praksi (ieskaitot paredzēto dienesta pasi).

⁽¹³⁾ Op. cit.

⁽¹⁴⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, un ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 1024/2012 par administratīvo sadarbību, izmantojot Iekšējā tirgus informācijas sistēmu ("IMI regula") (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.).

⁽¹⁵⁾ Eiropas Komisija, *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final Report.*

⁽¹⁶⁾ Turpat, 18.–20. lpp.

⁽¹⁷⁾ Op. cit.

⁽¹⁸⁾ OV C 351, 15.11.2012., 61. lpp.

⁽¹⁹⁾ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai – Komisijas darba programma 2016. gadam, COM(2015) 610 final.

⁽²⁰⁾ Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, COM(2016) 128 final.

4.3. *Pārrobežu darba ņēmēji*

Saskaņā ar Regulu (EK) Nr. 883/2004 uz pārrobežu darba ņēmējiem attiecināma sociālā nodrošinājuma sistēma valstī, kurā viņi strādā. Tomēr dažos gadījumos viņi varētu būt pakļauti dažāda veida diskriminācijai spēkā esošo noteikumu nepietiekamas piemērošanas dēļ. Tāpēc ir nepieciešams uzraudzīt stāvokli un apkopot datus Eiropas līmenī, lai novērstu iespējamus šķēršļus, kas traucē pārrobežu darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, un nodrošinātu pienācīgu ES un valstu tiesību aktu piemērošanu saskaņā ar nediskriminācijas un vienlīdzīgas attieksmes principu.

4.4. *Darba inspekcijas loma*

4.4.1. EESK uzskata, ka valsts darba inspekcijai jābūt būtiskai lomai cīņā ar fiktīviem uzņēmumiem, pārāk mazu atalgojumu un nedeklarētu darbu, liekot ievērot mobilo un norikoto darba ņēmēju tiesības un novēršot ļaunprātīgu izmantošanu. Tas ļautu arī novērst uzņēmumu savstarpējās konkurences izkropļojumu.

4.4.2. Dažās valstīs kontroles trūkums – atbilstīgas darba inspekcijas, atbilstošu kompetenču un attiecīgas zinātnības vai nepieciešamo resursu trūkuma dēļ – atvieglo ļaunprātīgu izmantošanu. Darba inspekcijas un citas darba tirgus uzraudzības iestādes var efektīvi darboties tikai tad, ja tām ir pietiekams finansējums un pietiekams atbilstīgi apmācītu darbinieku skaits. Šajā saistībā ir nepieciešami Eiropas līmeņa noteikumi, tostarp labāka sodu pārrobežu izpilde, kā arī atbalsts dalībvalstīm, kurām ir grūtības izveidot šādu infrastruktūru.

4.4.3. Papildus tam Eiropas pārrobežu inspekcijas instrumentu uzlabošana, kā ierosināts Eiropas Parlamenta 2014. gada 14. janvāra rezolūcijā⁽²¹⁾, palīdzētu atklāt un novērst sociālā dempinga gadījumus, it īpaši atklājot fiktīvus uzņēmumus.

4.4.4. Tas būtu pilnīgā saskaņā ar nesen izveidoto Eiropas platformu cīņai ar nedeklarēto darbu.

4.5. *Sociālo tiesību pārnesamība un mobilo darba ņēmēju aizsardzība*

4.5.1. EESK atbalsta sociālā nodrošinājuma sistēmu koordinācijas noteikumu vienkāršošanu un dalībvalstu sadarbību to piemērošanā, un uzsver, ka, veicot jebkāda veida Regulas (EK) Nr. 883/2004 pārskatīšanu, vienmēr ir jāievēro vienlīdzīgas attieksmes princips pret mobilajiem darba ņēmējiem, lai novērstu to, ka, sākot strādāt citā dalībvalstī, viņi zaudē iegūtās tiesības vai viņiem tiesību nav.

4.5.2. Vēl viens taisnīgas mobilitātes aspekts ir mobilo darba ņēmēju sociālo tiesību pārnesamības garantēšana gan tiem, kas dodas strādāt uz citu valsti, gan tiem, kas atgriežas savā izcelsmes valstī pēc darba citā valstī.

4.5.3. Lai sekmētu iedzīvotāju pārvietošanās brīvību un veicinātu darbaspēka mobilitāti, ES ir izstrādāts sociālā nodrošinājuma sistēmu saskaņošanas līdzeklis, kura mērķis ir regulēt valstu sistēmu attiecības, nemainot to normatīvo saturu.

4.5.4. Pamatojoties uz Līgumiem, tika pieņemti noteikumi par sociālā nodrošinājuma sistēmu koordināciju. Tie ietver Regulu (EEK) Nr. 1408/71 (pamatregula) un Regulu (EEK) Nr. 574/72 (īstenošanas regula), kas aizstātas ar Regulu (EK) Nr. 883/2004 (pamatregula) un Regulu (EK) Nr. 987/2009⁽²²⁾ (īstenošanas regula). Pašlaik tiek pārskatīta Regula (EK) Nr. 883/2004.

⁽²¹⁾ Eiropas Parlamenta 2014. gada 14. janvāra rezolūcija par efektīvām darba inspekcijām kā stratēģiju darba apstākļu uzlabošanai Eiropā, P7_TA(2014)0012.

⁽²²⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 16. septembra Regula (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordināciju (OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp.).

4.5.5. EESK ir paredzējusi sagatavot detalizētu atzinumu, tiklīdz no Komisijas būs saņemts priekšlikums par Regulas (EK) Nr. 883/2004 pārskatīšanu. Kā jau norādīts kādā iepriekšējā atzinumā, tiesiskais regulējums jāpielāgo mainīgajai darba pasaules realitātei, jauniem nodarbinātības veidiem un jo īpaši jauniem mobilitātes veidiem⁽²³⁾.

4.5.6. EESK uzskata, ka vienlīdzīgas attieksmes, periodu summēšanas, pabalstu eksportējamības principiem un piemērojamo tiesību aktu noteikšanas principam (vienotības princips) attiecībā uz darbaspēka brīvu pārvietošanos ir būtiska nozīme, un, turpmāk veicot Regulas (EK) Nr. 883/2004 pārskatīšanu, tie vienmēr jānodrošina.

4.5.7. Attiecībā uz darba meklētāju brīvu pārvietošanos citā valstī EESK pieņem zināšanai komisāres *Thyssen* sacīto 2015. gada 13. novembrī Dublinā: "Mūsaprāt, jāatbalsta arī darba meklētāju pārvietošanās tiesības, it īpaši, ņemot vērā ļoti atšķirīgo bezdarba līmeni dalībvalstīs. Tomēr ir ļoti svarīgi, ka tas nenotiek uz uzņēmējas valsts sociālā nodrošinājuma sistēmas rēķina. Paturot to prātā, mēs vēlamies, lai kādam, kurš kļūst par bezdarbnieku, savu bezdarbnieka pabalstu būtu iespējams pārnest uz citu valsti, kurā viņam var būt labākas iespējas atrast darbu. Tas jau tagad ir iespējams triju mēnešu laikposmā." Komisija vēlas šo laiku pagarināt līdz sešiem mēnešiem.

4.5.8. Regula (EK) Nr. 883/2004 ir sarežģīta, tāpēc dalībvalstu iestādēm ir cieši jāsadarbojas, lai panāktu, ka valstu noteikumu dažādība nekavē brīvu pārvietošanos; un informācijai jābūt tik skaidrai, cik vien iespējams, lai nodrošinātu, ka pabalstu saņēmēji un uzņēmumi saprot savas tiesības un pienākumus. Turklāt vairāk jāizmanto elektroniskie līdzekļi un jāpastiprina dalībvalstu sadarbība, lai mazinātu informācijas prasības darba ņēmējiem un uzņēmumiem.

Briselē, 2016. gada 27. aprīlī

*Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Georges DASSIS*

⁽²³⁾ OV C 228, 22.9.2009., 14. lpp.