



Strasbūrā, 8.3.2016.
SWD(2016) 53 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

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}
{SWD(2016) 52 final}

Kopsavilkums
Ietekmes novērtējums par priekšlikumu direktīvai, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā
A. Rīcības nepieciešamība
Kāpēc? Kāda problēma tiek risināta?
2014. gadā darba ņēmēju norīkošana darbā Eiropā skāra 1,9 miljonus darba ņēmēju. Lai gan tas veido 0,7 % no kopējās ES nodarbinātības, darba ņēmēju norīkošana darbā atbalsta pārrobežu pakalpojumu sniegšanu iekšējā tirgū, it īpaši būvniecības un dažās individuālo un uzņēmējdarbības pakalpojumu nozarēs. Saskaņā ar pašreizējiem noteikumiem darbā norīkojošajiem uzņēmumiem jāievēro uzņēmējvalsts pamattiesības, tostarp <i>minimālās algas</i> likmes. Šis noteikums rada ievērojamu darba samaksas diferenciāciju starp norīkotajiem un vietējiem darba ņēmējiem uzņēmējvalstīs, kuru apjoms atkarībā no valstīm un nozarēm saskaņā ar aplēsēm ir diapazonā no 10 % līdz pat 50 %. Diferencētas samaksas noteikumi kropļo vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp uzņēmumiem, piešķirot nosūtošajiem uzņēmumiem darbaspēka izmaksu priekšrocības pār vietējiem uzņēmumiem uzņēmējvalstīs. Neatbilstības starp direktīvu un citiem ES tiesību aktiem rada juridisku nenoteiktību attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret norīkotajiem darba ņēmējiem ES tiesiskajā regulējumā ilgtermiņa norīkojuma gadījumā. No otras puses, ar vispārīgiem noteikumiem par norīkošanu darbā var nepietikt, lai risinātu konkrētas situācijas, piemēram, norīkošanu darbā tādā kontekstā kā apakšuzņēmumu ķēdes, pagaidu darba aģentūras un grupas iekšējā norīkošana.
Ko paredzēts panākt ar šo iniciatīvu?
1996. gada direktīvas pārskatīšanas mērķis ir stiprināt sākotnējos mērķus, t. i., veicināt pakalpojumu sniegšanas brīvību pāri robežām godīgas konkurences apstākļos un ievērot darba ņēmēju tiesības, piemērojoties jauniem ekonomikas un darba tirgus apstākļiem. Jo īpaši iniciatīvas mērķis ir nodrošināt norīkotajiem darba ņēmējiem taisnīgus samaksas nosacījumus un vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp norīkojošajiem uzņēmumiem un vietējiem uzņēmumiem uzņēmējvalstī, kā arī uzlabot ES tiesību aktu skaidrību.
Kāda ir ES līmeņa rīcības pievienotā vērtība?
Tiesisku regulējumu attiecībā uz darba ņēmēju norīkošanu starp dalībvalstīm var noteikt tikai ES līmenī. Dalībvalstis un sociālie partneri atbilstošā līmenī aizvien ir atbildīgi par savu tiesību aktu pieņemšanu un samaksas noteikšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

B. Risinājumi
Kādi normatīvie un nenormatīvie politikas risinājumi ir apsvērti? Vai kādam variantam tiek dota priekšroka? Kāpēc?
Komisija apsver iespēju ieviest vienlīdzīgus noteikumus par atalgojumu un attiecināt atsauci uz vispārēji saistošiem koplīgumiem uz visām nozarēm, kas ir efektīvāks risinājums, lai sasniegtu politikas mērķus – taisnīgi samaksas nosacījumi darbā norīkotajiem darba ņēmējiem, vienlīdzīgāki konkurences apstākļi uzņēmumiem un lielāka juridiskā skaidrība nekā bezdarbība. Turklāt Komisija uzskata, ka no lielākas juridiskās skaidrības viedokļa efektīvi ir risinājumi, kas paredz piemērot ilgtermiņa norīkojumiem (kas pārsniedz 24 mēnešus) uzņēmējdalībvalsts darba tiesības saskaņā ar sociālā nodrošinājuma koordinēšanas noteikumiem; vienlīdzīga atalgojuma noteikšanu starp norīkotajiem darba ņēmējiem apakšuzņēmēju ķēdēs un darba ņēmējiem galvenajā līgumslēdzējā-uzņēmumā, piemērojot pēdējā minētā darba nosacījumus, tostarp no uzņēmumu līmeņa līgumiem, ja tādi ir; vienlīdzīgu noteikumu un nosacījumu obligātu piemērošanu norīkotajiem pagaidu aģentūru darba ņēmējiem kā uz vietas darbā pieņemtajiem aģentūru darba ņēmējiem.
Kuru risinājumu kurš atbalsta?
Risinājums, kas paredz ieviest principu „vienāda darba samaksa par vienādu darbu” un piemērot uzņēmējdalībvalsts darba tiesības attiecībā uz ilgtermiņa norīkojumu, atbilst virzībai, kam priekšroku dod septiņas dalībvalstis (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Eiropas Arodbiedrību konfederācija un Eiropas Būvnieku konfederācija. <i>Eurociett</i> atbalsta direktīvas par norīkotajiem pagaidu darba aģentūru darba ņēmējiem pārskatīšanu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret pārrobežu un valstu pagaidu aģentūru darba ņēmējiem. Deviņas dalībvalstis (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), <i>Business Europe</i> , Eiropas Amatniecības, mazo un

vidējo uzņēmumu asociācija (*UEAPME*) un Metālapstrādes, mašīnbūves un tehnoloģiskās rūpniecības Eiropas darba devēju padome (*CEEMET*) pauda nostāju, kas dod priekšroku nogaidīt pietiekamu Izpildes direktīvas īstenošanas periodu un tikai tad rīkoties.

C. Vēlamākā risinājuma ietekme

Kādas priekšrocības ir vēlamajam risinājumam (ja tāds ir, pretējā gadījumā – galveno risinājumu priekšrocības)?

Vienlīdzīgi noteikumi par atalgojumu palīdzēs paaugstināt norīkoto darba ņēmēju algu, samazināt darba samaksas atšķirības ar vietējiem darba ņēmējiem un radīt vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp uzņēmumiem uzņēmējvalstīs. Samazinot darbaspēka izmaksu konkurences mērogu, darba ņēmēju norīkošana darbā sekmēs pārrobežu pakalpojumu sniegšanu, balstoties uz specializāciju, inovāciju un prasmēm. Direktīvu un citu ES tiesību aktu neatbilstības elementu precizēšana uzlabos juridisko skaidrību uzņēmumiem, darba ņēmējiem un iestādēm un samazinās potenciālo tiesvedību izmaksas. Gaidāms, ka apakšuzņēmumu ķēžu un ilgtermiņa norīkojumu gadījumā vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana paaugstinās norīkoto darba ņēmēju samaksas nosacījumus, tādējādi uzlabojot viņu sociālo aizsardzību.

Kādas ir vēlamā risinājuma izmaksas (ja tāds ir, pretējā gadījumā – galveno risinājumu izmaksas)?

Vienlīdzīgi noteikumi par samaksu var paaugstināt algu izmaksas tādiem nosūtošajiem uzņēmumiem, kas atrodas zemu algu segmentā (1/3 no situācijām), lai gan kopējās darbaspēka izmaksas var būt zemākas nekā vietējiem uzņēmumiem uzņēmējvalstīs, kas saistīts ar sociālā nodrošinājuma iemaksu un uzņēmumu ienākuma nodokļu starpvalstu atšķirībām. Darbaspēka izmaksu kā galvenā konkurences faktora nozīmes samazināšanās var mazināt to uzņēmumu konkurētspēju, kuri atrodas dalībvalstīs ar zemākas samaksas nosacījumiem, jo īpaši darbietilpīgās nozarēs, piemēram, būvniecībā. Vienlīdzīgas attieksmes noteikumi attiecībā uz ilgtermiņa norīkojumiem, kas pārsniedz 24 mēnešus, un attiecībā uz apakšuzņēmumu ķēdēm arī mazina darbaspēka izmaksu kā galvenā konkurences faktora nozīmi un rada līdzīgu ietekmi, kā minēts iepriekš, lai gan ilgtermiņa norīkojumi šķietami veido nelielu daļu no kopējiem norīkojumiem darbā. Vienlīdzīgas attieksmes piemērošana norīkotajiem pagaidu aģentūru darba ņēmējiem arī var palielināt algu izmaksas uzņēmumiem, pat ja risinājums neparedz papildu nosacījumus, izņemot tos, kas pašlaik attiecas uz aģentūru darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz vietas.

Kā tas skars uzņēmumus, MVU un mikrouzņēmumus? Ne vairāk kā 8 rindinās

MVU nav paredzēts īpašs režīms. Pirmkārt, MVU gūs labumu no lielākas juridiskās skaidrības un samazināta administratīvā sloga, ko rada tiesvedību risks. Vienādi noteikumi par samaksu, kā arī vienlīdzīga attieksme pret ilgtermiņa norīkojumiem un apakšuzņēmēju ķēdēm it īpaši var ietekmēt tos MVU, kas sniedz pārrobežu pakalpojumus, norīkojot darba ņēmējus darbā tirgus segmentos ar zemu darba samaksu iespējama algu izmaksu pieauguma rezultātā. Tomēr starpvalstu atšķirības sociālā nodrošinājuma iemaksu un citu nodokļu jomā, tostarp dažās dalībvalstīs īpaši režīmi MVU, var mazināt ietekmi. Savukārt, MVU, kas darbojas, norīkojot darba ņēmējus tirgus segmentos ar augstu darba samaksu, gūs labumu no godīgas konkurences, balstoties uz vienlīdzīgiem apstākļiem attiecībā uz darba samaksas noteikumiem. Ierosināto risinājumu ietekme var palielināt to uzņēmējdarbības iespējas un darbvietu radīšanas potenciālu.

Vai tiks būtiski ietekmēti valstu budžeti un pārvaldes iestādes?

Attiecībā uz valstu budžetiem un pārvaldi īpašas izmaksas nav gaidāmas. Informācijas un izpildes izmaksas jau ir paredzētas 2014. gada Izpildes direktīvā, kas pašlaik tiek transponēta.

Vai būs kāda cita būtiska ietekme?

Portatīvajos dokumentos A1 ietvertās informācijas uzlabošana, kā arī Izpildes direktīvas transponēšana uzlabos informācijas uzticamību par darba ņēmēju darbā norīkošanas dinamiku.

D. Turpmākā rīcība

Kad politika tiks pārskatīta?

Komisija izvērtēs direktīvas ietekmi piecus gadus pēc tās transponēšanas termiņa beigām. Komisija ar ārējo ekspertu palīdzību un apspriežoties ar sociālajiem partneriem un citām ieinteresētajām personām izstrādās novērtējuma ziņojumu.