



# Norīkotie darbinieki Eiropas Savienībā

## Kopsavilkums

### Ievads

Šajā ziņojumā ir aplūkots jautājums par darbiniekiem, kurus darba devējs ir norīkojis darbā uz citu darba vietu ES dalībvalstīs un Norvēģijā. Tajā ir apzināti esošie avoti, no kuriem var gūt informāciju par norīkojumiem, sniegti dati par valstīm, par kurām tie ir pieejami. Ziņojumā ir arī aplūkota gan Eiropas, gan valstu līmenī pieņemto noteikumu nozīme norīkoto darbinieku nodarbinātības un darba apstākļu noteikšanā. Tajā ir aplūkota arī vairāku svarīgu nesen pieņemtu Eiropas Savienības Tiesas (EST) lēmumu nozīme attiecībā uz darbinieku norīkošanu. Visbeidzot, tajā ir izklāstītas valstu līmeņa sociālo partneru nostājas un uzskati.

### Politikas konteksts

Direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā (Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 96/71/EK), kas pieņemta 1996. gadā, ir minēti „obligātie pamatnoteikumi”, kas garantē norīkoto darbinieku minimālo aizsardzību „uzņēmējvalstī”. Sākumā daudzi darba tiesību eksperti uzskatīja, ka direktīvai ir ierobežota nozīme Eiropas un valstu darba noteikumu pārveidošanā. Šis pieņēmums pamatojās uz interpretāciju, ka direktīvas galvenais mērķis ir ļaut, lai norīkotajiem darbiniekiem tiktu piemērots viss uzņēmējvalsts darba tiesību kopums.

Vairākos nesen pieņemtos EST lēmumos ir apstrīdēti valstu noteikumi par norīkoto darbinieku nodarbinātības apstākļiem gan satura, gan piemērošanas jomas ziņā. Šie lēmumi ir piesaistījuši Eiropas Komisijas, dalībvalstu un sociālo partneru uzmanību grūtībām minētās direktīvas īstenošanā valstu līmenī.

Turpmākā diskusija ir ritējusi ne vien par dalībvalstīm piedāvāto izvēli attiecībā uz to, cik plašā jomā noteikumi ir piemērojami, proti, par „pilnīgu” vai „minimālo” aizsardzību, bet ir izvirzījusi arī citus grūti risināmus jautājumus. Viens no šādiem jautājumiem attiecas uz noteikumu īstenošanas veidu, jo dalībvalstīs, nosakot norīkoto darbinieku nodarbinātības apstākļus, var pēc izvēles vai nu piemērot normatīvos aktus, vai risināt

sarunas par darba koplīguma slēgšanu. Jautājumu vēl vairāk sarežģīt piemērojamā koplīguma veids, jo tam jābūt „vispārēji saistošam”.

### Galvenie konstatējumi

- Daudzās valstīs jautājums par norīkotajiem darbiniekiem piesaista ne vairāk kā ierobežotu sabiedrības uzmanību – pat sociālie partneri to uzskata par marginālu jautājumu. Vairāk tiek apspriesti jautājumi par citām darbinieku kategorijām, piemēram, ārvalstu darbiniekiem vispār un pagaidu darba aģentūras darbiniekiem (kas bieži ir norīkoti darbinieki). Tomēr nesen pieņemto EST nolēmumu ietekmē ir notikusi mobilizācija Eiropas līmenī, iesaistoties lielākajām arodbiedrībām gandrīz visās dalībvalstīs.
- Visā ES ir ievērojams datu trūkums attiecībā uz norīkoto darbinieku kopskaitu un veidu. Programmas ziņošanai par norīkotajiem darbiniekiem un to monitoringam tiek izmantotas reti. Tādēļ norīkoto darbinieku skaitu Eiropā pašlaik gandrīz nav iespējams uzzināt, jo par lielāko daļu valstu, izņemot Čehijas Republiku, Lietuvu, Slovēniju, Somiju un – kopš 2008. gada – Dāniju, nav drošu datu.
- Direktīvā dalībvalstīm ir piedāvāts pieņemt divus pamata lēmumus – par minimālas vai pilnīgas aizsardzības īstenošanu un par aizsardzības īstenošanu vai nu ar juridisko instrumentu, vai autonomi noslēgtu koplīgumu starpniecību. Praksē valstīs pieņemtajos tiesību aktos, ar kuriem tiek īstenota Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā, kā norīkoto darbinieku aizsardzības līmeņa noteikšanas veids lielākoties ir minēti gan tiesību akti, gan koplīgumi. Tikai trīs valstīs – Apvienotajā Karalistē, Latvijā un Polijā – norīkoto darbinieku nodarbinātības un darba apstākļus ir paredzēts noteikt tikai tiesību aktos.

- Minimālais aizsardzības līmenis ir paredzēts 16 valstīs, turpretim 11 valstīs piemēro plašāku aizsardzību. Lielākā to dalībvalstu daļa, kas pievienojās 2004. un 2007. gadā (valstis, no kurām darbaspēks tiek galvenokārt eksportēts), ir ieviesušas direktīvu, piemērojot savu valstu teritorijās norīkotajiem darbiniekiem tikai direktīvā norādīto prasību minimumu. Pretēji tam lielākajā ES 15 dalībvalstu daļā (un Slovēnijā) direktīva ir ieviesta tā, lai pilnībā izmantotu iespēju piemērot valsts darba tiesības savā teritorijā norīkotajiem darbiniekiem.
- Kaut arī sociālo partneru vērtējumi attiecībā uz Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā un EST nolēmumiem bieži ir atšķirīgi, sociālie partneri, jo īpaši tādās nozarēs kā būvniecība, kopīgi pauž bažas un izvirza iniciatīvas, kuru mērķis ir cīnīties pret zemām algām un nevienādiem nodarbinātības noteikumiem. Dažas darba devēju organizācijas ir uzsvērušas pozitīvās iezīmes savu valstu sistēmās, piemēram, sadarbību starp sociālajiem partneriem un spēju nodrošināt sociālo kohēziju.
- Jaunākajos EST nolēmumos ir uzsvērts, ka noteikumi par norīkotajiem darbiniekiem ir attiecināmi nevis uz darba tiesību, bet gan uz komercietību jomu. Darba tiesību jomā minimālo aizsardzības līmeni un starptautiskos standartus var vienmēr uzlabot par labu darbiniekiem – tie veido pamatu, kuru valdības un sociālie partneri var paplašināt, piedāvājot papildu garantijas. Pretēji tam komercietībās pamata aizsardzības pasākumi ir maksimāli pieļaujama, kas nodrošina saderību ar mērķi par konkurences veicināšanu; jebkuri papildu pasākumi būtu uzskatāmi par nepamatotiem šķēršļiem pakalpojumu sniegšanai un līdz ar to pielīdzināmi beztarifu šķēršļiem tirdzniecībā.
- Dažādo EST nolēmumu dēļ valstu arodbiedrībām, kas mēģina īstenot pārvaldību pār nodarbinātības apstākļiem un noteikumiem, ko piedāvā norīkotāji uzņēmumi, ir sašaurinājušās manevrēšanas iespējas – arodbiedrības nevar organizēt streikus vai citādi protestēt, lai piespiestu ārvalstu uzņēmumus parakstīt nolīgumus vai ievērot valstu koplīgumus noteiktos minimālos nosacījumus.
- Jaunākie EST nolēmumi ļoti apgrūtina aizsardzības paplašināšanu papildus noteikumiem, kas norādīti minētās direktīvas 3.

panta 1. punktā (skat. EST, lieta 341/05, *Laval*, 108. punkts; lieta C-438/05 *Viking Line*, 2008., ECR I- 51, 81. punkts). Saskaņā ar šo interpretāciju, kad pakalpojumu brīva aprīte saduras ar kolektīvo tiesību aizsardzību valstu darba attiecību sistēmās, gandrīz vienmēr jautājums tiks izšķirts par labu pirmajai.

## Politikas orientieri

- Drošu datu pieejamība par norīkotajiem darbiniekiem ir priekšnoteikums auglīgai diskusijai par konkrētiem jautājumiem un to aizsardzības vajadzībām. Steidzamai rīcībai cita starpā jāparedz kopīgas ES mēroga pārraudzības sistēmas izveidošana, kurā tiktu vākti dati par norīkoto darbinieku skaitu un to nodarbinātības un darba apstākļiem, integrējot jau pieejamos avotus (piemēram, sociālā nodrošinājuma sistēmas, kas izsniedz E101 veidlapas, vai dažādās jau tagad pieejamās ziņošanas kārtības) un papildinot trūkstošo informāciju.
- Radot iespējas pārstāvniecībai un koplīguma sarunu risināšanai uzņēmējvalstī, tiktu ievērojami sekmēta iespējamo pārkāpumu mazināšana un godīgu apstākļu radīšana gan nodarbinātībai, gan arī konkurencei. Šā mērķa sasniegšanai var izmantot vairākus līdzekļus – piemēram, attiecināt informācijas sniegšanas un konsultāciju tiesības uz norīkotajiem darbiniekiem „uzņēmējā uzņēmumā”, ļaut slēgt konkrētas vienošanās par norīkotajiem darbiniekiem un palielināt norīkoto darbinieku informētību, darot tiem zināmas viņu tiesības ar sociālo partneru organizāciju vai/un sociālā nodrošinājuma struktūru starpniecību.
- Sadarbība starp sociālajiem partneriem „norīkotājvalstī” un „uzņēmējvalstī” varētu radīt labu pamatu, kas ļautu vākt informāciju un izvairīties no pārkāpumiem. Arodbiedrības un – dažviet – darba devēji jau ir uzsākuši iniciatīvas un izstrādājuši pamatprincipus norīkoto darbinieku jautājuma risināšanai, dažos gadījumos – pārrobežu līmenī.
- Sociālo partneru nozīmes stiprināšana valstu un, iespējams, arī Eiropas līmenī ar mērķi izveidot pārraudzības sistēmu un regulēt norīkoto darbinieku nodarbinātības un darba apstākļus palīdzētu atjaunot līdzsvaru situācijā, kurā pašlaik dominē ekonomiski apsvērumi un kura tiek regulēta ar Eiropas līmenī pieņemtajām metodēm.

### Plašāka informācija

Ziņojuma „Norīkotie darbinieki Eiropas Savienībā” pilns teksts ir pieejams [www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm).

Isabella Biletta, pētniecības vadītāja,  
ibi@eurofound.europa.eu