

**Equality in
Mobility**



responsible movement
of workers in EU

LV

Projekta īstenošanas ziņojums:

**„Vienlīdzība mobilitātē – atbildīga darbinieku
kustība Eiropas Savienībā”**

VS/2015/0012

Saturs:

I. Vispārējie dati	1
II. Projekta mērķi	4
III. Darbinieku nosūtīšanas juridiskais raksturojums	5
IV. Darbinieku nosūtīšanas skala	10
V. Secinājumi un ierosinājumi pēc projekta ietvaros notikušajām sanāksmēm	13
VI. Noslēguma vārdi	40

I. Vispārējie dati

„Vienlīdzība mobilitātē – atbildīga darbinieku kustība ES” (turpmāk projekts), tika īstenots laika posmā no 2014. gada 1. decembra līdz 2016.gada 24. maijam.

Augstāk norādītajā laikā:

- vispirms tika veiktas kompleksas organizatoriskās un reklāmas darbības, kas izpaudās cita starpā arī kā atbilstošas informācijas sagatavošana un izplatīšana starp arodbiedrību organizācijām, lai iepazīstinātu tās ar projekta ideju un mērķiem;
- 2015. gada 17. februārī Krakovā (Polija) notika atklāšanas konference, kurā dalībnieki iepazinās ar galvenajiem tiesību aktiem, kuri attiecas uz darbinieku nosūtīšanu ES, kā arī viņiem bija iespēja noklausīties ielūgto ekspertu uzstāšanās. Arodbiedrību pārstāvji arī apsprieda problēmas, kas visbiežāk rodas saistībā ar darbinieku nosūtīšanu, katrā no valstīm.
- 2015. gada 28. maijā Rīgā (Latvija) notika Vadības komitejas tikšanās (pa diviem delegātiem no katras valsts, kas piedalās projektā), kuras laikā tika noteikti apaļā galda sarunu rīkošanas principi katrā no partnervalstīm. Ņemot vērā jautājuma nozīmīgumu, tika nolemts, ka tikšanās notiks piedaloties pusēm, kuras aktīvi iesaistās dotās jomas

tiesisko normu izstrādē un piemērošanas praksē (arodbiedrību organizāciju, valsts darba inspekcijas, valdības institūciju, darba likumdošanas izstrādātāju kā arī darba devēju pārstāvji);

- posmā no 2015. gada septembra līdz decembrim partnervalstīs (Polija, Latvija, Lietuva, Rumānija, Francija, Spānija) norisinājās tikšanās valstu līmenī (tā sauktās apaļā galda sarunas), kurās līdz ar rīkotāj valsts pārstāvjiem piedalījās pārstāvji no atsevišķām arodbiedrību organizācijām, kuras bija projekta dalībnieces;
- 2016. gada 24. maijā Briselē (Beļģija) norisinājās noslēdzošā konference, kurā tika veikts projekta un rīkoto valsts līmeņa tikšanos kopsavilkums. Tur tika prezentēti ieteikumi un rekomendācijas, kā arī uzklaustas to arodbiedrību organizāciju, kuras piedalījās projektā, uzstāšanās. Vēl konferencē piedalījās Eiropas Parlamenta deputāts Boguslavs Liberadzki un Eiropas Arodbiedrību institūta Izglītības departamenta direktors Uliiss Gerido, kuri konferences dalībniekus iepazīstināja ar jaunajiem Eiropas Komisijas ierosinājumiem attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu.

Projektā piedalījās arodbiedrību organizācijas no 6 ES dalībvalstīm:

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) - Polija,
- Latvijas Celtnieku Arodbiedrība - Latvija,
- Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Spānija,
- Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija (LPSK) - Lietuva,
- Confederation Generale du Travail (CGT) - Francija,
- Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” - Rumānija.

Kopumā visās sanāsmēs, kuras norisinājās projekta ietvaros, piedalījās vairāki simti dalībnieku, kuri pārstāvēja dažādas jomas, to starpā augšminēto arodbiedrību organizāciju pārstāvji, kā arī pieaicinātie pētnieki, eksperti un praktiķi no valstiskajām un nevalstiskajām organizācijām. Pārrunās aktīvi iesaistījās valsts darba inspekciju pārstāvji, kuri norādīja uz trūkumiem likumdošanā un praktiskām problēmām, kuras rodas piemērojot valstu un Eiropas Savienības likumdošanu attiecībā uz nosūtītajiem darbiniekiem.

II. Projekta mērķi

Galvenie projekta mērķi ir:

- starptautiskās sadarbības uzlabošana starp atbilstošajiem valsts orgāniem un sociālajiem partneriem, kuri ir iesaistīti atbilstošu nosūtīto darbinieku tiesību ievērošanā un ievērošanas uzraudzīšanā,
- starptautisku un valsts līmeņa informēšanas stratēģiju izstrādāšana, lai piekļūtu ieinteresētajiem darbiniekiem un firmām ar informāciju par tiesībām un pienākumiem saistībā ar darbu veikšanu darbinieku nosūtīšanas ietvaros,
- savstarpējas uzticēšanās palielināšana starp ieinteresētajām pusēm, tostarp sadarbības uzlabošana starp arodbiedrību organizācijām un valsts orgāniem,
- iniciatīvu saistībā ar vislabākajiem labas prakses piemēriem darbinieku nosūtīšanas jomā apkopošana un veicināšana,
- starptautiskās sadarbības starp ieinteresētajām pusēm, it īpaši jomā, kura ir projekta priekšmets, veicināšana,
- detalizēta iepazīšanās ar likumdošanas normām, kas ietvertas 1996. gada 16. decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā un direktīvā 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK.

III. Darbinieku nosūtīšanas juridiskais raksturojums

Darbinieku nosūtīšanas jautājuma formāli tiesiskā regulācija brīvā kopējā pakalpojumu tirgus funkcionēšanas ietvaros notika 1996. gadā, kad Eiropas Komisija pieņēma pirmo, līdz šim spēkā esošo direktīvu 96/71/EK (turpmāk: pamata direktīva vai direktīva 96/71/EK). Jo brīvas pakalpojumu sniegšanas izpausme ir iespēja nosūtīt savus darbiniekus veikt darbu citas dalībvalsts teritorijā.

Pamata direktīvas mērķis bija vispārēja nodarbināšanas standartu nodrošināšana un šaubu kļiedēšana pakalpojumu sniegšanas jomā. Minētā direktīva tiek piemērota 3 pagaidu, pārrobežu pakalpojumu sniegšanas gadījumos, kas izpaužas kā:

- darbinieku nosūtīšana uz paša uzņēmuma rēķina un tā vadībā uz citas dalībvalsts teritoriju, balstoties uz līgumu, kas noslēgts starp nosūtošo uzņēmumu un pakalpojuma saņēmēju, kas darbojas dotajā dalībvalstī,
- darbinieku nosūtīšana uz darba vietu vai uzņēmumu, kas pieder uzņēmēju grupai no citas dalībvalsts,

- darbinieku nosūtīšana uz citas dalībvalsts teritoriju, kā pagaidu darba uzņēmumam vai darbinieka aizlienēšana uzņēmumam caur aģentūru.

Ir vērts uzsvērt, ka visos šajos gadījumos visā nosūtīšanas laikā ir jāpastāv darba attiecībām starp nosūtīto darbinieku un nosūtošo uzņēmumu. Nosūtītais darbinieks turpina būt tā uzņēmuma darbinieks, kas ir viņu nosūtījis, bet tam, ka viņš atrodas ārzemēs ir pagaidu raksturs.

Uz nosūtītajiem darbiniekiem ārzemēs tiek piemērota tās valsts likumdošana, kurā uzņēmumam ir juridiskā adrese. Tomēr dalībvalstī, kur tiek veikts darbs, viņiem tiek piešķirts noteikts tiesību komplekts. Jo Direktīvas 96/71/EK 3. pantā ir norādītas garantijas nosūtītajam darbiniekam, kas ietver likumā noteiktās pamata darba tiesības, kuras ir spēkā uzņemošajā valstī, ja vien tās ir izdevīgākas nosūtītajam darbiniekam par līdzšinējiem nodarbinātības apstākļiem. Tas skar cita starpā: minimālo atalgojumu, maksimālo darba apmēru, minimālo atpūtas laiku un apmaksāto atvaļinājumu, drošības normas un veselības aizsardzību darba vietā.

Ilggadīga direktīvas 96/71/EK normu piemērošana parādīja, ka pastāv nepieciešamība uzlabot ar darbinieku nosūtīšanu saistīto

principu ieviešanu un ievērošanu. Jo bija radušās virkne netaisnību un ļaunprātīgas izmantošanas gadījumu, kuras īpaši aizskāra nosūtīto darbinieku intereses un tiesības. Tika norādīts arī uz problēmām saistībā ar atbilstošu direktīvas implementāciju atsevišķās dalībvalstīs, kā arī uz izpratnes trūkumu par tās mērķiem un uzdevumiem.

Lai nostiprinātu līdzšinējo noteikumu efektivitāti, tajā skaitā, lai paplašinātu, precizētu un uzlabotu nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzību, 2014. gada 15. maijā tika izdota Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/67/ES par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, kura stājās spēkā 2014. gada 17. jūnijā (turpmāk: ieviešanas direktīva vai direktīva 2014/67/ES).

Svarīgākie ieviešanas direktīvas principi ir:

- līdzekļu, kuru mērķis ir kalpot kontroles orgāniem visās ES dalībvalstīs, ieviešana, lai būtu iespējams novērtēt darbinieku nosūtīšanas likumību un izvairīties no ļaunprātīgas izmantošanas vai izvairīšanās no noteikumu ievērošanas (4. pants),
- labākas piekļuves informācijai par nosūtīto darbinieku nodarbinātības apstākļiem un ātrākas informācijas apmaiņas starp dalībvalstīm nodrošināšana (5. pants). Šim mērķim ir jāizveido viena, oficiāla

valsts interneta vietne, kur būtu atrodama pārskatāma, skaidra un pilnīga informācija par nodarbinātības apstākļiem; bez vispārējiem likumdošanas aktiem vietnē būtu jāievieto koplīgumi un visi citi tiesību avoti, kuri var attiekties uz nosūtītajiem darbiniekiem.

- atbilstošo administrācijas orgānu sadarbības stiprināšana, apmaiņa starp attiecīgajiem ierēdņiem un ātra savstarpējās palīdzības sniegšana, lai ieviestu, piemērotu un izpildītu direktīvas priekšmetus (6. un 8. pants); cita starpā tiek paredzēts elektroniski piegādāt reģistrācijas informāciju (PVN maksātājs) iespējami ātri, maksimāli 2 darba dienu laikā, bet citu informāciju maksimāli 25 darba dienu laikā no iesnieguma saņemšanas brīža, izņemot gadījumus, kad dalībvalstis savstarpēji vienosies par īsāku termiņu,
- būvniecības sektorā ieviest tā saukto solidārās atbildības principu apakšuzņēmuma līguma slēgšanas gadījumos, kad apakšuzņēmējs un darbuzņēmējs ir atbildīgi attiecībā uz apakšuzņēmēja nosūtītā darbinieka laikā neizmaksāto atalgojumu (12. pants),
- finansiālo administratīvo sodu un naudas sodu pārrobežu izpilde (VI nodaļa); līdz šim praksē bieži vien finansiālie administratīvie sodi un naudas sodi netiek izpildīti ārpus to valstu robežām, kur tie ir tikuši uzlikti,
- kontroles līdzekļu saraksta ieviešana, kuru mērķis būs darbinieku nosūtīšanas direktīvas ieviešana, un kuri būs pamatoti un proporcionāli (9. pants).

Ieviešanas direktīvā tiek uzsvērti arī lielā valsts darba inspekciju, sociālo partneru organizāciju un citu uzraugošo orgānu nozīme. Arodbiedrībām tika paredzētas pilnvaras iesniegt sūdzību vai uzsākt tiesiskas vai administratīvas darbības pret darba devējiem, kas pārkāpj nosūtīto darbinieku tiesības.

ES dalībvalstīm ir laiks ieviešanas direktīvas noteikumu implementēšanai valsts likumdošanā līdz 2016. gada 18.jūnijam. Daļa no dalībvalstīm jau tagad piemēro risinājumus, kuri ir paredzēti ieviešanas direktīvā (piem., Beļģija, Dānija), bet daļa ir pieņēmusi likumus, kas daļēji implementē tajā noteikto (Francija). Pie tam Francija 2014. gada jūlijā pieņēma tā saukto Savarī likumu, kas ievieša cita starpā jaunas prasības attiecībā uz nosūtīto darbinieku nosūtīšanu darbā uz Francijas teritoriju (tajā skaitā pienākumu norādīt nosūtītošās firmas pārstāvi Francijas teritorijā, ar mērķi pastāvīgi kontaktēties ar franču darba inspekcijas dienestiem).

IV. Darbinieku nosūtīšanas skala

Polijas, Latvijas, Lietuvas, Rumānijas un citu jauno valstu iestāšanās ES pavēra šo valstu firmām ceļu uz brīvu pakalpojumu sniegšanas tirgu un ļāva nodrošināt šī ekonomikas sektora dinamisku attīstību. Uzņēmumi ieguva iespēju veikt ekspansiju 25 valstu tirgos – to starpā “vecajās 15” un 10 jaunajās ES dalībvalstīs. Par dabisku pakalpojumu eksportēšanas virzienu kļuva valstis ar lielajām ekonomikām, tādas Vācija, Francija, Lielbritānija. Populārs darbinieku nosūtīšanas virziens ir arī Spānija, Beļģija, Holande un Skandināvijas valstis.

Ar darbinieku nosūtīšanu saistītie jautājumi ir īpaši nozīmīgi Polijai, kura ir to valstu, kas nosūta darbiniekus uz citām ES valstīm, saraksta augšgalā. No Polijas darbinieki visbiežāk tiek nosūtīti uz Franciju, Vāciju, Lielbritāniju un Holandi. Līdz ar Poliju, kas 2014. gadā nosūtīja vairāk nekā 400 tūkstošus darbinieku, vislielākās darbinieku “eksportētājas” ir Vācija un Francija.

Šis jautājums ir būtisks arī jaunajām dalībvalstīm, kurām darbinieku nosūtīšana var kļūt par alternatīvu ekonomiskajai migrācijai, kas būtiski ir samazinājusi to darbaspēka potenciālu, kā arī rada labākas peļņas iespējas darbiniekiem un sniedz attīstības iespēju uzņēmumiem. Tiek

norādīts, ka pakalpojumi, kuri tiek sniegti nosūtīt darbiniekus, ir viena no nedaudzām šo valstu ekonomiku konkurētspējas ES priekšrocībām.

Saskaņā ar ES ievāktajiem datiem nosūtīto darbinieku skaits ES laika posmā no 2010. līdz 2014. gadam ir pieaudzis par 45%. 2014. gadā viņu ES bija jau 1,9 miljoni, salīdzinājumam – 2010. gadā tie bija 1,3 miljoni un 2013. gadā - 1,7 miljoni. Vidējais nosūtīšanas laiks ir četri mēneši¹. Līdz ar to darbinieku nosūtīšanas apmērs pieaug, kaut gan ir jāpatur prātā tas, ka šie darbinieki veido tikai 0,7 % no ES darbaspēka.

Nosūtīšanas process attiecas uz daudzām nozarēm – no būvniecības līdz pat teleinformātikai. Pēdējā laikā arvien biežāk nosūtīšanas kontekstā tiek runāts par pakalpojumiem, kurus sniedz pārvadātāji starptautisko autopārvadājumu ietvaros. Ir gluži vai radies jautājums par direktīvas noteikumu jaunu interpretāciju attiecībā uz šo profesionālo grupu, jo rodas arvien vairāk neskaidrību un šaubu saistībā ar autovadītāju darba raksturu kā arī ar praksi, kas tiek piemērota dažās ES valstīs šajā jomā.

Vislielākais nosūtīto darbinieku īpatsvars ir jau iepriekš pieminētajā būvniecības sektorā, kurā ir nodarbināti 43,7% nosūtīto darbinieku.

¹http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pl.htm

Pārējās nozares ir: ražošana (21,8%), izglītība, veselības aprūpe un sociālie pakalpojumi (13,5%) un pakalpojumi biznesam (10,3%).

Jaunās ES valstis arī uzņem darbiniekus no citām dalībvalstīm, lai gan šīs parādības apmērs ir neliels. Kā nozares, kura nodarbina daudzus ārzemniekus, piemērs var kalpot banku vai reklāmu – ražošanas pakalpojumi. Tomēr nākotnē ir jāsapaida tas, ka demogrāfisku iemeslu dēļ pēc vairāk nekā desmit gadiem šo valstu darba tirgiem būs nepieciešami ārējie darba resursi.

V. Secinājumi un ierosinājumi pēc projekta ietvaros notikušajām sanāksmēm

Visās sanāksmēs, gan inaugurācijas konferencē, gan arī valstu “apaļā galda sarunās”, nosūtīto darbinieku jautājums izraisīja karstas diskusijas un daudzus jautājumus. Galvenokārt tas ir saistīts ar to, ka ES valstis no Centrālās un Austrumeiropas aktīvi iesaistās liela darbinieku skaita nosūtīšanā un bez zināšanām par praktiskajiem risinājumiem saistībā ar likumdošanas normu funkcionēšanu, gan direktīvu, gan arī atsevišķu ES valstu likumiem nav iespējams iztikt. Par šo problemātiku dzīvi interesējās arī to valstu pārstāvji, kuras uzņem lielu skaitu nosūtīto darbinieku, ņemot vērā to, ka parādās nosodāmas prakses piemēri no nosūtošo firmu puses, kuri dalībnieku vērtējumā noved pie strādājošo personu tiesību un interešu pārkāpumiem, kas noved cita starpā pie sociālā dempinga.

Tikšanās tika rīkotas tā, lai tiktu nodrošināta iespēja pilnībā apmainīties ar pieredzi un novērojumiem diskusiju un referātu tematisko panelu ietvaros, kur tika pārstāvēts iespējami plašs to orgānu un institūciju loks, kas nodarbojas ar dotajiem jautājumiem. Bez partneru arodbiedrību pārstāvjiem diskusijās piedalījās pētniecības pārstāvji, doktorīnas un prakses pārstāvji no valsts institūcijām (ministrijas, valstu darba inspekcijas, tiesas, prokuratūras, administratīvie orgāni – kontrole

utml.), kā arī nevalstisko organizāciju pārstāvji. Diskusiju laikā izteicās arī darba devēju organizāciju pārstāvji, kuri norādīja uz aspektiem, kas ir būtiski darba devējam, kurš nosūta darbinieku uz citu ES valsti.

Tikšanos dalībniekiem bija iespēja noklausīties pētniecības pārstāvju uzstāšanās, tajā skaitā arī prof. Katalinas Bonciu (Alma Mater) vai dr. Marka Benio (Silēzijas Universitāte, Darba Mobilitātes Iniciatīva), kuri prezentēja savus novērojumus attiecībā uz jaunāko Eiropas Komisijas likumdošanas grozījumu darbu saistībā ar darbinieku nosūtīšanas tematiku.

Diskusiju laikā tika galvenokārt norādīts uz **būtisko direktīvu noteikumu sarežģītības pakāpi**. To noteikumu ievērošana rada daudz pārpratumu un neskaidrību pat to administrācijas un kontroles orgānu vidū, kas ikdienā nodarbojas ar nosūtīto darbinieku tematiku.

Situāciju sarežģa fakts, ka daudzas dalībvalstis nav implementējušas ieviešanas direktīvas noteikumus, kas papildus izraisa daudzas problēmas situācijās, kad nosūtītais darbinieks vēlas panākt savu tiesību ievērošanu, vai kad atbilstoši orgāni vēlas sadarboties, lai sauktu pie atbildības negodīgu uzņēmēju, kurš neievēro spēkā esošās likumdošanas normas. Līdz ar to valdīja vispārēja pārliecība, ka dotās likumdošanas normas **ir būtiski jāvienkāršo un jāievieš iespējami**

liela vienprātība to izpratnē starp dalībvalstīm tā, lai to piemērošana būtu skaidra, vienota un vispārēja, un tādejādi neraisītu atšķirības interpretācijā.

Tikšanos dalībnieki norādīja arī uz **nepilnīgo darbinieku nosūtīšanas pakalpojumu sniegšanas ietvaros būtības izpratni**. Jo nereti darbinieku nosūtīšana tiek jaukta ar brīvas darbaspēka kustības principu, kas dod tiesības katram pilsonim brīvi pārvietoties z citu dalībvalsti, lai strādātu un apmestos šajā valstī. Līdz ar to darbinieku nosūtīšana nav balstīta uz personu kustības brīvību, bet gan uz brīvību sniegt pakalpojumus Eiropas Savienības ietvaros. Tādēļ nereti bija gadījumi, kad darbības šajā jomā tika adresētas nepareizajai adresātu grupai, piemēram, ekonomiskajiem imigrantiem.

Diskusijas motīvs, kas bija svarīgs darbiniekus nosūtošajām valstīm, bija tā sauktās smadzeņu drenāžas jautājums, kas īpaši spēcīgi ir skāris Centrālās un Austrumeiropas valstis. Tas attiecas galvenokārt uz jauniem cilvēkiem, kuriem ir ļoti laba izglītība, kuru tie ir saņēmuši vietējās augstskolās, kuri meklējot labākus attīstības, darba un dzīves apstākļus pamet dzimteni, jo nespēj vai nevēlās atrast darbu uz vietas. Tomēr cīņa ar šo parādību ir ārkārtīgi grūta starp dalībvalstīm pastāvošās atalgojumu atšķirības dēļ, kas veicina lēmuma par labu ekonomiskajai migrācijai pieņemšanu, tā vietā, lai, piemēram, turpinātu darbu nosūtīšanas

ietvaros. Darbinieku aizplūšana uz ārzemēm izraisīs negatīvas sekas Centrālās un Austrumeiropas valstu ekonomikām tajā skaitā darbinieku deficīta noteiktos vietējā darba tirgus sektoros pieaugumu. It īpaši darba devēju organizāciju pārstāvji norādīja uz iespēju, ka Eiropas Komisijas jaunāko ar darbinieku nosūtīšanu saistīto ideju kontekstā pastāv draudi, ka tiks veicināta darbinieku aizplūšana.

Izskatot nosūtīto darbinieku situācijas uzlabošanas iespējas, arodbiedrību pārstāvji vispirms norādīja uz nepieciešamību **būtiski uzlabot piekļuvi informācijai** visām iesaistītajām pusēm – darbiniekiem, darba devējiem, kā arī administratīvajiem un kontroles orgāniem. Jo ir jāatzīst, ka saistībā ar direktīvas 96/71/EK prasību ievērošanu galvenās problēmas izriet no neinformētības kaut vai atalgojuma vai citu nodarbinātības apstākļu jomā, kādi pienākas ES strādājošām personām. Šobrīd Savienībā ir 28 valstis, bet katrā no tām darba apstākļi un atalgojums tiek regulēts atšķirīgi, tajā skaitā atšķirīga ir minimālā darba algas likme. Šajā jomā izšķirošā ir valstu nevis ES likumdošana. Līdz ar to ir grūti atsevišķu valstu likumdošanas biežoknī atrast īsto normu, kas būtu jāpiemēro attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu.

Praksē pusēm, kas ir iesaistītas darbinieku nosūtīšanas procesā, no paša sākuma bija problēmas ar piekļušanu atbilstošai un nepieciešamai

informācijai. Tas saistījās arī ar dotās valsts valodas nezināšanu, kā arī ar acīmredzamiem ierobežojumiem nosūtīto darbinieku rīcības iespējām sev nepazīstamā vidē. Tas viss izraisa to, ka daudzos gadījumos nosūtītie darbinieki nepārzin savas minimālās tiesības valstī, kur viņi veic darbu, bet negodīgiem darba devējiem šāda situācija atver iespēju ļaunprātīgai rīcībai.

Diskusiju laikā tika norādīts uz direktīvas 96/71/EK nepilnībām tajā jomā, kur tā satur visai vispārīgus formulējumus attiecībā uz līdzekļiem, kādi ir jāizmanto dalībvalstīm, lai informācija par darba un nodarbinātības apstākļiem būtu vispārēji pieejama. Šāds formulējums negarantē atbilstošu pieejamību informācijai, kā arī praksē – sava vispārīguma dēļ – nav efektīvs rīks atsevišķu ES valstu informācijas politikas noteikšanai.

Savukārt šajā jomā tika augstu novērtēti risinājumi, kas tika ietverti ieviešanas direktīvā -tie vienoti tika atzīti par vieni no izšķirošajiem jautājumiem, kurus vajadzētu iespējami ātri ieviest visās ES dalībvalstīs. **Uzlabota piekļuve informācijai**, it īpaši izveidojot katrā no dalībvalstīm vienu valsts interneta vietni, kurā skaidri, detalizēti un lietotājam draudzīgā veidā būtu aprakstīti nodarbinātības apstākļi vai valstu jeb reģionālās likumdošanas fragmenti, **būtiski uzlabos pirmkārt jau nosūtīto darbinieku situāciju.**

Sagaidīta rīcība ir arī pienākums darbinieku un pakalpojumu sniedzēju vidū izplatīt atbilstošu informāciju **bezmaksas informatīvo lapīņu veidā**, kuras būtu sagatavotas raugoties pēc darba tirgus prasībām visatbilstošākajās valodās. Tika apspriestas atsevišķu valstu autonomās iniciatīvas attiecībā uz nosūtīto darbinieku piekļuves atbilstošai informācijai atvieglošanu. Piemēram, informācija, kas tiek saņemta ar īsziņām, caur informācijas līnijām vai informācijas punktiem uz valstu robežām.

Arodbiedrību pārstāvji norādīja **informācijas politikas jomā** uz būtisko **arodbiedrību organizāciju lomu**, kura ir arī dzan uzsvērtā ES likumdevēju direktīvu noteikumos. Jau ilgāku laiku arodbiedrības aktīvi iesaistās labas prakses piemēru veidošanā saistībā ar darbinieku nosūtīšanu. Lai sniegtu vispusīgu nepieciešamo informāciju un atbalstītu šajā jomā attiecīgās valsts institūcijas, tās vada informējošās kampaņas, veido informatīvās skrejlapas, brošūras un rokasgrāmatas, uztur atbilstošus šķirklus savās interneta vietnēs, kurās ievieto ieinteresētajiem noderīgu informāciju. Šāda veida darbības ir neparasti efektīvas apvienojumā ar darbību daudzos uzņēmumos un darba vietās, kur atrodas nosūtītie darbinieki. Jo arodbiedrību pārstāvjiem ir iespēja nepastarpināti un ātri piekļūt ieinteresētajam, kuram vairs nav nepieciešamības koncentrēties uz vajadzīgās informācijas avota meklēšanu.

Svarīgi ir arī tas, ka līdz ar informācijas nodošanu arodbiedrību darbiniekiem ir iespēja z vietas izskaidrot visas nosūtītā darbinieka neskaidrības un šaubas, būtiski atvieglojot un paātrinot viņa tiesību un interešu aizstāvību. Rīcības shēma, **kurā arodbiedrību pārstāvji ar informāciju piekļūst darbiniekam tieši darba vietā**, tika novērtēta kā viens no efektīvākajiem nosūtīto darbinieku tiesību un interešu aizstāvības īstenošanas veidiem.

Pieredzes apmaiņas laikā tika pieminēti piemēri, kad vietējās arodbiedrības pārstāvji tika deleģēti uz atsevišķu arodbiedrību centrālēm citās valstīs, lai **sniegtu ieinteresētajiem palīdzību viņu dzimtajā valodā**. Tā noteikti ir noderīga darbība, jo kontakts darba veikšanas vietā ar personu, kas nosūtītajam darbiniekam ir spējīga sniegt pirmo juridisko palīdzību viņa dzimtajā valodā, noteikti stiprina šāda darbinieka pozīciju, kā arī sniedz lielu psiholoģisko komfortu. Vērts pieminēt, ka OPZZ bija savs pārstāvis cita starpā Anglijā vai Šveicē, kur viņš uz vietas sniedza juridisko palīdzību darbiniekiem, kuri bija nosūtīti darbā, kā arī citiem, kuri bija devušies ekonomiskajā emigrācijā no Polijas. Šāda pārstāvja darbība tika augsti novērtēta raugoties uz viņa darbības efektivitāti.

Te ir jāuzsver, ka **valodas barjera** daudzos gadījumos rada būtisku šķērslī nosūtītajam darbiniekam, kā arī apgrūtina sadarbību ar personām vai organizācijām, kas vēlas sniegt ātru un efektīvu palīdzību.

Dalībnieki atzina, ka tālākajā sadarbībā centīsies ieviest **dotajā darbinieka nosūtīšanas valstī “asistēšanas” mehānismus**, kas būtu iespējami pietuvināti nodarbināto vajadzībām. Te rodas jautājums par nepieciešamajiem papildus līdzekļiem, kuri ļautu veikt uzdevumus minētajā jomā.

Ārkārtīgi nozīmīgs aspekts ir iespējamā arodbiedrību līdzdalība – nosūtīto darbinieku vārdā vai par labu viņiem – **visās tiesu vai administratīvajās lietās**. Tiesiskās palīdzības, kas būtu darbiniekam draudzīga un viegli pieejama, izmantošana šajos jautājumos līdz ar informēšanas politiku varētu būt arodbiedrību organizāciju galvenā rīcības stratēģija nosūtīto darbinieku jomā. Juridiskā palīdzība, kuru sniegtu pieredzējuši profesionāļi, kas pārzinātu darbinieku nosūtīšanas jautājumus kā arī krāpšanas un ļaunprātīgas izmantošanas shēmas, noteikti būs efektīvāka un iedarbīgāka. Šajā nolūkā būtu jāveic informējošās darbības arodbiedrību centrāļu starpā, lai nodrošinātu savstarpēju juridisko palīdzību, kā arī jebkādu citu sadarbību atbilstošas nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzības nodrošināšanā viņu darba veikšanas vietā. Arodbiedrību pārstāvji uzsvēra, ka vietējās arodbiedrību

organizācijas daudzās valstīs šādu juridisko palīdzību ir sniegušas, un daudzos gadījumos tas bija vainagojies ar panākumiem, kuri izpaudās kā darbiniekiem labvēlīgi tiesu spriedumi.

Arodbiedrību informēšanas politikas ietvaros tika ļoti uzsvērtā **nepieciešamība padarīt ciešākus to savstarpējo starptautisko sadarbību**. Lai nostiprinātu likumu par darbinieku nosūtīšanu ievērošanu, ir jābūt izveidotai **arodbiedrību informācijas sistēmai**, kas darbotos neatkarīgi no jau pastāvošajām vai vēl veidotajām sistēmām. Šīs sistēmas ietvaros ir jāizveido **kontakta punktu tīkls** vai ar vārdu un uzvārdu jānorāda personas, kas spēj nekavējoties sniegt vajadzīgo informāciju, kas nepieciešama, lai atrisinātu jautājumu vai sniegtu juridisko palīdzību dotajā valstī.

Ātra piekļuve informācijai un dokumentiem dotajā valodā pozitīvi ietekmēs cita starpā arī ar tiesu vai administratīvo procesus. Līdz ar to augšminētajām darbībām ir nepieciešami **labāki kontakti starp arodbiedrību organizācijām**, tam ir jāizraugās cilvēki ar labām vismaz angļu valodas zināšanām un vēlmi iesaistīties tekošajā, bilaterālajā sadarbībā. Būtiski ir arī tas, lai **vairāk iesaistītu arodbiedrību ekspertus**, kuriem ir atbilstoša pieredze šajos jautājumos, jo šobrīd daudzās arodbiedrību organizācijās kadru stāvoklis, kuriem būtu plašākas zināšanas šajā jomā, nav apmierinošs.

Arodbiedrību sadarbības ietvaros ir radusies arī doma par tā saukto **pagaidu arodbiedrību** ieviešanu. Tām būtu jāizpaužas sekojoši – atbilstošās valsts arodbiedrību centrāle informētu par nosūtīto darbinieku no Polijas, Rumānijas, Latvijas vai Lietuvas attiecīgo arodbiedrību tajā valstī, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts. Līdz ar to jau no paša sākuma nosūtītajam darbiniekam tiktu nodrošināta arodbiedrības “aprūpe” darba veikšanas vietā. Tā būtu iespējams kontrolēt viņa nodarbinātības apstākļus, izvairīties no ļaunprātīgas izmantošanas un nepieciešamības gadījumā sniegt atbilstošu palīdzību. Šādā situācijā nosūtītajam darbiniekam, kas atbrauktu strādāt, piemēram, uz Franciju, tiktu nodrošināts viņa tiesību un interešu pārstāvis kādas no uzņēmumā funkcionējošajām franču arodbiedrību veidā. Protams, nosūtītais darbinieks tajā laikā, kad viņš būtu nosūtīts savu darba uzdevumu pildīšanai, piederētu pie dotās arodbiedrību organizācijas.

Diskusiju dalībnieki vienoti atzina šo ideju par ļoti interesantu, jo nereti gadās, ka nosūtītais darbinieks vēršas pēc palīdzības pārāk vēlu, situācijā, kad pagājušais laiks vai citi apstākļi nelabvēlīgi ietekmē iespēju iestāties par savām tiesībām un pierādīt to pamatotību. Tomēr šim priekšlikumam ir nepieciešama tālākā izstrāde attiecībā uz arodbiedrību organizāciju loģistikas iespējām un izmaksu, kādas var rasties saistībā ar darbinieka tiesību aizstāvību un pārstāvēšanu, segšanas avotiem.

Būtisks faktors šo darbību attīstībai ir **lielākas uzticības arodbiedrībām** veidošana. Jo arodbiedrību tēls tiek veidots masu medijos, kur daudzās valstīs tās tiek parādītas negatīvā veidā, kas vienlaikus ietekmē arī pašu darbinieku nostāju. Daudzos gadījumos darbinieks izturas ar neuzticību pret arodbiedrību organizāciju, nesaskatot nekādus ieguvumus no dalības tajā vai kopīgas rīcības tās ietvaros. Līdz ar to ir jāpārvar šajā jomā pastāvošie šķēršļi aktīvi strādājot pie arodbiedrību tēla un darbības reklāmas, kā arī ir skaidri jādefinē mērķi un uzdevumi, kuri būtu par darbiniekiem pieejamiem “produktiem”.

Arodbiedrību darbības ietvaros ir arī plašāk jāievieš projekti, kuru **mērķis ir nosūtītajiem darbiniekiem nepieciešamās informācijas par viņu nodarbinātības apstākļiem atsevišķās ES valstīs piegādāšana.** To īstenošanas laikā ir jāveido īpaši cieša sadarbība ar valsts darba inspekciju, kura baida darbinieku un arodbiedrību organizāciju uzticību, kā arī kuras rīcībā ir nepieciešamā informācija un ar darba tiesībām saistīto jautājumu risināšanas pieredze.

Daudzu diskusiju laikā tika izvirzīts arī arguments, ka arodbiedrībām būtu jālobē par labu **valsts darba inspekcijas stiprināšanai**, cenšoties panākt, lai tai tiktu piešķirts **lielāks finansējums un lielāks skaits tās rīcībā esošo darbinieku.** Jo tika norādīts, ka notiek būtiska valsts

darba inspekcijas noslogošana ar jauniem pienākumiem, bet daudzās dalībvalstīs tam neseكو atbilstošs finansiāls un loģistikas atbalsts. Šī orgāna daudzo pienākumu un uzdevumu kontekstā nosūtīto darbinieku jomā rodas jautājums, vai šādos apstākļos tas būs spējīgs raiti, efektīvi un atbilstošā līmenī veikt šos uzdevumus.

Līdz ar to kopumā **ir jāuzņemas integrētu un kompleksu darbību veikšana, lai stiprinātu un atbalstītu valsts darba inspekcijas darbību** tās uzdevumu pildīšanā.

Ir jāliek uzsvars arī **uz atbilstošu darba inspekcijas darbinieku apmācības programmu ieviešanu**, jo negodīgie darba devēji pielieto arvien jaunākas nelegālās nosūtīšanas shēmas. Tas prasa nemitīgu izglītošanos un zināšanu par šāda veida parādībām ES valstīs pilnveidošanu.

Būtisks punkts diskusijā par nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzību bija **vienota minimālā atalgojuma līmeņa ieviešana visās Eiropas Savienības valstīs** tēma. Minimālā atalgojuma harmonizācija visās dalībvalstīs nozīmētu, saskaņā ar arodbiedrību pārstāvju viedokli, milzīgu uzlabojumu nosūtīto darbinieku situācijā. Pirmām kārtām tas izskaustu izmantošanas, ļaunprātīgas rīcības un krāpšanas iespējas attiecībā pret nodarbinātajām personā, kā arī ierobežotu sociālā dempinga parādību.

Diskusiju laikā radās arī ideja par **starpnozaru minimālo atalgojumu**, kura principi tiktu izstrādāti sociālā dialoga ceļā.

Tika pievērsta uzmanība tam ka, savienības likumdevēji radot jaunus regulējums nav pievērsušies šim jautājumam, kaut arī to iepriekš bija ierosinājis apspriešanai citu starpā šī brīža Eiropas Komisijas priekšsēdētājs Žans Kolds Junkers. Līdz ar to paturot prātā virkni gan juridisko, gan arī ekonomisko šķēršļu, ir jāīstojas par labu iespējami ātru meritorisko sarunu uzsākšanai un par labu iespējami ātrai atbilstošu regulāciju iekļaušanai savienības likumdošanā. Nav izslēgts, ka par pirmo soli šajā virzienā varētu būt iespēja **slēgt pārnacionālus darba koplīgumus**, kuri ieviestu augstākus standartu, arī ar koplīgumu aptverto darbinieku atalgojuma jautājumā.

Saistībā ar atalgojuma jautājumu ļoti tika uzsvērtā nepieciešamība izveidot **pārnacionāla līmeņa algu garantijas fondu**, kurš tiktu izmantots situācijās, kad nosūtītajam darbiniekam nebūtu bijis izmaksāts atalgojums. Šāds fonds kopā ar atbilstošiem fondiem valstu līmenī, kuri jau pastāv dalībvalstīs, labāk spētu nodrošināt tiesību ievērošanu uz ātru pienākošās darba algas saņemšanu darba devēja negodīguma, maksātnespējas vai likvidācijas situācijās, kā arī citu darbību, kuru mērķis ir netaisna rīcība pret darbinieku, gadījumos.

Cīņas pret ļaunprātībām darbinieku nosūtīšanas jomā pirmām kārtām tika norādīts uz nepieciešamību **uzsākt iedarbīgu cīņu pret tā sauktajām letter-box companies** (firmām - pastkastītēm). Tās ir firmas, kuras veido sabiedrības – meitas uzņēmumus valstīs, kur nodokļi un sociālās apdrošināšanas iemaksas ir viszemākās, izmantojot viņu adresi sarakstei, lai iespējami samazinātu nodokļu saistības, tajā pat laikā savu faktisko uzņēmējdarbību veicot citās valstīs. Piemēram, beļģu firma, kas reģistrējusies Rumānijā, bet neveic nekādu uzņēmējdarbību šajā valstī. Viņas vienīgais mērķis ir meklēt šajā valstī darbiniekus un nosūtīt tos darbā uz Beļģiju. Tātad šī firma izmanto nosūtīšanu kā veidu, lai apietu darba likumdošanas prasības.

Gadās, ka šo paņēmieni izmanto arī lielle koncerni, kas veido meitasuzņēmumus valstīs, kurās ir finansiāli izdevīgāki noteikumi attiecībā uz nodokļiem un sociālajām iemaksām, lai vēlāk no tiem nosūtītu darbiniekus. Šādas firmas nodarbojas tikai ar darbinieku nosūtīšanu, izmantojot zemākas izmaksas viņu nodarbināšanai. Darba devēji izmantoja ļaunprātīgi to, ka pamata direktīvā trūka pietiekamas likumdošanas normu skaidrības.

Ņemot vērā ieviešanas direktīvas noteikumus, it īpaši 4. pantu, tika **pozitīvi novērtēti jaunie mehānismi**, kas ļauj izpētīt, vai darbiniekus nosūtošais uzņēmums patiešām veic nozīmīgu saimniecisko darbību,

kas nav tikai vadības vai administratīvo darbība, valstī uz kuru tiek nosūtīts darbinieks, kā arī valstī, no kuras tiek nosūtīts darbinieks. Dalībnieki uzsvēra, ka pilnvērtīgs novērtējums tādiem elementiem kā:

- vieta, kurā uzņēmumam ir pierēģistrēta juridiskā adrese un administrācija,
- dalībvalstī, kurā uzņēmējam ir juridiskā adrese, un citā dalībvalstī uzņēmumā nodarbinātā administratīvā personāla skaits,
- vieta, kur notiek nosūtīto darbinieku nolīgšana,
- vieta, kur lielākoties tiek slēgti līgumi ar klientiem,
- piemērotā vietas piederība līgumiem, kurus uzņēmums ir noslēdzis ar klientiem,
- līgumu skaits, kuri tikuši izpildīti nosūtošajā valstī,

ļauj domāt, ka kopā ar piešķirtajiem kontroles līdzekļiem, tie viedos efektīvu juridisko rīku, lai apkarotu ļaunprātības, galvenokārt saistībā ar firmām - pastkastītēm.

Diskusiju laikā tika skarta arī jēdziena „nozīmīga darbība” robežas, kas ir neskaidras un var tikt atšķirīgi saprastas (ZUS [tulk. piez. Sociālās Apdrošināšanas Iestāde] Polijā pieņem, ka pietiekams rādītājs ir apmēram 25 % apgrozījuma no uzņēmējdarbības dotajā valstī – tomēr vērts atcerēties, ka tas ir *stricte* papildus rādītājs).

Pozitīvi tika novērtētas administratīvās prasības un kontroles līdzekļi, kas tika paredzētas ieviešanas direktīvā, un, kas ir nepieciešamas, lai nodrošinātu efektīvu uzraudzību nodarbinātības atbilstībai spēkā esošajai likumdošanai. To veido pakalpojuma sniedzēja informēšanas pienākums (cita starpā ar nodarbināšanu saistīto dokumentu saglabāšana, tajā skaitā arī: algas lapu, laika norēķinu, izmaksas apliecinājumu), kuri būtu atbilstoši pārtulkoti, ar detalizētu paziņošanu par nosūtītājiem darbiniekiem kā arī kontaktpersonas norādīšanu. Arodbiedrību darbinieku vērtējumā tās ir vajadzīgas un efektīvai nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzībai nepieciešamas prasības. Pie tam šie dati ir nepieciešami kontroles orgānam, ja tiek veikta kontrole darba vietā. Tas ļaus **efektīvāk un pilnīgāk pārbaudīt doto uzņēmēju attiecībā uz tā darbības atbilstību spēkā esošajai likumdošanai.**

Savukārt darba devēju pārstāvju bažas izraisīja noteikumi, kas ļauj piemērot citas administratīvās prasības un kontroles rīkus, ja būs radušies jauni apstākļi vai notikumi, kas norādīs, ka šī brīža administratīvie vai kontroles rīki nav pietiekami iedarbīgi. Viņi norādīja uz dažās ES dalībvalstīs piemēroto Centrālās un Austrumeiropas valstu darbiniekus nosūtošo uzņēmējus diskriminējošo praksi, kā arī uz nesamērīgi augstajiem sodiem, tajā skaitā izslēgšanu no dalības tirgū.

Tomēr šajā jomā darba devēju bažas netika atbalstītas, norādot, ka šāda veida juridiskie risinājumi, kas *de facto* nozīmē atklātā kataloga izveidi, ir pilnībā pamatoti situācijā, kad negodīgi darba devēji nepārtraukti turpina meklēt spraugas likumdošanā un jaunas apkāpšanas shēmas. Ir vērts pieminēt, ka ieviešanas direktīva ļauj ieviest jaunus juridiskos instrumentus ar noteikumu, ka tiem ir jābūt pamatotiem un proporcionāliem. Svarīgi ir arī tas, ka Eiropas Komisija informē citas dalībvalstis par līdzekļiem, kas ļaus izstrādāt “labas prakses piemērus” papildus prasību noteikšanā un piemērošanā, kā arī ieviesto likumdošanas normu ievērošanas kontroles mehānismu nodrošināšanā.

Skarot ātras un iedarbīgas kontroles tēmu tika arī norādīts uz ar to saistītajiem sodiem, kādi var tikt piemēroti. Diskusiju dalībnieki vairākkārt uzsvēra, ka **līdzšinējie sodi nepildīja preventīvo funkciju** un daudzos gadījumos negodīgajiem darba devējiem atmaksājās turpināt tālāko darbību neraugoties uz uzlikto naudas sodu. Tikai kopš neilga laika kontroles orgāni ir sākuši novērtēt parādības apmērus un ir sākuši piemērot stingrākus sodus, kurus darba devēji raksturo kā smagus vai “drakoniskus”. Kā piemēru sodam, kas atbaida no neatbilstošas rīcības, var minēt Francijas kontrolējošā orgāna uzliktos 500 tūkstošu eiro naudas sodu, vai pat būvobjekta slēgšanu jeb aizliegumu veikt uzņēmējdarbību.

Arodbiedrības daudzkārt ir izteikušās par sodu **palielināšanas tēmu**, jo darbinieku tiesību pārkāpšanas apjoms, kuru veic daži uzņēmēji, bija šokējošs. Tādēļ prakse virzās uz to, ka arodbiedrību vide sagaida **praksē strādājošus, iedarbīgus un atbaidošus sodus**.

Tikšanos laikā tika izteikti uzsvērts dalībvalstu pienākums **bez atkāpēm vajāt par likuma pārkāpumiem atbildīgos**, pat situācijās, kad firma pasludina maksātnespēju, vai izrādās, ka firmas reģistrācijas dati ir bijuši neatbilstoši patiesībai. Šādā situācijā, pat pēc juridiskas personas darbības beigām, joprojām ir personas, kuras ir veikušas nelikumīgās darbības šīs juridiskās personas vārdā un ir jānoskaidro viņu datus un identitāti, lai sauktu pie kriminālatbildības. Tā pat ir jāpanāk situācija, kad nosūtīto darbinieku iesniegtās lietas tiek novestas līdz galam, pat ja to izskatīšanas laikā uzņēmums pasludina maksātnespēju vai bankrotu.

Nozīmīgs sarunu punkts bija diskusija par pārrobežu piedziņu uzliktajiem administratīvajiem vai naudas sodiem. Nav šaubu, ka **iedarbīga nosūtīto darbinieku tiesību regulējošās likumdošanas ievērošana būtu jānodrošina pateicoties konkrētai rīcībai, kas būtu vērsta uz uzlikto administratīvo un naudas sodu pārrobežu piedziņu**.

Līdzšinējā prakse parāda, ka soda naudu piedziņa no firmām, kas ir nosūtījušas darbiniekus, ir ārkārtīgi zemā līmenī. Tas bija saistīts ar to, ka nepastāvēja jebkādi sadarbību atvieglojošie mehānismi vai norādījumi starp atsevišķu valstu atbilstošajiem kontroles orgāniem.

Valsts līmeņa orgāni, kuri bija atbildīgi par šo likumdošanas normu ievērošanas uzraudzību, varēja brīvi noteikt šo likumu ievērošanas robežas. Tādēļ radās nepilnības un vienotības trūkumi Eiropas Savienības veikto kontroļu ietvaros. Daudzās dalībvalstīs uzliktajām sankcijām ir krimināla soda raksturs, savukārt citās valstīs tās regulē administratīvās tiesības. Līdz ar to nebija iespējams veikt sadarbību šajā jomā atbilstošu likumdošanas normu trūkuma dēļ. Vienota instrumenta trūkums savstarpējās atzīšanas un piedziņas jautājumos ļoti bieži tika norādīts kā iemesls nopietnām problēmām un grūtībām likuma prasību praktiskajā ievērošanā. Bija gadījumi, kad lieta, kur ārzemju darba inspektors bija uzlicis sodu, kas nebija ticis samaksāts, varēja tikt risināta tikai tiesas ceļā, bet tur lietas iztiesāšana ir jāgaida gadiem ilgi.

Projekta dalībnieki atzina, ka izšķiroša nozīme jaunajai likumdošanai būs uzlikto administratīvo un naudas sodu piedziņas jautājumā, jo īpaši valstī, uz kuru uzņēmums uz laiku ir nosūtījis darbinieku darba veikšanai un, kas ir cita dalībvalsts, nekā tā, kur uzņēmums veic savu uzņēmējdarbību.

Starptautiskās administratīvās sadarbības un palīdzības jomā pozitīvi tika novērtētas arī likumdošanas normas, kas uzliek dalībvalstīm **par pienākumu sadarboties**, jo īpaši orgānu, kas ir atbildīgi par attiecīgajiem informācijas sniegšanas iesniegumiem, jomā. Dalībvalstīm ir jānodod savstarpēji informācija, kuru lūdz cita dalībvalsts vai Eiropas Komisija – elektroniskā veidā – steidzamā kārtā ne ilgāk kā 2 darba dienu laikā no iesnieguma saņemšanas brīža. Pēc arodbiedrību pārstāvju domām šāda regulācija ļaus cita starpā: veikt iedarbīgu to nosūtīšanas gadījumu kontroli, kas ir uz īsu laika posmu.

Cita informācija, attiecībā uz kuru netiek piemērots steidzamības režīms, ir jānodod maksimāli 25 darba dienu laikā no iesnieguma saņemšanas brīža, izņemot gadījumus, kad ieinteresētās valstis būs savstarpēji vienojušās par īsāku termiņu.

Projekta dalībnieku vērtējumā šie termiņi ir atbilstoši noteikti, tikai pastāv bažas par to pietiekami striktu ievērošanu. Rodas jautājums, kā gan steidzamā kārtā (maksimāli 2 darba dienu laikā) tiks sniegta informācija, ja prakse parāda, ka informācijas aprīte starp pilnvarotajiem orgāniem notika ar lielām grūtībām, bet daudzos gadījumos no dotās puses vispār netika saņemta atbilde. Tomēr ir jāsapaida, ka dalībvalstis, kā arī par atbilstošas informācijas nodošanu

atbildīgie orgāni, izstrādās rīcības shēmas un veidus, kas ļaus izpildīt direktīvas prasības šajā jomā.

Tika norādīts arī uz nepieciešamību ieviest **plašu solidāro atbildību**, ne tikai būvniecības sektorā, bet arī citās ekonomikas nozarēs, galvenokārt, lai reāli nodrošinātu darbinieku tiesību, jo īpaši tiesību uz laicīgu atalgojuma saņemšanu, ievērošanu. Tiesa, dalībvalstīm tika atstāta iespēja pašām izvēlēties citu atbildības formu ieviešanu, kā piemēram, sankciju piemērošana galvenajam izpildītājam. Tomēr saskaņā ar arodbiedrību pārstāvju vērtējumu, nosūtītā darbinieka tiesību garantijām būtu jāizriet no iespējas saukt pie atbildības galveno izpildītāju gadījumos, kad darba devējs nav pildījis savas saistības attiecībā pret nosūtīto darbinieku.

Daudz laika tika veltīts arī pakalpojumiem, kuri tiek veikti **starptautiskā auto transporta pārvadājumu ietvaros**, darbinieku nosūtīšanas kontekstā. Tika norādīts uz neskaidriem juridiskajiem risinājumiem, tajā skaitā attiecībā uz noteikumiem par darbinieku nosūtīšanu transporta jomā vai arī attiecībā uz komandējuma naudu problemātiku. Tika komentēti arī daži individuālie ES valstu risinājumi, kaut vai, piemēram, kā Vācijā tika paplašināta minimālās algas interpretācija attiecībā uz transportu. Šajā jomā gan no savienības, gan valstu likumdevējiem tiek sagaidīta iespējami ātra **nosūtīšanas jautājumu jauna interpretācija**

attiecībā uz ārzemēs strādājošajiem autovadītājiem, kā arī tālāka viņu darba un sociālo apstākļu uzlabošana. Jo ir jāatgādina, ka šis jautājums skar vairāk nekā divus miljonus starptautiskajos autopārvadājumos nodarbināto, kas regulāri uz īsiem laika sprīžiem veic darbu citu dalībvalstu teritorijā.

Kā noderīga praktiskā darbība šajā jomā tika minēta autovadītāju informācijas punkta izveide uz Polijas – Lietuvas robežas, kur viņiem ir iespēja iegūt noderīgu informāciju par darba apjomu un tā apstākļiem. Tiek gaidīta arī interneta vietnes sagatavošana, kur būtu pieejama informācija par atalgojumu auto transporta jomā dažādās ES valstīs.

Arodbiedrību pārstāvji norādīja arī uz izplatītiem pārkāpumiem nosūtīto darbinieku nodarbināšanā, it īpaši zemāka atalgojuma nekā paredz ES un dalībvalstu likumdošana maksāšanā. Retās kontroles un sarežģītā sodu piedzīšana ir radījusi situāciju, kad negodīgi darba devēji neievēroja spēkā esošos likumus un izmaksāja nosūtītajiem darbiniekiem ievērojami zemākas algas nekā ir ar likumu noteiktas, piemēram, Vācijā vai Francijā. Tas izraisīja to, ka nosūtītos darbiniekus nereti sāka uztvert kā negodīgu konkurenci darba tirgū.

Izplatīta prakse ir darba līgumu slēgšana ar nosūtītajiem darbiniekiem par zemāk apmaksātu darbu veikšanu, kaut gan faktiski darbinieks

veic darbu ar augstāku vērtību, par kuru pienāktos augstāka darba alga. Līdz ar to neizbēgami ir jāpalielina pilnvaroto orgānu kontroles, kā arī jāveicina ātra un noteikta darbinieku reaģēšana uz viņu tiesību pārkāpumiem.

Tika norādīts, ka darbinieki nereti piekrīt sliktākiem darba noteikumiem, jo uzticas darba devējam vai baidās zaudēt darba vietu. Tā pat nedrīkst vilkt garumā lietas nodošanu atbilstošajai kontroles vai tiesu izskatīšanai, jo novēlota lietu nodošana izskatīšanai darba inspekcijā vai tiesās rada problēmas ar pierādījumu materiālu. Tiesības pārstāvošajam ātri un vienkārši pieejama informācija var būtiski atvieglot raitu lēmuma pieņemšanu par atbilstošu juridisko soļu veikšanu, kas ļauj atbilstošā veidā sargāt nosūtītā darbinieka tiesības un intereses.

Ir plaši jāizmanto mediji, lai piešķirtu publicitāti lietām, kur negodīgi darba devēji pārkāpj nosūtīto darbinieku tiesības. Mūsdienās medijiem ir milzīgs ietekmēšanas spēks, kas atstāj iespaidu, piemēram, uz tēlu, zīmolu, uzticību firmai un tās produktiem vai uz klientu viedokli, kas var efektīvi pārliecināt darba devējus, ka nav vērts veikt darbības, kas neatbilst likumam. Attiecīgas akcijas medijos var ātri palīdzēt darba ņēmēju pusei tās pārkāpto tiesību aizsardzībā. Mediji ir jāuztver plašā izpratnē, no valsts vai reģionālā mēroga televīzijas un radio stacijām,

laikrakstiem līdz pat interneta sociālajiem medijiem, kuriem ir milzīga ietekme uz sabiedriskās domas veidošanu (piem., Facebook, Twitter).

Diskusijā par jomām, kur būtu jāizskauž pārkāpumi, radās doma arī par pienākuma ieviest tā saukto **nosūtītā darbinieka karti** izplatīšanu. Šajā kartē tiktu ietverti visi nosūtītajam darbiniekam un kontroles iestādēm būtiskie dati par darbinieku un viņa nodarbinātību. Tad kontroles vai lietas faktisko apstākļu noskaidrošanas gadījumā darba inspekcijai, tiesai vai arodbiedrības darbiniekiem šāds dokuments ļoti atvieglotu apstākļu noskaidrošanas procedūras veikšanu.

Tika skarti arī jautājumi saistībā ar **nosūtīto darbinieku sociālo apdrošināšanu**. Vispārējais princips attiecībā uz šādām personām nosaka, ka neraugoties uz darba veikšanu ārzemēs, tiek piemēroti tās valsts apdrošināšanas noteikumi, kurā darbinieks ir ticis nodarbināts. Diskusiju laikā tika norādīts uz dažādiem šīs regulācijas aspektiem. Parādījās viedokļi, kas norādīja uz iespēju mainīt šo normu tādā virzienā, lai, piemēram, ieviestu sociālo iemaksu maksāšanu tajā valstī, kurā tiek veikts darbs tādā apjomā, kādā šīs iemaksas tiktu veiktas nosūtītā darbinieka valstī vai arī uz bilaterālu starpvalstu līgumu par sociālās apdrošināšanas iemaksām pamata.

Kopumā tomēr pārsvaru ieguva viedoklis, ka ir jāsaglabā patreizējo tiesisko stāvokli šajā jomā, jo tā rada stabilāku nosūtītā darbinieka situāciju, jo īpaši īsu un biežu nosūtīšanu gadījumā. Ir jāņem vērā to, ka nosūtītie darbinieki nepārzin ārzemju sociālās apdrošināšanas sistēmas un tām neuzticas.

Tika skarts arī A1 deklarāciju iegūšanas procedūru jautājums. Ir jāuzsver tas, ka procedūra ir jāmaina tā, lai to padarītu iedarbīgāku, pārskatāmāku un taisnīgāku.

Diskusiju laikā tika arī plaši apspriesti jautājumi saistībā ar Eiropas Komisijas idejām attiecībā uz negodīgas prakses piemēru problēmas risinājumiem, jo īpaši tāda principa ieviešanu, kurš noteiktu **vienādu darba algu par to pašu darbu vienā darba vietā**. Runa ir ne tikai par pamata likmi, bet arī par prēmijām, bonusiem vai piemaksām par darba stāžu. Tas garantētu to, ka nosūtītos darbiniekus traktētu pēc tiem pašiem principiem kā vietējos darbiniekus. Jo Eiropas Komisija ir izvirzījusi sev vēl vienu īpašu prioritāti, lai virzītos uz vienotāka un padziļinātāka darba tirgus izveidi. Nodarbinātības jautājumu Eiropas komisāre Marianna Tisena savās runās ir daudzkārt uzsvērusi, ka kopīgais tirgus nevar būt vide bez elementāriem noteikumiem un tam ir jābūt organizētam taisnīgā veidā.

Projekta dalībnieku vērtējumā piedāvātie risinājumi ir pilnībā pamatoti, jo Eiropas Savienībā nevar pastāvēt jebkāda veida diskriminācija un nevienlīdzīga attieksme nodarbinātībā, jo īpaši raugoties uz darbinieka tautību. Tādēļ nevar pieļaut, ka vienā darba vietā, personas, kas veic vienu un to pašu darbu, saņem diametrāli atšķirīgu atalgojumu tikai tādēļ, ka viens ir šīs valsts, kur atrodas darba vieta, pilsonis, bet otrs darbinieks ir nosūtīts no citas valsts un ir citas tautības. Piedāvātās izmaiņas bez šaubām labvēlīgi ietekmēs taisnīga Eiropas darba tirgus funkcionēšanu.

Savienības princips „**vienlīdzīga alga par tādu pat darbu**” **padarītu neiespējamu izvairīšanos no nosūtīto darbinieku tiesību ievērošanas**, cita starpā arī izskaužot fiktīvās firmas, jo darba algas apjoms pastāvētu neatkarīgi no nosūtīšanas fakta pastāvēšanas.

Diskusiju laikā tika pievērta uzmanība gan Centrālās un Austrumeiropas valstu viedoklim, kuras secināja, ka likumu labojumu pieņemšana ir vēl pāragra, bet vienotas darba samaksas ieviešana vienā vietā par to pašu darbu var būt pretrunā ar ES pakalpojumu sniegšanas brīvību, kā arī var traucēt brīvas konkurences ES iekšējā tirgū principam. Saistībā ar iebildumiem trešo reizi vēsturē tika uzsākta tā sauktā dzeltenās kartītes procedūra. Pret direktīvas labojumu pieņemšanu izteicās 11 ES dalībvalstis: Polija, Bulgārija, Čehija, Slovākija, Dānija,

Igaunija, Horvātija, Ungārija, Latvija, Lietuva un Rumānija. Šīs darbības parāda jautājuma nozīmīgumu un grūtības, kādas rodas savienojot darbinieku un uzņēmēju intereses, kā arī atšķirīgos viedokļus starp dalībvalstīm.

Arodbiedrību pārstāvji ir izvērtējuši, ka Eiropas Komisija virzās īstajā virzienā, jo tās priekšlikumi ļaus labāk aizsargāt nosūtīto darbinieku tiesības, kā arī radīs apstākļus investīcijām, kas balstītas uz godīgu konkurenci un darba tiesību ievērošanu.

Eiropas Komisijas darbību ietvaros būtu jāsakārto arī jautājumi, kas saistīti ar **nosūtīto darbinieku izmaksu segšanu** (tajā skaitā komandējuma nauda, transporta izdevumu segšana, apmešanās izdevumu segšana). Patreizējais tiesiskais stāvoklis šajā jomā rada daudz neskaidrību un pārpratumu attiecībā uz darba devēja pienākumiem šajā jomā.

VI. Noslēguma vārdi

Darbinieku nosūtīšanas jautājums kļūst par ar vien nozīmīgāku punktu arodbiedrību organizāciju darbības stratēģijā. Augošais to darbinieku skaits, kas savus uzdevumus veic nosūtīšanas uz citu dalībvalsti ietvaros, liek uzsākt darbības koordinēšanu starptautiskā līmenī, lai to vērstu uz atbilstošu darbinieku tiesību aizsardzību.

Kopā ar atsevišķu valstu kontroles un administrācijas iestādēm šajās darbībās arodbiedrībām būtu jāieņem neparasti nozīmīga loma, jo tās varētu ātri nokļūt pie darbinieka un sniegt viņam nepieciešamo palīdzību. Tomēr tas prasa uzturēt aktīvu un labu sadarbību starp arodbiedrību organizācijām, lai uzturētu tekošos kontaktus un rūpētos par atbilstošu ekspertu bāzes attīstību. Tam neizbēgami ir nepieciešami arī atbilstoši finanšu līdzekļi, jo lielāks veicamo uzdevumu skaits juridiski un faktiski sarežģītā jomā nes sev līdzi izdevumu pieaugumu, piemēram, lai izdotu skrejlapas, rokasgrāmatas, informatīvās brošūras, veidotu informatīvās interneta vietnes vai pieaicinātu konsultantus. Nav šaubu, ka praksē radīsies daudz grūtību, lai savienotu atšķirīgās juridiskās sistēmas un izraudzītos tās likumu normas, kuras būs jāpiemēro saistībā ar arvien jaunajiem negodīgo darba devēju prakses paņēmieniem, kā arī risinātu joprojām pastāvošo valodas barjeras problēmu.

Tas viss izraisa to, ka arodbiedrību organizācijas stāv lielu izaicinājumu priekšā, kas daudzām no tām būs pilnīgi jauna pieredze. Tādēļ arī neparasti liela nozīme ir tam, lai arodbiedrību darbinieki no dažādām valstīm apmainītos ar nepieciešamajām zināšanām likumu par nosūtītajiem darbiniekiem piemērošanas praktiskajā jomā, kā arī informācija par darba tiesībām saistīto strīdu risināšanā. Ir nepieciešama tālāka starptautiskās sadarbības starp ieinteresētajām arodbiedrību organizācijām stiprināšana, jo līdzšinējā, ar nosūtītajiem darbiniekiem saistītā tiesību prakse parāda, ka valsts institūcijas un orgāni, kuri ir atbildīgi par likumu ievērošanu noteiktajā jomā, netiek galā ar tiem valsts un ES likumdošanā uzlikto pienākumu daudzumu.

Šajā kontekstā būtu atzinīgi jānovērtē starptautiskie projekti, kuri ne tikai to dalībniekiem sniedz praktiskas un teorētiskas zināšanas, bet arī veido ideālu platformu, lai radītu arvien attīstītākas arodbiedrību savstarpējās sadarbības formas un atbilstošas organizatoriskās struktūras, kuras var būt – informācijas, preventīvas darbības un kontroles – uzsākšanas jomā saistītas ar nosūtīto darbinieku jautājumu.

Sagatavoja: Pavels Šmigelskis

Publication made within the framework of the project:
“Equality in Mobility – responsible movement of workers in EU”

VS/2015/0012

Sole responsibility lies with the author.

It does not represent the opinion of the European Commission.

The Commission is not responsible for any use that may be made of
the information contained therein.



This copy is free