



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Strasbourg, 2016.3.8.
SWD(2016) 53 final

BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM

A HATÁSVIZSGÁLAT VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓJA

amely a következő dokumentumot kíséri

Javaslat

Az Európai Parlament és a Tanács irányelve

**a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996.
december 16-i 96/71/EK európai parlamenti tanácsi irányelv módosításáról**

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Vezetői összefoglaló
a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló irányelvre irányuló javaslat hatásvizsgálata
A. Fellépés szükséges
Miért? Milyen problémát kell megoldani?
A munkavállalók kiküldetése 2014-ben 1,9 millió európai munkavállalót érintett. Jóllehet ez az uniós foglalkoztatás 0,7 %-át jelenti, a munkavállalók kiküldetése elősegíti a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást a belső piacon, különösen az építőiparban és egyes személyes és üzleti szolgáltatási ágazatokban. A hatályos szabályok szerint a kiküldő vállalatoknak tiszteletben kell tartaniuk a fogadó országban biztosított alapvető jogosultságokat, többek között a <i>minimális bérszintet</i>. Ez az előírás jelentős bérkülönbséget okoz a kiküldött munkavállalók és a fogadó országok helyi munkavállalói között, amely a becslések szerint országoktól és ágazatoktól függően 10-től 50 %-ig terjed. A differenciált bérezési szabályok torzítják a vállalatok közötti egyenlő versenyfeltételeket azáltal, hogy munkaerőköltség-előnyt biztosítanak a küldő vállalatoknak a fogadó tagállamok helyi vállalataihoz képest. Az irányelv és az egyéb uniós jogszabályok közötti következetlenségek hosszú távú kiküldetés esetén jogbizonytalanságot teremtenek az uniós szabályozási keret alapján kiküldött munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód tiszteletben tartását illetően. Másrészt előfordulhat, hogy a kiküldetésre vonatkozó általános szabályok nem megfelelőek olyan sajátos helyzetek kezelésére, mint az alvállalkozói lánc keretében történő kiküldetés, a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés és a vállalatcsoporton belüli kiküldetés.
Mi a kezdeményezés várható eredménye?
Az 1996. évi irányelv felülvizsgálatának célja azon eredeti célkitűzések erősítése, hogy ösztönözzék a tisztességes verseny légkörében történő, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás szabadságának gyakorlását, valamint az új gazdasági és munkaerőpiaci feltételekhez való hozzáigazítással tiszteletben tartásuk a munkavállalók jogait. A kezdeményezés elsősorban arra irányul, hogy tisztességes bérezési feltételeket biztosítson a kiküldött munkavállalók számára, és egyenlő versenyfeltételeket teremtsen a kiküldő és a helyi vállalatok között a fogadó országban; valamint egyértelműbbé tegye az uniós jogszabályokat.
Milyen hozzáadott értéket képvisel az uniós szintű fellépés?
A munkavállalók tagállamok közötti kiküldetésére vonatkozó szabályozási keret kizárólag uniós szinten határozható meg. A tagállamok és a megfelelő szintű szociális partnerek továbbra is felelősek jogszabályaik megalkotásáért és béreik megállapításáért a nemzeti jognak és gyakorlatoknak megfelelően.
B. Megoldások
Milyen jogalkotási és nem jogalkotási szakpolitikai lehetőségek merültek fel? Van-e előnyben részesített lehetőség? Miért?
A Bizottság úgy ítéli meg, hogy az egyenlő javadalmazási szabályok bevezetése, valamint az általánosan kötelező kollektív megállapodásokra való hivatkozásnak az összes ágazatra történő kiterjesztése a fellépés elmaradásánál hatékonyabb alternatívát jelent a tisztességes bérezési feltételekre, a vállalatok közötti egyenlőbb versenyfeltételekre, és a jogi egyértelműség javítására vonatkozó szakpolitikai célkitűzések elérésére. Továbbá a Bizottság a jogi egyértelműség javítása tekintetében hatékonynak tekinti azokat az alternatívákat, amelyek szerint 24 hónapot meghaladó, hosszú távú kiküldetések esetén a fogadó tagállam munkajogát kell alkalmazni a szociális biztonsági koordinációs szabályoknak megfelelően; egyenlő javadalmazást kell bevezetni az alvállalkozói láncban kiküldött munkavállalók és a fővállalkozó munkavállalói között azáltal, hogy az utóbbi munkafeltételeit alkalmazzák, ide értve – ha vannak ilyenek – a vállalati szintű megállapodásokból következő munkafeltételeket is; kötelező ugyanolyan szabályokat és feltételeket alkalmazni a kiküldött kölcsönzött munkavállalókra, mint a helyben alkalmazott kölcsönmunkaerőre..
Ki melyik lehetőséget támogatja?
Azok az alternatívák, amelyek szerint bevezetik az „egyenlő munka díjazására vonatkozó egyenlő szabályok” elvét és a fogadó tagállam munkajogát alkalmazzák a hosszú távú kiküldetésre, abba az irányba tett lépést jelentenek, amit hét tagállam (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), az Európai Szakszervezetek Szövetsége, valamint

az Európai Építőipari Szövetség által szorgalmazott. Az Eurociett támogatja a kölcsönzött munkavállalókról szóló irányelv módosítását a határokon átnyúló és a nemzeti kölcsönzött munkaerő közötti egyenlő bánásmód biztosítása céljából. Kilenc tagállam (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), az Európai Vállalkozói Szövetsége, az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége, valamint az Európai Fémipari, Műszaki és Technológiaalapú Iparági Munkáltatók Tanácsa (CEEMET) azt az álláspontot támogatta, miszerint a fellépés előtt kellő időt kell biztosítani a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről szóló irányelv végrehajtására.

C. Az előnyben részesített lehetőség hatásai
Melyek az előnyben részesített lehetőség (ha nincs ilyen, akkor a főbb lehetőségek) előnyei? Az azonos javadalmazási szabályok elősegítik a kiküldött munkavállalók bérének növekedését, a helyi munkavállalókhoz képesti bérkülönbségek csökkenését, és egyenlő versenyfeltételeket teremtenek a fogadó országokban működő vállalkozások között. A munkaerőköltség terén folytatott verseny hatókörének csökkentése által a munkavállalók kiküldetése előmozdítja a szakosodáson, az innováción és a szakértelmen alapuló, határokon átnyúló szolgáltatásnyújtást. Az irányelv és az egyéb uniós jogszabályok közötti következetlenségek megszüntetésére irányuló pontosítások javítják a jogbiztonságot a vállalkozások, a munkavállalók és hatóságok számára, valamint csökkentik az esetleges peres ügyek költségeit. Az alvállalkozói láncok és a hosszú távú kiküldetések esetében az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása várhatóan javítja a kiküldött munkavállalók bérezési feltételeit, így erősítve a szociális védelmet.
Mekkorák az előnyben részesített lehetőség (ha nincs ilyen, akkor a főbb lehetőségek) költségei? Az azonos bérezési szabályok emelhetik a bérköltségeket az olyan küldő vállalkozások esetében, amelyek az alacsony bérszínvonalú szegmensbe tartoznak (a helyzetek 1/3-a), még akkor is, ha a teljes munkaerőköltség továbbra is elmarad a fogadó tagállam helyi vállalkozásaitól a szociális biztonsági járulékok és a társasági adók országok közötti különbségei miatt. Az, hogy a munkaerőköltség fő versenytényezőként kisebb szerepet játszik, csökkentheti az alacsonyabb bérszínvonalú tagállamokban letelepedett vállalkozások versenyképességét, különösen a munkaerő-igényes ágazatokban, például az építőiparban. A 24 hónapot meghaladó, hosszú távú kiküldetések és az alvállalkozói lánc tekintetében egyenlő bánásmódot eredményező szabályok szintén csökkenthetik a munkaerőköltségek versenytényezőként játszott szerepét, és a fentiekhez hasonló hatásokkal járnak, bár úgy látszik, hogy a hosszú távú kiküldetések az összes kiküldetés kis hányadát teszik ki. A kiküldetésben lévő, kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó egyenlő bánásmód alkalmazása ugyancsak a vállalkozások bérköltségeinek emelkedését eredményezheti, még ha a szakpolitikai lehetőség nem is ír elő további feltételeket azokhoz képest, amelyeket jelenleg alkalmaznak a helyben alkalmazott kölcsönzött munkavállalókra. Hogyan érinti mindez a vállalkozásokat, a kis- és középvállalkozásokat és a mikrovállalkozásokat? Legfeljebb 8 sor Nem tervezünk külön szabályozást a kkv-k esetében. Először is a kkv-k számára előnyös a nagyobb jogi egyértelműség, valamint a bírósági pereskedés kockázataiból származó adminisztratív teher csökkenése. Az egyenlő bérezési szabályok, valamint a hosszú távú kiküldetésekre és az alvállalkozói láncokra vonatkozó egyenlő bánásmód – a bérköltségek esetleges emelkedése következtében – különösen azokat a kkv-kat érintheti, amelyek az alacsony bérszínvonalú piaci szegmensbe tartozó munkavállalókat kiküldve nyújtanak határon átnyúló szolgáltatásokat. A szociális biztonsági járulékok és egyéb adók országok közötti különbségei, többek között az egyes tagállamokban a kkv-kra vonatkozó különös szabályozások, ugyanakkor enyhíthetik ezt a hatást. A munkavállalókat kiküldő, a magas bérszínvonalú szegmensben működő kkv-k pedig előnyhöz juthatnak a bérezési szabályokra vonatkozó egyenlő versenyfeltételeken alapuló tisztességes verseny légkörében. A javasolt alternatívák hatása növelheti üzleti lehetőségeiket és munkahely-teremtési képességüket.
Jelentős lesz-e a nemzeti költségvetésekre és közigazgatásokra gyakorolt hatás? Várhatóan nem jelentkezik külön költség a nemzeti költségvetések és közigazgatások számára. A jelenleg átültetési szakaszban lévő, az érvényesítésről szóló 2014. évi irányelv már előirányozta a tájékoztatási és jogérvényesítési költségeket.
Lesznek-e egyéb jelentős hatások? Az A1 hordozható dokumentumokban foglalt információk javítása, valamint az érvényesítésről szóló irányelv átültetése fokozza majd a munkavállalók kiküldetésének dinamikájára vonatkozó információk megbízhatóságát.
D. Nyomon követés
Mikor kerül sor a szakpolitika felülvizsgálatára? A Bizottság az átültetés határidejétől számított öt év elteltével értékeli az irányelv hatását. A Bizottság külső

szakértők segítségével értékelő jelentést készít, konzultálva a szociális partnerekkel és egyéb érdekeltekkel.