

**HR**

***Europski gospodarski i socijalni odbor***

**SOC/541**

**Izmjena Direktive o upućivanju radnika**

**MIŠLJENJE**  
  
Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo  
  
**Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o izmjeni Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga**COM(2016) 128 final – 2016-70-COD

|  |  |
| --- | --- |
| Administrator/ica: | Ana DUMITRACHE |
| Datum dokumenta: | 05/12/2016 |

Izvjestiteljice: **Vladimíra DRBALOVÁ** i **Ellen NYGREN**

|  |  |
| --- | --- |
| Zahtjev za savjetovanje: | Europski parlament, 11/04/2016 |
| Pravni temelj: | članak 304. Ugovora o funkcioniranju Europske unije |
|  |  |
| Nadležna stručna skupina: | Stručna skupina za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo |
| Datum usvajanja u Stručnoj skupini: | 22/11/2016 |
| Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju: | DD/MM/YYYY |
| Plenarno zasjedanje br.: | … |
| Rezultat glasovanja  (za/protiv/suzdržani): | …/…/… |

# **Zaključci i preporuke**

## EGSO pozdravlja napore koje je Europska komisija uložila u postizanje dubljeg i pravednijeg jedinstvenog tržišta kao jednog od glavnih prioriteta svojeg mandata, kao i njezine napore za davanje dodatnog poticaja prekograničnom pružanju usluga putem Plana ulaganja za Europu.

## EGSO podržava odluku Europske komisije da uvede Direktivu o provedbi 2014/67/EU[[1]](#footnote-1) u svrhu poboljšanja jedinstvenog tumačenja i provedbe Direktive o upućivanju radnika 96/71/EZ[[2]](#footnote-2).

## Direktiva o provedbi i trenutni prijedlog za ciljanu reviziju Direktive o upućivanju radnika bave se različitim aspektima prakse upućivanje radnika – oni se ne samo međusobnu nadopunjuju, već bi rezultati koji se očekuju od primjene Direktive o provedbi mogli pružiti jasniju sliku stvarnog stanja.

## EGSO se načelno slaže s prijedlogom Komisije o preinaci Direktive o upućivanju radnika. Načelo „jednake plaće za jednak rad na istom mjestu” temeljni je element stupa socijalnih prava u Europi.

## EGSO smatra da kolektivni ugovori predstavljaju mjerilo za visinu plaća.

## EGSO naglašava da nije poštovana posebna uloga socijalnih partnera i pita se zašto nije pokrenuto odgovarajuće savjetovanje s njima, u skladu s člankom 154. stavkom 2. UFEU-a.

## EGSO načelno pozdravlja činjenicu da Komisija konkretno određuje maksimalno trajanje upućivanja. Ograničenje na 24 mjeseca korak je u pravom smjeru. No, s obzirom na stvarne okolnosti u poduzećima primjerenije bi bilo ograničenje na šest mjeseci.

## EGSO traži da se u Direktivi o upućivanju radnika pojasni da Direktiva ne postavlja maksimalni, već minimalni standard. U tu svrhu treba proširiti pravni temelj.

# **Europski politički okvir**

## Slobodno kretanje radnika, sloboda poslovnog nastana i sloboda pružanja usluga temeljna su načela Europske unije.

## Potrebno je razlikovati slobodno kretanje radnika i slobodu pružanja usluga u skladu s člankom 56. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU). *Slobodno kretanje radnika* daje pravo svim građanima da se slobodno sele u drugu državu članicu kako bi ondje radili i živjeli u tu svrhu te ih štiti od diskriminacije u pogledu zapošljavanja, naknade i ostalih uvjeta rada u odnosu na državljane te države članice.

## Za razliku od toga, *sloboda pružanja usluga* daje poduzećima pravo da pružaju usluge u drugoj državi članici. U tu svrhu poduzeća mogu privremeno uputiti svoje radnike u drugu državu članicu da obavljaju posao potreban za pružanje tih usluga.

## Europski parlament i Vijeće Europske unije usvojili su 16. prosinca 1996. **Direktivu 96/71/EZ** o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.[[3]](#footnote-3)

## Cilj je Direktive uskladiti ostvarivanje prava na slobodu pružanja prekograničnih usluga u skladu s člankom 56. UFEU-a s odgovarajućom zaštitom prava radnika privremeno upućenih u inozemstvo u tu svrhu.

## U listopadu 2010. Komisija je u svojoj Komunikaciji „Prema Aktu o jedinstvenom tržištu: za visoko konkurentno socijalno tržišno gospodarstvo – 50 prijedloga za unaprjeđenje našega rada, poslovanja i uzajamne razmjene”[[4]](#footnote-4) iznijela dva prijedloga osmišljena radi ponovnog zadobivanja povjerenja i potpore javnosti, od kojih se jedan bavi ravnotežom između temeljnih socijalnih prava i ekonomskih sloboda, a drugi upućivanjem radnika.

## U ožujku 2010. europski socijalni partneri objavili su izvješće[[5]](#footnote-5) o posljedicama presuda Suda Europske unije u kojemu se ističu velike razlike u njihovim stavovima. Dok se BUSINESSEUROPE protivio reviziji Direktive (ali je prihvatio potrebu za objašnjenjem određenih aspekata u vezi s provedbom), ETUC se zalagao za detaljnu izmjenu Direktive.

## U prosincu 2012. Komisija je objavila prijedlog o provedbi Direktive 96/71/EZ. **Direktivom o provedbi**[[6]](#footnote-6) uspostavlja se zajednički okvir odgovarajućih odredbi, mjera i kontrolnih mehanizama potrebnih za bolju i ujednačeniju praktičnu primjenu, izvođenje i provedbu Direktive 96/71/EZ, uključujući mjere za sprečavanje i kažnjavanje svakog zaobilaženja ili zloupotrebljavanja važećih pravila. Istodobno osigurava jamstvo u pogledu zaštite prava upućenih radnika i uklanjanja neopravdanih prepreka u vezi sa slobodnim pružanjem usluga.

## Rok za prenošenje Direktive o provedbi bio je 18. lipnja 2016. i najkasnije do 18. lipnja 2019. Komisija bi trebala predstaviti EP-u, Vijeću i EGSO-u izvješće o njezinoj primjeni i provedbi te predložiti izmjene gdje je to potrebno. U svojoj reviziji Europska komisija će, nakon savjetovanja s državama članicama i europskim socijalnim partnerima, ocijeniti prikladnost i primjerenost svih mjera koje su uvedene i primijenjene, uključujući prikladnost dostupnih podataka o upućivanju.

# **Prijedlog za ciljanu reviziju Direktive o upućivanju radnika**

## Prema najnovijim dostupnim podacima, 2014. godine u EU-u je bilo više od 1,9 milijuna upućivanja, koja se odnose na 0,7 %[[7]](#footnote-7) ukupne radne snage u EU-u. To čini porast od 10,3 % u usporedbi s 2013. i 44,4 % u usporedbi s 2010. Ta se statistika temelji na broju obrazaca A1 koje su nacionalna tijela socijalnog osiguranja izdala; broj neregistriranih de facto upućenih radnika nije poznat.

## Direktivom o upućivanju radnika iz 1996. predviđa se regulatorni okvir EU-a radi ostvarivanja pravilne i pravedne ravnoteže između ciljeva promicanja i olakšavanja prekograničnog pružanja usluga, pružanja zaštite upućenim radnicima te osiguravanja ravnopravnih uvjeta za strane i lokalne konkurente.

## Komisija je sada podnijela prijedlog za ciljanu reviziju te direktive s ciljem suzbijanja nepoštenih praksi[[8]](#footnote-8) i promicanja načela da jednak rad na istom mjestu treba biti jednako plaćen.

## Prijedlog je objavljen prije roka za prenošenje Direktive o provedbi iz 2014. godine i prije bilo kakve ocjene njezine provedbe. Mnogi izazovi u vezi s upućivanjem radnika i dalje su povezani s lošom provedbom i nedostatkom kontrola u državama članicama. Istovremeno, glavni cilj predložene revizije je pojašnjenje načela jednakog primitka od rada. Taj cilj se može postići samo revizijom Direktive 96/71.

## U tom duhu EGSO je već istaknuo da učinkovita provedba Direktive o upućivanju radnika ne bi trebala isključiti „parcijalnu reviziju Direktive o upućivanju radnika kako bi se dosljedno primjenjivalo načelo mjesta rada, čime bi se moglo zakonski utvrditi da se za isti rad na istom mjestu uvijek trebaju primjenjivati isti radni uvjeti i plaće”.[[9]](#footnote-9)

## Prijedlog je objavljen bez prethodnog savjetovanja s europskim socijalnim partnerima koji su Komisiji poslali zajednički dopis u kojem traže da se s njima savjetuje na odgovarajući način u skladu s člankom 154. stavkom 2. UFEU-a.

## Prijedlog Komisije naišao je na različita stajališta i podijelio države članice, socijalne partnere i poduzeća. Prijedlog Direktive ne bi smio ugroziti konkurentnost ili stvoriti nove prepreke za prekogranične pružatelje usluga. Revizija istovremeno treba jamčiti pošteno tržišno natjecanje na jedinstvenom tržištu i spriječiti diskriminaciju između radnika na temelju njihove nacionalnosti.

## U skladu s Protokolom br. 2 Ugovora[[10]](#footnote-10) četrnaest komora nacionalnih parlamenata poslalo je obrazložena mišljenja Komisiji navodeći da prijedlog Komisije o reviziji Direktive o upućivanju radnika nije u skladu s načelom supsidijarnosti, čime su pokrenuli postupak „žutog kartona.“ Komisija je 20. srpnja, nakon provjere supsidijarnosti, zaključila[[11]](#footnote-11) da je prijedlog za ciljanu reviziju Direktive 96/71/EZ u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim člankom 5. stavkom 3. UFEU-a i da nije potrebno povući ili izmijeniti prijedlog. Komisija je stoga zadržala prijedlog.

## Dio poslovne zajednice smatra da prijedlog nije u skladu s načelom proporcionalnosti. Neka poduzeća smatraju da će predložene promjene dovesti do pravne nesigurnosti i novih administrativnih opterećenja. Mišljenja su da bi revizija mogla posebno utjecati na poduzeća iz država članica s nižim plaćama koja žele pružati prekogranične usluge na jedinstvenom tržištu te da je to suprotno namjeri i naporima da se ojača proces konvergencije u EU-u.

## Drugi, uključujući sindikate, smatraju da bi predložena revizija, a posebno ideja „jednake plaće za jednak rad na istom mjestu” uspostavila ravnopravne uvjete za poduzeća i ujednačenija prava za radnike u EU-u. Također bi mogla ojačati proces uzlazne konvergencije u EU-u, pored ostalog uklanjanjem razlika u plaćama među radnicima iz starih i iz novih država članica.

## Prijedlog Komisije bio je popraćen procjenom učinka[[12]](#footnote-12) u kojoj stoji da će predložene mjere za primjenu revidirane direktive imati različit učinak u različitim državama članicama, sektorima i poduzećima i u kojoj se napominje da je veliki manjak podataka o upućivanju radnika još uvijek aktualan problem.

## Eurofound je 2010. godine objavio izvješće „Upućeni radnici u Europskoj uniji”[[13]](#footnote-13), u kojemu razmatra fenomen upućivanja radnika u državama članicama EU-a i Norveškoj. U izvješću se navode dostupni izvori informacija o učestalosti upućivanja i iznose brojke za one zemlje za koje su podaci dostupni. Iz istraživanja Eurofounda vidljivo je da nedostaju podaci o broju i karakteristikama upućenih radnika diljem EU-a.

## Nakon izvješća Eurofounda uslijedila su dva novija istraživanja o pravednijoj mobilnosti na tržištu rada: „Kratka analiza prenošenja Direktive o provedbi 2014/67 u državama članicama EU-a u svrhu bolje provedbe Direktive 96/71 o upućivanju radnika“ (*Brief analysis of the EU Member States transposition of the ‘Enforcement’ Directive 2014/67 improving enforcement of Directive 96/71 on the Posting of workers*) i projekt „Nepošteni oblici sklapanja ugovora i samozapošljavanja“ (*Fraudulent forms of contracting work and self-employment*).[[14]](#footnote-14)

# **Glavne promjene u predloženoj reviziji Direktive 96/71/EZ**

## Primici od rada

### Komisija predlaže da se pojam „minimalne plaće” zamijeni pojmom „primitak od rada”. Na temelju prijedloga Komisije, primitak od rada pokriva sve elemente primitka koji su obvezni u državi članici domaćinu.

### Komisija je podnijela prijedlog kao odgovor na mnoge pozive za rješavanje uzroka razlika u plaćama. Prema mišljenju Komisije postoji razlika između uvjeta koji se primjenjuju za lokalne radnike i za upućene radnike. Prema procjeni učinka koja je priložena prijedlogu, procjenjuje se da razlika u plaćama između upućenih i lokalnih radnika iznosi od 10 % do 50 %, ovisno o državi i sektoru. Različitim pravilima o plaćama narušavaju se jednaki uvjeti tržišnog natjecanja poduzeća. Pojam „minimalne plaće” nije istovjetan obveznim pravilima koja se primjenjuju na lokalne radnike.

### Komisija smatra da pojam „primitak od rada” može stoga bolje pridonijeti postizanju ravnopravnih uvjeta na jedinstvenom tržištu za usluge. Pojmom „primitak od rada” obuhvaćaju se svi elementi koji se isplaćuju lokalnim radnicima ako su utvrđeni zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se općenito primjenjuju na sva slična poduzeća na geografskom području i na dotičnu struku ili industriju, i/ili u slučaju nepostojanja takvog sustava, kolektivnim ugovorima koje su sklopile organizacije koje u najvećoj mjeri zastupaju poslodavce i radnike na nacionalnoj razini i koji se primjenjuju na cijelom državnom području. „Primitkom od rada” mogli bi se obuhvatiti elementi koji nisu obuhvaćeni pojmom „minimalna plaća”, kao što su povećanja s obzirom na radni staž, povećanja i dodaci za prljav, težak ili opasan rad, bonusi za kvalitetu, 13. plaća, putni troškovi i bonovi za hranu, iako je većina zemalja domaćina već uključila nekoliko tih elemenata u „minimalnu plaću”.

### Komisija smatra da bi uvođenje pojma „primitak od rada” pridonijelo povećanju jasnoće sastavnih dijelova primitka od rada i smanjenju postojećih međusektorskih razlika u obveznoj primjeni kolektivnih ugovora. Koncept primitka od rada trebao bi ukloniti nesigurnost u pogledu razine plaće koja se treba zajamčiti upućenim radnicima. Predloženom revizijom nastoji se kodificirati sudska praksa Suda Europske unije u predmetu C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto, čime bi se uvelike povećala pravna sigurnost za radnike i poduzeća općenito.[[15]](#footnote-15)

### Komisija tvrdi da se prijedlogom neće utjecati na nadležnost i tradicije država članica u utvrđivanju plaća i da on poštuje snažnu neovisnu ulogu socijalnih partnera. U tom kontekstu zabrinjavajuće je da Komisija predlaže da se iz postojeće direktive izbriše navod da su „minimalne plaće određene nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen”. Ta odredba je važna kako bi se poštovali različiti nacionalni sustavi industrijskih odnosa.

### Za potrebe ove direktive, pojam „primitak od rada“ određuje se nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom države članice na čiji je teritorij radnik upućen.

### Ova direktiva ne sprečava primjenu uvjeta zapošljavanja zemlje domaćina ili zemlje podrijetla upućenog radnika koji su povoljniji za radnike, posebno kroz ostvarivanje temeljnog prava radnika i poslodavaca na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora na odgovarajućim razinama te poduzimanje kolektivnih mjera za obranu svojih interesa, uključujući štrajk, u cilju zaštite i poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika, uključujućii pravo na jednako postupanje.

### Kako bi se osigurala prikladna provedba Direktive o provedbi, države članice dužne su objaviti informacije o uvjetima zapošljavanja primjenjivima na radnike upućene na njihov teritorij na jedinstvenoj internetskoj stranici. Novi prijedlog ne bi trebao negativno utjecati na ovaj postupak.

### Članovi EGSO-a detaljno su raspravljali o pojmu „primitak za rad”, uzimajući u obzir sve posljedice tog novog koncepta.

### Neki članovi smatraju da je taj novi koncept jedini način za osiguravanje jednakih radnih uvjeta za upućene radnike i lokalne radnike, jer bi se njime uklonile razlike u plaći i zajamčili ravnopravni uvjeti među poduzećima. Kako bi se osigurala potpuna učinkovitost načela jednakog primitka za rad, potrebno je poštovati kolektivne ugovore koji se primjenjuju na radnom mjestu, neovisno o tome jesu li primjenjivi univerzalno ili općenito.

### Drugi članovi vjeruju da bi uvođenje tog novog koncepta moglo dovesti do manje pravne sigurnosti i jasnoće te do povećanja administrativnog i financijskog opterećenja. Sve rasprave o upućivanju trebale bi uzeti u obzir činjenicu da se položaj inozemnih i domaćih poduzeća razlikuje. Strani pružatelj usluga koji želi uputiti radnike snosi dodatne troškove koji nastaju isključivo zbog pružanja usluga u drugoj državi članici – dodatne operativne troškove[[16]](#footnote-16) i neizravne troškove prekograničnog rada[[17]](#footnote-17).

## Upućivanje koje premašuje 24 mjeseca

### Komisija pitanje trajanja upućivanja rješava uvođenjem prijedloga prema kojem se, ako predviđeno ili stvarno trajanje upućivanja premašuje 24 mjeseca, država članica na čije je državno područje radnik upućen smatra državom u kojoj se obično obavlja posao radnika. To je primjenjivo od prvog dana kada upućivanje u stvarnosti premašuje razdoblje od 24 mjeseca. Komisija također uvodi ukupno trajanje razdobljâ upućivanja u slučaju zamjene radnika.

### Izvornom direktivom ne utvrđuje se određeno ograničenje i navodi se da za potrebe direktive „upućeni radnik” znači radnik koji u *ograničenom vremenskom razdoblju* obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi.

### EGSO načelno pozdravlja ograničenje trajanja upućivanja u području obuhvaćenom Direktivom o upućivanju radnika. U stvarnosti nerijetko dolazi do dugotrajnog ili opetovanog, pa čak i višegodišnjeg upućivanja. Međutim, EGSO smatra da ograničenje od 24 mjeseca u praksi nema smisla i da bi ga trebalo znatno smanjiti. Na primjer, upućivanja su 2014. godine u prosjeku trajala manje od četiri mjeseca (103 dana). Stoga i odredba o kumulaciji, koja bi se primjenjivala na upućivanja duža od šest mjeseci, ne bi imala smisla. Maksimalno trajanje upućivanja treba ograničiti na ukupno šest mjeseci.

### EGSO stoga traži uvođenje odredbe prema kojoj bi se trajanje upućivanja zbrajalo već od prvog dana. Kako ta odredba ne bi dovela do razmjene upućenih radnika, važno je da referentna točka ostane konkretno radno mjesto. Pritom bi poslodavac morao osiguravati transparentnosti u pogledu radnih mjesta te, primjerice, informirati radnike i nadležna tijela o tome koliko je radnika i koliko dugo zaposleno na određenom radnom mjestu.

### EGSO pozdravlja odredbu da se u slučaju prekoračenja maksimalnog trajanja upućivanja načelno primjenjuje zakonodavstvo države članice domaćina. Međutim, EGSO smatra da je problematično to što se u uvodnoj izjavi (8) upućuje na Uredbu Rim I. („Zaposlenik će posebno uživati zaštitu i pogodnosti u skladu s Uredbom Rim I.”). U skladu s člankom 8. Uredbe Rim I., individualni ugovori o radu podliježu pravu koje odaberu ugovorne stranke.

## Podugovaranje

### Prijedlog Komisije pruža državama članicama mogućnost da se na radnike u lancu podugovaratelja primjenjuju jednaki uvjeti koje primjenjuje glavni izvođač. Ti uvjeti morali bi se na jednak način primijeniti i na nacionalne i na prekogranične podugovaratelje u skladu s načelom nediskriminacije.

### Postoje velike razlike između zakona, propisa, administrativnih odredbi ili kolektivnih ugovora primjenjivih u državama članicama kojima se osigurava da se podugovaranjem poduzećima ne omogući izbjegavanje pravila kojima se jamče određeni uvjeti i odredbe zapošljavanja i koja se odnose na primitke od rada. Ne postoje dokazi koji pokazuju koliko država članica već primjenjuje takav sustav i Komisija nije predstavila nikakve dubinske analize mogućih posljedica takvih pravila u svojoj procjeni učinaka.

### Međutim, kako bi taj dio prijedloga bio djelotvoran u praksi, bilo bi korisno uputiti na pravilo o zajedničkoj i pojedinačnoj odgovornosti u svim lancima podugovaranja iz članka 12. Direktive o provedbi.[[18]](#footnote-18)

### Nadalje, rečenica „određeni uvjeti i odredbe zapošljavanja koja se odnose na primitke od rada” nejasna je i dovest će do pravne nesigurnosti, različitih tumačenja i mogućih sukoba s drugim dijelovima direktive. Također bi postojali problemi usporedbe i mnogi drugi isključivo praktični problemi, kao što su pristup informacijama (također u vezi s dužnosti vlada da objave takve informacije u skladu s člankom 5. Direktive 2014/67/EU i dostupnosti kolektivnih ugovora).

### Također je nejasno kako bi Komisija definirala i primijenila ispitivanja nediskriminacije i proporcionalnosti za takve odredbe.

### Osim toga, bit će potrebno uvesti odgovarajuće odredbe kako bi se provjerilo imaju li podugovaratelji pravi status samozaposlene osobe u skladu sa standardima država članica.

## Poduzeća za privremeno zapošljavanje

### Komisija uvodi novu obvezu za države članice dodavanjem novog stavka u kojemu se navode uvjeti primjenjivi na radnike navedene u članku 1. stavku 3. točki (c) Direktive, odnosno radnike koje uputi poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici koja nije država članica poslovnog nastana poduzeća korisnika. Poduzeća navedena u članku 1. stavku 3. točki (c) upućenim radnicima morat će jamčiti uvjete i odredbe koji se, u skladu s člankom 5. Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje[[19]](#footnote-19), primjenjuju na radnike koje ustupa poduzeće za privremeno zapošljavanje s poslovnim nastanom u državi članici u kojoj se posao izvršava.

### EGSO smatra da ta nova odredba nije potrebna s obzirom na to da izvorna Direktiva o upućivanju radnika već predviđa takvu mogućnost u članku 3. stavku 9. Države članice mogu predvidjeti da poduzeća iz članka 1. stavka 1. moraju jamčiti radnicima iz članka 13. točke (c) uvjete i odredbe koji se primjenjuju na privremeno zaposlene radnike u državi članici u kojoj se posao obavlja. Većina zemalja domaćina već je iskoristila mogućnost primjene Direktive 2008/104/EZ.

### EGSO smatra da bi se Komisija trebala držati postojećeg dogovora. Treba uzeti u obzir činjenicu da se odredbe Direktive 2008/104/EZ primjenjuju na stanje u različitim državama članicama, a da se Direktiva 96/71/EZ primjenjuje na prekogranične aktivnosti. To je Komisija potvrdila u Izvješću o primjeni Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje[[20]](#footnote-20).

### EGSO ističe da je primjena članka 5. Direktive 2008/104/EZ puno šira od članka 3. stavka 9. Direktive 96/71/EZ i da bi to moglo paradoksalno dovesti do različitih uvjeta za upućivanje radnika u skladu s člankom 1. stavkom 3. točkama (a) i (b) te člankom 1. stavkom 3. točkom (c) postojećeg zakonodavstva.

# **Dodatne aktivnosti**

## Europska komisija trebala bi poticati države članice da prenesu u svoje zakonodavstvo Direktivu o provedbi[[21]](#footnote-21) ukoliko to već nisu napravile i osigurati da je sve države članice primjenjuju pravilno. Nakon dvije godine Komisija bi trebala procijeniti njen učinak i utvrditi jesu li usvojene mjere dovele do odgovarajuće i djelotvorne primjene i provedbe s obzirom na to da su to ključni elementi u zaštiti prava upućenih radnika i osiguravanju ravnopravnih uvjeta za pružatelje usluga.

## Komisija bi trebala provesti detaljnu analizu stanja u različitim državama članicama EU-a, kao i osigurati stvarne kvantitativne podatke o upućenim radnicima te načinima primjene i provedbe postojeće direktive.

## Dostupnost pouzdanih podataka o upućenim radnicima preduvjet je za djelotvornu raspravu o njihovim posebnim karakteristikama i potrebi za zaštitom.

## Ako Komisija želi osigurati pošteno tržišno natjecanje, zatim bi se trebala usredotočiti i na suzbijanje prijevarnih radnji i uklanjanje fenomena nepropisnog ili neprijavljenog rada, ponajprije u obliku zloupotrebe fiktivnih poduzeća.

## Komisija bi trebala ubrzati gospodarsku i uzlaznu socijalnu konvergenciju u EU-u te istodobno osigurati pravednu mobilnost radnika u kontekstu prekograničnog pružanja usluga.

## Komisija bi se trebala savjetovati sa socijalnim partnerima, uvažiti njihovu autonomiju i poštovati kolektivne ugovore koji su relevantni u tom području.

## EGSO se zalaže za to da se u okviru revizije Direktive o upućivanju radnika razjasni da ta direktiva nije samo instrument unutarnjeg tržišta, nego i instrument zaštite radnika. To iziskuje proširenje pravnog temelja uključivanjem zakonodavstva o socijalnoj sigurnosti (članak 153. i 155. UFEU-a). Povrh toga, revizijom Direktive o upućivanju radnika treba ispraviti netočno tumačenje da ona predstavlja maksimalni standard – do kojeg je došlo uslijed niza presuda Suda EU-a (Laval, Rüffert, Komisija protiv Luksemburga) – te ponovno razjasniti da ona predstavlja minimalni standard.

Bruxelles, 22. studenoga 2016.

Pavel Trantina

Predsjednik Stručne skupine za zapošljavanje, socijalna pitanja i građanstvo

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 Europskog parlamenta i Vijeća o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), [SL L 159, 28.5.2014., str. 11-31.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:HR:HTML) [↑](#footnote-ref-1)
2. Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, ([SL L 18, 21.1.1997., str. 1-6.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:EN:HTML)) [↑](#footnote-ref-2)
3. [SL L 018, 21.1.1997., str. 1](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:EN:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. To je izvješće predstavljeno tijekom Konferencije o upućivanju radnika i radničkim pravima koju je organiziralo španjolsko predsjedništvo Europske unije 23. ožujka 2010. u Oviedu. Rasprave su ponovno pokazale da su mišljenja dionika podijeljena. [↑](#footnote-ref-5)
6. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 Europskog parlamenta i Vijeća o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), [SL L 159, 28.5.2014., str. 11-31.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:HR:HTML) [↑](#footnote-ref-6)
7. Potrebno je uzeti u obzir činjenicu da se situacija razlikuje od zemlje do zemlje te da 0,7 % predstavlja samo prosjek. Upućivanja zapravo variraju između 0,5 % i 3,6 %, a posljedice za države članice također su različite. [↑](#footnote-ref-7)
8. Mišljenje EGSO-a „Pravednija mobilnost radne snage u EU-u*“*, usvojeno 27. travnja 2016., [SL C 264, 20.7.2016., str. 11.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:264:SOM:HR:HTML) [↑](#footnote-ref-8)
9. Mišljenje EGSO-a „Socijalna dimenzija unutarnjeg tržišta”, usvojeno 14.7.2010., točka 1.7, [SL C 44, 11.2.2011., str. 90 – 98.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:EN:HTML) [↑](#footnote-ref-9)
10. Protokol br. 2 Ugovora o primjeni načela supsidijarnosti i proporcionalnosti. [↑](#footnote-ref-10)
11. Vidi Komunikaciju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i nacionalnim parlamentima o prijedlogu Direktive o izmjeni Direktive o upućivanju radnika, u pogledu načela supsidijarnosti, u skladu s Protokolom br. 2, COM(2016) 505 final od 20. srpnja 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Procjena učinka priložena Prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SWD(2016) 52 final od 8. ožujka 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Izvješće Eurofounda „Upućeni radnici u Europskoj uniji” („Posted workers in the European Union”), Roberto Pedersini i Massimo Pallini, objavljeno 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Preliminarni zaključci obaju istraživačkih projekata predstavljeni su tijekom konferencije Promatračke skupine za tržište rada EGSO-a o temi „Ususret pravednijoj mobilnosti unutar EU-a” održanoj 28. rujna 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. U predmetu C-396/13 *Sähköalojen ammattiliitto* Sud Europske unije presudio je da „minimalne plaće“ ne mogu biti pitanje izbora za poslodavca koji upućuje zaposlenika s jedinim ciljem da ponudi niže cijene rada od lokalnih radnika. Sud je također presudio da se dnevnice, koje predstavljaju naknadu za boravak izvan prebivališta, također moraju plaćati upućenim radnicima u istoj mjeri u kojoj se plaćaju lokalnom radnicima u sličnoj situaciji. Sud Europske unije time odbacuje zahtjev da poslodavac može primjenjivati najnižu razinu u klasifikaciji plaća, neovisno o kvalifikacijama i radnom iskustvu obuhvaćenih radnika. [↑](#footnote-ref-15)
16. Neizravni troškovi: trošak informiranja o administrativnim zahtjevima i propisima u drugim državama članicama, npr. postupci obavješćivanja, prijevod dokumenata, suradnja s inspekcijskim tijelima. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ti neizravni troškovi prekograničnog rada mogli bi porasti za 32 %. To su neki od preliminarnih rezultata pilot studije pod nazivom „Troškovi rada u prekograničnim uslugama”, koju je proveo Odsjek za javnu ekonomiju i upravljanje Ekonomskog fakulteta u Krakovu. Rezultati su predstavljeni tijekom konferencije Promatračke skupine za tržište rada EGSO-a o temi „Ususret pravednijoj mobilnost unutar EU-a” održane 28. rujna 2016. [↑](#footnote-ref-17)
18. Članak 12. Direktive o provedbi 2014/67/EZ o odgovornosti u podugovaranju. [↑](#footnote-ref-18)
19. Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. Studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, [SL L 327, 5.12.2008., str. 9.](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32008L0104) [↑](#footnote-ref-19)
20. Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o primjeni Direktive 2008/104/EZ o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-20)
21. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI”), [SL L 159, 28.5.2014., str. 11.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:HR:HTML) [↑](#footnote-ref-21)