



2010/0209(COD)

30.5.2011

ATZINUMA PROJEKTS

Sniegusi Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komitejai

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par uzņēmuma ietvaros pārceltu trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas un uzturēšanās nosacījumiem

(COM(2010)0378) – C7-0179/2010 – 2010/0209(COD))

Atzinumu sagatavoja: *Liisa Jaakonsaari*

(*) Iesaistītā komiteja — Reglamenta 50. pants

PA_Legam

ĪSS PAMATOJUMS

Globalizācija strauji maina pasauli. Arī Eiropas Savienībai ir jāpielāgojas jaunajai realitātei — globalizācijai pasaulē un savstarpēji saistītai ekonomikai — un jāpielāgo arī savi tiesību akti un noteikumi. Augsti kvalificētu darbinieku pagaidu mobilitāte ir būtisks aspekts mūsdienu uzņēmējdarbības modelī, un it īpaši starptautiskajiem uzņēmumiem arvien vairāk vajadzīgi speciālisti, kuri spēj īstenot dažādus projektus visā pasaulē, turklāt bieži vien īsā laikā. Tāpēc referente kopumā atbalsta mērķi izstrādāt vienotu noteikumu kopumu un mazināt birokrātiju attiecībā uz uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem, kas ieceļo Eiropas Savienībā.

Jautājumi, kas saistīti ar uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku ieceļošanu un mobilitāti, līdz šim bija katras dalībvalsts kompetencē, un šī direktīva mainīs šo situāciju. Cerams, ka jaunā situācija radīs pievienoto vērtību visām ieinteresētajām personām. Jaunajiem noteikumiem jābūt saskaņotiem un pārredzamiem, un tajos nedrīkst pieļaut trūkumus vai izņēmumus attiecībā uz uzņēmumiem un dalībvalstīm.

Atzinīgi ir vērtējami Komisijas noteikumi birokrātijas mazināšanai uzņēmumiem. Ir būtiski ieviest tā saukto „vienas pieturas aģentūru” uzņēmumiem, jo tādējādi tiks mazināts piemērošanas procedūras birokrātiskums un uzlabota tās efektivitāte. Būtībā darba tirgus pārbaudes nebūtu jāveic.

Kritēriji un definīcijas, kas noteikti Komisijas priekšlikumā, ir jāuzlabo un jāprecizē. Ir jāuzlabo jēdzienu „vadītājs” un „speciālists” definīcijas, lai nodrošinātu to juridisko pamatotību un lai izvairītos no nenoteiktības. Šai sakarā jūsu referents par piemērotām uzskata definīcijas, kas noteiktas Zilās kartes direktīvā. Lai gan zilā kartes turētāji nav uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki, bet gan personas ar augstu izglītības vai kvalifikācijas līmeni, kas piesakās zilās kartes saņemšanai, tiem izvirzītas vienādas prasības attiecībā uz kvalifikācijas un profesionālās pieredzes līmeni.

Jūsu referents nepiekrīt Komisijai attiecībā uz to, kādi noteikumi būtu jāpiemēro uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem. Komisijas ierosinātā atsauce uz Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā šajā direktīvā nešķiet piemērota vairāku iemeslu dēļ. Jānorāda, ka nav skaidrs, vai un kādā mērā Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā attiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem. Turklāt, ņemot vērā to, ka Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā patlaban tiek pārskatīta, var rasties jautājums, kāda nozīme ir atsaucei uz tiesību aktu, kas patlaban vairs neatbilst savam sākotnējam mērķim. Direktīva tiek pārskatīta, un mēs nezinām, kāda būs tās galīgā versija. Turklāt Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā un Direktīvas par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem mērķi atšķiras. Direktīvai par darba ņēmēju norīkošanu darbā ir jānodrošina brīva pakalpojumu aprīte, taču Direktīvai par uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir jānodrošina brīva darbaspēka aprīte.

Eiropas Savienības līgumos, kā arī Pamattiesību hartā noteikts, ka pret trešo valstu valstspiederīgajiem jānodrošina tāda pati attieksme kā pret Savienības pilsoņiem. Šajā direktīvā skaidri jānosaka, ka vienlīdzīga attieksme ar vietējiem darba ņēmējiem ir princips. Šā principa ievērošana būtu vienkāršākais risinājums gan dalībvalstīm, gan arī uzņēmumiem, kuri skaidri zina, kādi noteikumi jāpiemēro.

Komisija savā priekšlikumā nosaka, ka uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jāpiemēro vispārēji piemērojamie kolektīvie līgumi. Tas ir labs sākuma punkts, taču ar to nepietiek, jo šie līgumi neaptver visas nozares Eiropas Savienībā. Lai novērstu šo trūkumu, uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jāpiemēro ne tikai vispārēji piemērojamie kolektīvie līgumi, bet visos līmeņos, tostarp uzņēmumu līmenī, noslēgti kolektīvie līgumi. Tādējādi tiks radīti vienlīdzīgi konkurences nosacījumi un nodrošināta vienota noteikumu kopuma piemērošana visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai tie ir vietējie vai arī trešo valstu darba ņēmēji.

Viena no šā tiesību akta būtiskākajām daļām, it īpaši šīs direktīvas 16. pants, attiecas uz mobilitāti Eiropas Savienībā. Jūsu referents izsaka nožēlu par to, ka šī komiteja nevar izteikt viedokli par šo pantu, kas attiecas uz direktīvas būtību un ir uzskatāms par šīs komitejas kompetences jomā esošu jautājumu, jo tas skar darba ņēmēju mobilitāti Eiropas Savienībā.

GROZĪJUMI

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komiteju savā ziņojumā iekļaut šādus grozījumus:

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums

1. atsauce

Komisijas ierosinātais teksts

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu,

Grozījums

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 79. panta 2. punkta a) un b) apakšpunktu **un 153. panta a), b) un g) apakšpunktu,**

Or. en

Pamatojums

Šī direktīva nav tikai līdzeklis imigrācijas regulēšanai, bet arī instruments darba attiecībās esošu migrējošo darba ņēmēju tiesību noteikšanai, un tās uzdevums ir aizsargāt šādus darba ņēmējus. ES Pamattiesību hartā (15. panta 3. punktā) noteikta prasība nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret trešo valstu valstspiederīgajiem attiecībā uz darba apstākļiem.

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums 1.a atsauce (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

***ņemot vērā Eiropas Savienības
Pamattiesību hartu un jo īpaši tās
15. panta 3. punktu,***

Or. en

Pamatojums

Šī direktīva nav tikai līdzeklis imigrācijas regulēšanai, bet arī instruments darba attiecībās esošu migrējošo darba ņēmēju tiesību noteikšanai, un tās uzdevums ir aizsargāt šādus darba ņēmējus. ES Pamattiesību hartā (15. panta 3. punktā) noteikta prasība nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret trešo valstu valstspiederīgajiem attiecībā uz darba apstākļiem.

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums 10. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(10) Šajā direktīvā uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku kategorijā ietilpst vadītāji, speciālisti un diplomēti praktikanti ar augstākās izglītības kvalifikāciju. Viņu definīcija pamatojas uz īpašām Savienības saistībām saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību (GATS) **un** divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem. Minētās saistības saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību neattiecas uz ieceļošanas, uzturēšanās un darba nosacījumiem. Tādējādi ar šo direktīvu tiek papildināta un atvieglināta minēto saistību piemērošana. Tomēr darbinieku pārcelšanas uzņēmuma ietvaros joma, uz ko attiecas šī direktīva, ir plašāka nekā tirdzniecības saistību darbības joma, jo šī pārcelšana ne vienmēr notiek pakalpojumu nozarē, un tā var notikt no trešās valsts, kas nav

(10) Šajā direktīvā uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku kategorijā ietilpst vadītāji, speciālisti un diplomēti praktikanti ar augstākās **profesionālās** izglītības kvalifikāciju, **ar augstāko profesionālo kvalifikāciju un ar profesionālo pieredzi. Prasību par profesionālo pieredzi nevajadzētu piemērot diplomētiem praktikantiem. Uzņēmuma ietvaros pārceltie darbinieki jāiesaista augsti kvalificētā nodarbinātībā.** Viņu definīcija pamatojas uz īpašām Savienības saistībām saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību (GATS), divpusējiem tirdzniecības nolīgumiem **un Padomes 2009. gada 25. maija Direktīvu 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (Zilās kartes direktīva).** Minētās saistības

vienošanās par tirdzniecību līgumslēdzēja puse.

saskaņā ar Vispārējo vienošanos par pakalpojumu tirdzniecību neattiecas uz ieceļošanas, uzturēšanās un darba nosacījumiem. Tādējādi ar šo direktīvu tiek papildināta un atvieglināta minēto saistību piemērošana. ***Šīs direktīvas uzdevums ir nodrošināt Savienībā reģistrētu uzņēmumu vajadzības, nevis pakalpojumu sniegšanu Vispārējā vienošanās par pakalpojumu tirdzniecību nozīmē.***

Tomēr darbinieku pārcelšanas uzņēmuma ietvaros joma, uz ko attiecas šī direktīva, ir plašāka nekā tirdzniecības saistību darbības joma, jo šī pārcelšana ne vienmēr notiek pakalpojumu nozarē, un tā var notikt no trešās valsts, kas nav vienošanās par tirdzniecību līgumslēdzēja puse.

¹ ***OVL 155, 18.6.2009., 17. lpp.***

Or. en

Pamatojums

Šajā direktīvā būtu jāiekļauj definīcijas, kas jau kodificētas un izmantotas Zilās kartes direktīvā. Lai nodrošinātu saprotamību, pārredzamību un labāku regulējumu, papildus ierosinātajam augstākās izglītības kvalifikācijas kritērijam tekstā būtu jāiekļauj arī tādi kritēriji kā augstākā profesionālā kvalifikācija, profesionālā pieredze un augsti kvalificēta nodarbinātība. Lai gan zilās kartes turētāji nav uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki, bet gan personas ar augstu izglītības vai kvalifikācijas līmeni, kas piesakās zilās kartes saņemšanai, tiem izvirzītas vienādas prasības attiecībā uz kvalifikācijas un profesionālās pieredzes līmeni.

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums

11. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(11) Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tādi paši darba nosacījumi kā ***norīkotiem*** darbiniekiem, ***kuru darba devējs ir reģistrēts Eiropas Savienībā, kā definēts Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvā 96/71/EK par***

Grozījums

(11) Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tādi paši darba nosacījumi kā ***vietējiem*** darbiniekiem. ***Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina vienlīdzīga attieksme ar uzņemošās dalībvalsts valstspiederīgajiem vai pastāvīgajiem***

darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Minētās prasības mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus un nodrošināt godīgu konkurenci starp uzņēmumiem, kas reģistrēti kādā dalībvalstī, un uzņēmumiem, kas reģistrēti trešā valstī, jo šī prasība nodrošina, ka pēdējie nevarēs gūt konkurences priekšrocības zemāku nodarbinātības standartu dēļ.

darbiniekiem ne tikai attiecībā uz samaksu, bet arī attiecībā uz visiem nodarbinātības nosacījumiem. Vienlīdzīga attieksme jānodrošina ne tikai attiecībā uz vispārēji piemērojamiem kolektīviem līgumiem, bet arī attiecībā uz visiem tiesību aktiem, noteikumiem vai administratīviem noteikumiem, šķīrējtiesas nolēmumiem un kolektīviem līgumiem, tostarp uzņēmumu līgumiem. Minētās prasības mērķis ir aizsargāt darba ņēmējus un nodrošināt godīgu konkurenci starp uzņēmumiem, kas reģistrēti kādā dalībvalstī, un uzņēmumiem, kas reģistrēti trešā valstī, jo šī prasība nodrošina, ka pēdējie nevarēs gūt konkurences priekšrocības zemāku nodarbinātības standartu dēļ.

Or. en

Pamatojums

Pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tāda pati attieksme kā pret vietējiem darba ņēmējiem. Direktīvas par darba ņēmēju norīkošanu darbā piemērošana nav atbilstīgs risinājums, jo tā nenodrošina šā principa ievērošanu, un tāpēc to nevajadzētu jaukt ar šo direktīvu.

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums

13. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(13) Tā kā pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir saistīta ar pagaidu migrāciju, pieteikuma iesniedzējam būtu jāsniedz pierādījumi par to, ka norīkojuma beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un ir reģistrēta trešā valstī. Minētie pierādījumi var būt darba līguma attiecīgie noteikumi. Jāuzrāda norīkojuma vēstule, kas apliecina, ka trešās valsts valstspiederīgajam ir vajadzīgā profesionālā kvalifikācija, lai ieņemtu

Grozījums

(13) Tā kā pārcelšana uzņēmuma ietvaros ir saistīta ar pagaidu migrāciju, pieteikuma iesniedzējam būtu jāsniedz pierādījumi par to, ka norīkojuma beigās trešās valsts valstspiederīgais varēs pārcelties atpakaļ uz struktūrvienību, kas pieder pie tās pašas uzņēmumu grupas un ir reģistrēta trešā valstī. Minētie pierādījumi var būt darba līguma attiecīgie noteikumi. Jāuzrāda norīkojuma vēstule, kas apliecina, ka trešās valsts valstspiederīgajam ir vajadzīgā **augstākās izglītības kvalifikācija,**

vadītāja vai speciālista vietu dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, lai ieņemtu šo amatu vai speciālista vietu regulētā profesijā.

augstākā profesionālā kvalifikācija **un profesionālā pieredze**, lai ieņemtu vadītāja vai speciālista vietu dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, lai ieņemtu šo amatu vai speciālista vietu regulētā profesijā.

Or. en

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 22. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(22) Šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt pakalpojumu sniegšanas nosacījumus saskaņā ar Līguma 56. pantu. Īpaši šai direktīvai nevajadzētu ietekmēt nodarbinātības nosacījumus, ko saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK piemēro darba ņēmējiem, kurus kādā dalībvalstī reģistrēts uzņēmums norīko darbā pakalpojumu sniegšanai kādas citas dalībvalsts teritorijā. Šo direktīvu nepiemēro trešo valstu valstspiederīgajiem, ko dalībvalstīs reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK. Rezultātā trešo valstu valstspiederīgie, kuriem ir uzņēmuma ietvaros pārcelta darbinieka uzturēšanās atļauja, nevar izmantot noteikumus, kas paredzēti Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvā 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā. Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 1. panta 4. punktu šai direktīvai pret uzņēmumiem, kas reģistrēti trešā valstī, nevajadzētu nodrošināt labvēlīgāku attieksmi nekā pret dalībvalstī reģistrētiem uzņēmumiem.

svītrots

Or. en

Pamatojums

Pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tāda pati attieksme kā pret vietējiem darba ņēmējiem. Atsauce uz Direktīvu par darba ņēmēju norīkošanu darbā piemērošana nav atbilstīga, jo tā nenodrošina šā principa ievērošanu, un tāpēc to nevajadzētu jaukt ar šo direktīvu.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 2. punkts – c apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

c) trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri veic darbības citā dalībvalstī reģistrētu uzņēmumu uzdevumā saistībā ar pakalpojumu sniegšanu Līguma par Eiropas Savienības darbību 56. panta nozīmē, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem, ko citā dalībvalstī reģistrēti uzņēmumi norīko darbā pakalpojumu sniegšanas jomā saskaņā ar Direktīvu 96/71/EK.

svītrots

Or. en

Pamatojums

Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā nav piemērota jautājumam, kas saistīti ar uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem no trešām valstīm, risināšanai. Šos jautājumus nevajadzētu jaukt ar jautājumiem par iekšējo mobilitāti Eiropas Savienībā.

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 2. punkts – ca apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

ca) trešo valstu valstspiederīgajiem, kuri veic darbības kā aģentūras pagaidu darbinieki.

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums

3. pants – b apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

b) „pārcelšana uzņēmuma ietvaros” ir trešās valsts valstspiederīgā **norīkošana** pagaidu darbā no uzņēmuma, kurš reģistrēts ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un ar kuru trešās valsts valstspiederīgajam ir noslēgts darba līgums, uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību, kas ir reģistrēta šajā teritorijā;

Grozījums

b) „pārcelšana uzņēmuma ietvaros” ir trešās valsts valstspiederīgā **pārcelšana** pagaidu darbā no uzņēmuma, kurš reģistrēts ārpus kādas dalībvalsts teritorijas un ar kuru trešās valsts valstspiederīgajam ir noslēgts darba līgums, uz šim uzņēmumam vai tai pašai uzņēmumu grupai piederošu struktūrvienību, kas ir reģistrēta šajā teritorijā;

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums

3. pants – e apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

e) „vadītājs” ir jebkura persona, kura ieņem augstu amatu un kuras galvenais pienākums ir uzņemošās struktūrvienības pārvaldes vadīšana, un kuru vispārīgi uzrauga un vada galvenokārt uzņēmuma direktoru vai akcionāru valde vai līdzvērtīga struktūra; **šis amats ietver: uzņemošās struktūrvienības vai tās nodaļas vai apakšnodaļas vadīšanu, uzraudzību un kontroli pār citu pārraudzības, profesionālo vai vadošo darbinieku darbu, tiesības pieņemt darbā un atlaist no darba vai ieteikt pieņemt darbā, ieteikt atlaist darbiniekus no darba, vai veikt citas ar personālu saistītas**

Grozījums

e) „vadītājs” ir jebkura persona, kura ieņem augstu amatu un kuras galvenais pienākums ir uzņemošās struktūrvienības pārvaldes vadīšana, un kuru vispārīgi uzrauga un vada galvenokārt uzņēmuma direktoru vai akcionāru valde vai līdzvērtīga struktūra;

darbības;

Or. en

Pamatojums

Jēdziena „vadītājs” definīcija ir jāprecizē un jāattiecinā tikai uz tiem darbiniekiem, kuri ir augsti kvalificēti un kuriem ir īpašas prasmes, un kuru personiskās īpašības ir neaizstājamas uzņēmuma specifisku darbību pienācīgai veikšanai uzņēmējā valstī. Tas nozīmē, ka uzņemšanas kritērijam jābūt nevis atalgojumam, bet gan kvalifikācijai un ieņemamajam amatam uzņēmumā. Pilnīgs uzskaitījums, kura interpretācija var būt gan iekļaujoša, gan arī izslēdzoša, neprecizē situāciju.

Grozījums Nr. 11
Direktīvas priekšlikums
3. pants – f apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

f) „speciālists” ir jebkura persona, ***kam ir neikdienišķas zināšanas, kuras uzņemošajai struktūrvienībai ir būtiskas un īpašas, ņemot vērā ne tikai uzņemošajai struktūrvienībai specifiskās zināšanas, bet arī to, vai šai personai ir augsta līmeņa kvalifikācija saistībā ar darbu vai aroda veidu, kam nepieciešamas specifiskas tehniskas zināšanas;***

Grozījums

f) „speciālists” ir jebkura persona, ***kuru pārceļ augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkā, kurai ir augstākā profesionālā kvalifikācija, augsts zināšanu līmenis un ilgstoša pieredze un kurai ir specifiskas zināšanas, kas uzņemošajai struktūrvienībai ir būtiskas vai īpašas specifisku darbību veikšanai;***

Or. en

Pamatojums

Jēdziena „speciālists” definīcija ir jāprecizē un jāattiecinā tikai uz tiem darbiniekiem, kuri ir augsti kvalificēti un kuriem ir īpašas prasmes, un kuru personiskās īpašības ir neaizstājamas uzņēmuma specifisku darbību pienācīgai veikšanai uzņēmējā valstī. Tas nozīmē, ka uzņemšanas kritērijam jābūt nevis atalgojumam, bet gan kvalifikācijai un ieņemamajam amatam uzņēmumā.

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums

3. pants – g apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

g) „diplomēts praktikants” ir jebkura persona ar augstākās izglītības kvalifikāciju, **kas** tiek pārcelta, lai paplašinātu savas zināšanas un pieredzi uzņēmumā, gatavojoties ieņemt vadošu amatu **uzņēmumā**;

Grozījums

g) „diplomēts praktikants” ir jebkura persona ar augstākās izglītības kvalifikāciju, **kura** tiek pārcelta, lai paplašinātu savas zināšanas un pieredzi uzņēmumā, gatavojoties ieņemt vadošu amatu **un noslēgt pastāvīgu līgumu ar uzņēmumu, un kuras uzdevumi uzņēmumā atbilst iegūtajai augstākajai izglītībai**;

Or. en

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums

3. pants – ga apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

ga) „**augsti kvalificēta nodarbinātība**” ir **tādas personas nodarbinātība, kura:**

– **attiecīgajā dalībvalstī ir aizsargāta kā nodarbinātais atbilstīgi valsts nodarbinātības tiesību aktiem un/vai saskaņā ar valsts praksi neatkarīgi no juridiskajām attiecībām, un šīs nodarbinātības mērķis ir kāda cita labā vai vadībā veikt īstu un efektīvu darbu,**

– kura ir atalgota un

– kurai ir vajadzīgā atbilstošā un specifiskā kompetence, ko apliecina augstākās profesionālās kvalifikācijas;

Or. en

Pamatojums

Definīcijas ir jāpārskata, lai precizētu direktīvas mērķus. Tāpēc direktīvā jāiekļauj jau kodificēta un aktuāla jēdziena „augsti kvalificēta nodarbinātība” Eiropas definīcija, lai

nodrošinātu, ka uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki tiek nodarbināti saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem. Šī definīcija noteikta Padomes 2009. gada 25. maija Direktīvā 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (Zilās kartes direktīva).

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums

3. pants – gb apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

gb) „augstākā profesionālā kvalifikācija” ir kvalifikācija, ko apliecina ar dokumentu par augstākās izglītības kvalifikāciju vai, atkāpjoties no šā noteikuma, ja tas paredzēts valsts tiesību aktos, vismaz piecu gadu profesionālo pieredzi līmenī, kas līdzvērtīgs augstākās izglītības kvalifikācijai attiecīgā specialitātē vai nozarē, kas noteikta darba līgumā vai saistošajā darba piedāvājumā;

Or. en

Pamatojums

Definīcijas ir jāpārskata, lai precizētu un skaidrāk noteiktu direktīvas mērķus. Tāpēc direktīvā jāiekļauj jau kodificēta un aktuāla jēdziena „augstākā profesionālā kvalifikācija” Eiropas definīcija, lai nodrošinātu, ka arī uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir vajadzīgā profesionālā kvalifikācija. Šīs kvalifikācijas, kas minētas arī Komisijas priekšlikuma 5. panta d) apakšpunktā, jānosaka pēc iespējas skaidrāk. Šī definīcija noteikta Padomes 2009. gada 25. maija Direktīvā 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (Zilās kartes direktīva).

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums

3. pants – gc apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

gc) „profesionālā pieredze” ir faktiskā un likumīga strādāšana attiecīgajā profesijā;

Pamatojums

Definīcijas ir jāpārskata, lai precizētu direktīvas mērķus. Tāpēc direktīvā jāiekļauj jau kodificēta un aktuāla jēdziena „profesionālā pieredze” Eiropas definīcija, lai nodrošinātu, ka uzņēmuma ietvaros pārcelti darbinieki tiek nodarbināti saskaņā ar šīs direktīvas noteikumiem. Šī definīcija noteikta Padomes 2009. gada 25. maija Direktīvā 2009/50/EK par trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanu un uzturēšanos augsti kvalificētas nodarbinātības nolūkos (Zilās kartes direktīva).

Grozījums Nr. 16**Direktīvas priekšlikums****3. pants – n apakšpunkts***Komisijas ierosinātais teksts*

n) „**vispārēji piemērojams** kolektīvais līgums” ir kolektīvais līgums, **kas jāievēro visiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē. Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.**

Grozījums

n) „kolektīvais līgums” ir **jebkura veida kolektīvais līgums, ko jebkurā līmenī, ieskaitot uzņēmuma līmeni, saskaņā ar uzņēmējas dalībvalsts tiesību aktiem un praksi noslēguši zināmākie sociālie partneri.**

Pamatojums

Uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem būtu jāpiemēro ne tikai vispārēji piemērojami kolektīvie līgumi, bet jebkurā līmenī noslēgti kolektīvie līgumi. Attiecībā pret uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina vienlīdzīga attieksme.

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 1. punkts – d apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

d) sniedz pierādījumu par to, ka viņam ir vajadzīgā profesionālā kvalifikācija, lai dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, ieņemtu vadītāja vai speciālista vietu, vai — diplomēta praktikanta gadījumā — vajadzīgā augstākās izglītības kvalifikācija;

Grozījums

d) sniedz pierādījumus par to, ka viņam ir vajadzīgā **augstākā** profesionālā kvalifikācija **un augstākās izglītības kvalifikācija**, lai dalībvalstī, kurā viņš uzņemts, ieņemtu vadītāja vai speciālista vietu, vai — diplomēta praktikanta gadījumā — vajadzīgā augstākās izglītības kvalifikācija;

Or. en

Pamatojums

Šiem noteikumiem jāatbilst pārskatītajām definīcijām, kuras noteiktas 3. pantā.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 2. punkts – 1. apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis pieprasa, lai attiecībā uz atalgojumu pārcelšanas laikā tiktu izpildīti visi tiesību, normatīvo vai administratīvo aktu un/vai **vispārēji piemērojamu** kolektīvo līgumu nosacījumi, ko **līdzīgā situācijā** piemēro **norīkotiem darba ņēmējiem** attiecīgajās profesionālajās nozarēs.

Grozījums

Dalībvalstis pieprasa, lai attiecībā uz atalgojumu pārcelšanas laikā tiktu izpildīti visi tiesību, normatīvo vai administratīvo aktu un/vai kolektīvo līgumu nosacījumi, ko piemēro attiecīgajās profesionālajās nozarēs.

Or. en

Pamatojums

Lai nodrošinātu to, ka uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem var piemērot jebkurā līmenī noslēgtus kolektīvos līgumus, jāsvīturo Direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā izmantotais formulējums.

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 2. punkts – 2. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī.

Grozījums

svītrots

Or. en

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums 14. pants – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts

Neatkarīgi no tiesību aktiem, ko piemēro darba attiecībām, uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir tiesības uz

Grozījums

Neatkarīgi no tiesību aktiem, ko piemēro darba attiecībām, uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem ir tiesības uz ***vienlīdzīgu attieksmi ar uzņēmējas dalībvalsts valstspiederīgajiem attiecībā uz***

Or. en

Pamatojums

Vienlīdzīgas attieksmes princips jāpiemēro visiem 14. panta noteikumiem.

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums

14. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

1. darba nosacījumiem, **ko līdzīgā situācijā piemēro norīkoti darba ņēmējiem**, kā noteikts tās dalībvalsts normatīvajos un administratīvajos aktos un/vai **vispārēji piemērojamos** kolektīvajos līgumos, kurā tie ir uzņemti saskaņā ar šo direktīvu.
Ja nav sistēmas kolektīvu līgumu pasludināšanai par vispārēji piemērojamiem, dalībvalstis, ja tās vēlas, var balstīties uz kolektīviem līgumiem, kas ir vispārēji piemērojami visiem līdzīgiem uzņēmumiem attiecīgajā ģeogrāfiskajā apgabalā un attiecīgajā profesijā vai nozarē, un/vai kolektīviem līgumiem, ko ir noslēgušas plašāk pārstāvētās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas valsts līmenī un ko piemēro visā valstī;

Grozījums

1. darba nosacījumiem, kā noteikts tās dalībvalsts normatīvajos un administratīvajos aktos un/vai **šķīrējtiesas nolēmumos un** kolektīvajos līgumos, kurā tie **attiecīgajā laikposmā strādā.**

Or. en

Pamatojums

Lai nodrošinātu to, ka uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem var piemērot jebkurā līmenī noslēgtus kolektīvos līgumus, jāsvīturo Direktīvā par darba ņēmēju norīkošanu darbā izmantotais formulējums. Turklāt vienmēr jāpiemēro uzņēmējas valsts princips.

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums

14. pants – 2. punkts – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts

vienlīdzīgu attieksmi ar uzņemošās dalībvalsts valstspiederīgajiem attiecībā uz

svītrots

Grozījums

Or. en

Pamatojums

Vienlīdzīgas attieksmes princips jāpiemēro visiem 14. panta noteikumiem.

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums

14. pants – 2. punkts – a apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts

a) biedrošanās brīvību un piederību organizācijai, dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus vai darba devējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir iesaistīti īpašā darbā, ieskaitot šo organizāciju piešķirtos labumus, neskarot valsts likumdošanas aktus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;

Grozījums

a) biedrošanās brīvību un piederību organizācijai, dalību organizācijā, kas pārstāv darba ņēmējus vai darba devējus, vai jebkurā organizācijā, kuras locekļi ir iesaistīti īpašā darbā, ieskaitot šo organizāciju piešķirtos labumus **un tiesības, tostarp tiesības veikt saimniecisku darbību**, neskarot valsts likumdošanas aktus par sabiedrisko kārtību un sabiedrības drošību;

Or. en

Pamatojums

Arī uzņēmuma ietvaros pārceltiem darbiniekiem jānodrošina tiesības veikt saimniecisku darbību.