



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 26.4.2013
SWD(2013) 148 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

Návrhu

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o opatřeních usnadňujících výkon práv, která jsou pracovníkům udělena v souvislosti
s volným pohybem pracovníků**

{COM(2013) 236 final}

{SWD(2013) 149 final}

OBSAH

1.	ÚVOD	3
2.	PROCESNÍ OTÁZKY A KONZULTACE ZÚČASTNĚNÝCH STRAN	3
3.	VYMEZENÍ PROBLÉMU	3
3.1.	Aktuální stav	3
3.2.	Problémy	4
3.2.1.	Nedodržování práva EU ze strany veřejných orgánů (vnitrostátní právní předpisy nejsou v souladu s právem EU nebo jsou nesprávně uplatňovány) a důsledky pro migrující pracovníky ze zemí EU	4
3.2.2.	Nedodržování práva EU ze strany zaměstnavatelů a právních poradců (neschopnost nebo neochota uplatňovat právo EU správně) a důsledky pro migrující pracovníky ze zemí EU	4
3.2.3.	Migrující pracovníci ze zemí EU nemají přístup k informacím nebo prostředkům pro zajištění svých práv	5
3.3.	Hlavní příčiny a faktory současného stavu	5
3.4.	Koho se problémy týkají a jak	5
3.5.	Základní scénář a potřeba intervence	5
4.	ANALÝZA SUBSIDIARITY	6
5.	CÍLE POLITIKY	6
6.	MOŽNOSTI POLITIKY	6
6.1.	Žádné další kroky na úrovni EU (základní scénář)	6
6.2.	Společné pokyny	6
6.3.	Doporučení Komise členským státům	6
6.4.	Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU podpůrná opatření, a to zejména:	7
6.5.	Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU větší ochranu	7
7.	ANALÝZA DOPADŮ	7
7.1.	Možnost č. 1: Základní scénář	7
7.2.	Možnost č. 2: Společné pokyny	7
7.3.	Možnost č. 3: Doporučení Komise členským státům	8
7.4.	Možnost č. 4: Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU podpůrná opatření	8
7.5.	Možnost č. 5: Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU větší ochranu	9
8.	SROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ	10
9.	MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ	10

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

Návrhu SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o opatřeních usnadňujících výkon práv, která jsou pracovníkům udělena v souvislosti
s volným pohybem pracovníků**

(Text s významem pro EHP)

1. ÚVOD

Volný pohyb pracovníků je spolu s volným pohybem zboží, služeb a kapitálu jednou ze čtyř svobod, na nichž je založen jednotný trh. Tato svoboda je zakotvena v článku 45 SFEU a v sekundárním právu byla rozvinuta nařízením (EU) č. 492/2011 (bývalé nařízení (EHS) č.1612/68).

Volný pohyb pracovníků znamená, že občané EU, kteří odejdou do jiného členského státu za prací, nesmí být na základě své státní příslušnosti diskriminováni, pokud jde o: přístup k zaměstnávání, podmínky zaměstnávání, přístup k sociálním a daňovým výhodám, členství v odborech, přístup k odborné přípravě, přístup k bydlení a přístup ke vzdělávání jejich dětí.

Záměrem tohoto podnětu není vytvořit pro migrující pracovníky ze zemí EU nová práva. Jedná se o reakci na řadu obav vyjádřených různými stranami, pokud jde o nutnost zajistit, aby práva evropských občanů byla skutečně uplatnitelná a aby byly odstraněny překážky, jimž občané při odchodu za hranice čelí. Tento podnět přispívá k naplnění strategie Evropa 2020 a k balíčku týkajícího se zaměstnanosti, jež přijala Komise.

2. PROCESNÍ OTÁZKY A KONZULTACE ZÚČASTNĚNÝCH STRAN

V úvahu byly vzaty studie a zprávy provedené a vypracované odborníky na oblast volného pohybu pracovníků, jako je síť nezávislých odborníků, která podporuje činnost GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

V období od června do srpna 2011 proběhly veřejné konzultace, v rámci nichž Komise vyzvala občany a organizace, aby předložili svá stanoviska ohledně hlavních problémů souvisejících s mobilitou pracovníků EU, stávající úrovně ochrany a kroků, jež by měla EU podniknout s cílem pomoci pracovníkům využívat jejich práva naplno.

Záležitost byla předmětem diskusí v Poradním výboru pro volný pohyb pracovníků, který je složen ze zástupců členských států a sociálních partnerů na vnitrostátní i celoevropské úrovni.

3. VYMEZENÍ PROBLÉMU

3.1. Aktuální stav

Volný pohyb pracovníků, který existuje více než 40 let, je vystavěn na významných a silných právech. Pro výklad příslušných ustanovení poskytl důležité vodítko Soudní dvůr.

Významným prvkem zajišťujícím uplatňování pravidel jsou řízení o nesplnění povinnosti. Jejich výsledkem jsou změny právních předpisů a obecných postupů, které byly v rozporu s právem EU. Tato řízení však nevyřeší konkrétní případy jednotlivců a nelze je zahájit ve věcech zahrnujících soukromé subjekty.

Na rozdíl od situace na úrovni EU v jiných oblastech, jako je diskriminace na základě rasy, náboženství, věku nebo pohlaví, se mohou migrující pracovníci ze zemí EU, kteří se stali obětí diskriminace na základě státní příslušnosti, spoléhat pouze na kroky Komise, nebo se obrátit na vnitrostátní soud. Pokud tedy jde o účinný výkon práv jednotlivých pracovníků, jsou stávající opatření na úrovni EU omezená.

Členské státy si samy určují, jaký druh podpory a ochrany by měl být migrujícím pracovníkům ze zemí EU v souladu s jejich právním systémem k dispozici. Podpora a ochrana se proto mezi jednotlivými členskými státy liší. Ze zpráv odborníků na tuto oblast vyplývá, že v zemích, kde je státní příslušnost výslovně uvedena jako jeden ze zakázaných důvodů diskriminace, je ochrana občanů ze zemí EU větší.

Mezi členskými státy EU však existuje prostor pro větší geografickou mobilitu. Podle šetření pracovních sil EU žilo v roce 2011 pouze 3,1 % evropských občanů v produktivním věku v jiném členském státě EU než svém vlastním.

3.2. Problémy

Ačkoli jsou práva související s volným pohybem pracovníků silná, podle řady ukazatelů k diskriminaci na základě státní příslušnosti dochází a pracovníci mohou svá práva v praxi využívat jen s obtížemi. Byly zjištěny tyto problémy:

3.2.1. Nedodržování práva EU ze strany veřejných orgánů (vnitrostátní právní předpisy nejsou v souladu s právem EU nebo jsou nesprávně uplatňovány) a důsledky pro migrující pracovníky ze zemí EU

Pravidla pro volný pohyb pracovníků platí déle než 40 let. I přesto v členských státech přetrvávají a jsou Komisi hlášeny problémy se souladem vnitrostátních právních předpisů a obecných postupů s předpisy Unie. Tyto problémy mohou mít pro občany ze zemí EU výrazné negativní důsledky, jelikož mají potenciální dopad na jejich pracovní vyhlídky, podmínky nebo přístup k sociálním výhodám a mohou narušit jejich profesní i soukromý život. Kromě toho působí nepříznivě na integraci občanů ze zemí EU na trhu práce a do společnosti hostitelské země. Tyto problémy lze sice na úrovni EU řešit pomocí řízení o nesplnění povinnosti, to však nemá přímý dopad na jednotlivé občany, jichž se problém týká.

3.2.2. Nedodržování práva EU ze strany zaměstnavatelů a právních poradců (neschopnost nebo neochota uplatňovat právo EU správně) a důsledky pro migrující pracovníky ze zemí EU

Jsou známy případy, kdy zaměstnavatelé z veřejné i soukromé sféry nedodržovali pravidla EU bez ohledu na to, zda právo EU bylo ve vnitrostátních právních předpisech provedeno správně, či nikoli. Z informací shromážděných odborníky a Komisí vyplývá, že se tento problém vyskytuje opakovaně, přestože povědomí o těchto otázkách do značné míry závisí na publicitě, které se těmito případy dostane. Problémy spojené s jednáním soukromých zaměstnavatelů nelze řešit na úrovni EU pomocí řízení o nesplnění povinnosti. Občané, kteří se stali obětí diskriminace, se mohou tudíž spoléhat pouze na mechanismy a prostředky dostupné na vnitrostátní úrovni. Kroky zaměstnavatelů mohou mít pro osobní situaci dotčených pracovníků závažné důsledky, jelikož mohou zhoršit jejich vyhlídky na zaměstnání nebo ovlivnit jejich pracovní podmínky.

3.2.3. Migrující pracovníci ze zemí EU nemají přístup k informacím nebo prostředkům pro zajištění svých práv

Respondenti v různých průzkumech uvádějí, že neví, kam se obrátit, jestliže musí řešit problém týkající se jejich práv v rámci legislativy EU. Z toho vyplývá, že pro občany EU v této oblasti neexistuje žádný jednoznačný kontaktní bod. Také byla zmíněna nejistota, která panuje, pokud jde o nejvhodnější místo, kde lze získat informace o právech v rámci EU. Pro pracovníky ze zemí EU, kteří využívají svého práva na volný pohyb, je též z mnoha důvodů (neznalost postupů, vnitrostátních systémů, nedostatečné jazykové znalosti) obtížné využívat dostupné prostředky ochrany. To potvrdily i výsledky veřejných konzultací, v nichž většina občanů uvedla, že úroveň ochrany, která je pro pracovníky v určitém členském státě stanovena, by výrazně ovlivnila jejich rozhodnutí, zda jít do tohoto státu pracovat. Dalším důležitým faktorem je i váhání, zda diskriminaci nahlásit.

3.3. Hlavní příčiny a faktory současného stavu

Byly zjištěny čtyři hlavní příčiny: 1. nedostatečné povědomí o právech pracovníků ze zemí EU a o dostupných prostředcích nápravy; 2. špatné pochopení práva EU a nedostatek právní jistoty; 3. nedostatečná podpora usnadňující migrujícím pracovníkům ze zemí EU výkon jejich práv; 4. protekcionismus a neochota sladit vnitrostátní právní předpisy s právem Unie.

3.4. Koho se problémy týkají a jak

Zjištěné problémy se týkají občanů EU, kteří odejdou do jiného členského státu za prací, včetně uchazečů o práci a občanů určitého členského státu, kteří využili svého práva na volný pohyb a nyní se opět vrátili do svého členského státu původu, aby zde pracovali.

Z občanů EU v produktivním věku žijících v jiném členském státě je v průměru zaměstnáno 67,9 % a 9,1 % je nezaměstnaných. Každý z nich se teoreticky může někdy setkat s problémy souvisejícími s účinným uplatňováním práv. Situace může mít dopad i na občany, kteří mají v úmyslu odejít do jiného členského státu v budoucnu (17 %).

Problémy se mohou týkat všech pracovníků ze zemí EU a také všech povolání a odvětví činnosti. Mohou mít dopad i na rodinné příslušníky, jelikož ti mají na základě ustanovení EU rovněž určitá práva.

Situace může mít kromě toho vliv na zaměstnavatele a vnitrostátní orgány, jelikož lepší prosazování práv migrujících pracovníků pro ně může znamenat vyšší náklady.

3.5. Základní scénář a potřeba intervence

Za současné hospodářské a sociální situace nelze vyloučit, že na práva migrujících pracovníků ze zemí EU budou uplatňována další omezení. Z konkrétních akcí provedených v celé Evropě a z různých šetření vyplývá, že netolerance vůči migrujícím pracovníkům ze zemí EU narůstá, což může vyústit v diskriminační opatření.

V důsledku rozšíření EU v letech 2004 a 2007 se pracovníci z jiných členských států potýkají při uplatňování práva EU s novými problémy, což vyžaduje intenzivnější pedagogický přístup v oblasti volného pohybu.

Tento podnět může pomoci podpořit a usnadnit mobilitu, jelikož boj s diskriminací na základě státní příslušnosti vyše pozitivní signál všem občanům, kteří hodlají pracovat v jiném členském státě, a sníží počet pracovníků, kteří se nechťejí za práci stěhovat z důvodu špatných zkušeností nebo proto, že očekávají, že se setkají s obtížemi.

4. ANALÝZA SUBSIDIARITY

Článek 46 SFEU uvádí pravomoc Unie vydávat směrnice nebo nařízení stanovující opatření potřebná pro realizaci volného pohybu pracovníků zakotveného v článku 45 SFEU.

Tento podnět umožňuje členským státům přijmout příslušná prováděcí opatření, a tudíž respektuje zásadu proporcionality. Členské státy, které již mají podrobně stanovenou právní ochranu proti diskriminaci na základě státní příslušnosti, nebudou muset v rámci svých systémů provádět žádné výrazné změny.

Splnění cílů tohoto podnětu by podpořilo konsolidaci základních práv stanovených v Listině základních práv Evropské unie.

5. CÍLE POLITIKY

Tento podnět vychází z celkového cíle zajistit, aby se občanům EU dostalo rovného zacházení. To je jedna ze základních hodnot Evropské unie a důležitá část občanství EU. Splnění tohoto cíle přispěje k hladšímu fungování vnitřního trhu.

Byly stanoveny tyto specifické cíle:

- snížení diskriminace migrujících pracovníků ze zemí EU na základě státní příslušnosti,
- odstranění nesouladu mezi právy v teorii a jejich výkonem v praxi, a přispět tak k dosažení úplného a správného provádění stávajících právních předpisů, a umožnit tak hladší fungování vnitřního trhu.

V zájmu splnění těchto strategických cílů bylo stanoveno několik cílů operativních:

- lepší informovanost občanů, zaměstnavatelů, veřejných orgánů a dalších zúčastněných stran o právech migrujících pracovníků ze zemí EU,
- zlepšení právní jistoty,
- vytvoření příslušných podpůrných nástrojů, které by pracovníkům ze zemí EU pomohly při výkonu jejich práv.

6. MOŽNOSTI POLITIKY

Zvažovaly se tyto možnosti:

6.1. Žádné další kroky na úrovni EU (základní scénář)

6.2. Společné pokyny

Tato možnost by se zaměřila na přijetí společných pokynů členskými státy a Komisí s cílem zaujmout k uplatňování a výkladu pravidel EU pro volný pohyb pracovníků jednotný přístup. Pokyny by doplnily interpretační dokumenty přijaté Komisí.

6.3. Doporučení Komise členským státům

Tato možnost by sestávala z přijetí obecného doporučení Komise určeného členským státům s cílem podpořit je v krocích, jež mají:

- zvýšit informovanost o právech migrujících pracovníků ze zemí EU,
- zvýšit podporu pro migrující pracovníky ze zemí EU prostřednictvím požadavku na zajištění prostředků nápravy, zřídit podpůrné struktury pro migrující pracovníky ze zemí EU a umožnit, aby sdružení a organizace mohly podnikat právní kroky jménem, nebo na podporu migrujících pracovníků ze zemí EU.

6.4. Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU podpůrná opatření, a to zejména:

- právní závazek poskytnout migrujícím pracovníkům ze zemí EU prostředky nápravy,
- zřízení struktur poskytujících migrujícím pracovníkům ze zemí EU podporu. To by znamenalo podporu práv, pomoc migrujícím pracovníkům ze zemí EU při prosazování jejich práv, provádění šetření, vypracovávání zpráv a přijímání doporučení,
- zajištění, aby se sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají zájem na podpoře práva na volný pohyb pracovníků, směly jménem, nebo na podporu migrujících pracovníků ze zemí EU účastnit veškerých správních nebo soudních řízení.

6.5. Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU větší ochranu

Tato možnost by kromě prvků popsanych u možnosti č. 4 stanovila:

- povinnost zaměstnavatelů ve svých podnicích předcházet diskriminaci,
- opatření ukládající sankce nebo kompenzace,
- právní ustanovení, jehož cílem by bylo ochránit migrující pracovníky ze zemí EU po předložení stížnosti před veškerým znevýhodňujícím zacházením.

7. ANALÝZA DOPADŮ

Z ekonomického hlediska nebylo možné zjistit žádné dopady kromě těch, které budou přirozeným důsledkem očekávaných sociálních dopadů a samotných nákladů na provádění. Méně diskriminace na základě státní příslušnosti v oblasti zaměstnanosti může přispět k větší atraktivitě mobility uvnitř EU. I když nárůst mobility nemusí být výrazný, jelikož diskriminace je pouze jedním z faktorů ovlivňujících rozhodnutí občanů, zda odejít do jiné země, bude její účinek na fungování jednotného trhu pozitivní, jelikož mobilita může mít význam pro hospodářský růst.

7.1. Možnost č. 1: Základní scénář

Sociální dopad

Zjištěné problémy a jejich příčiny by nebyly řešeny. V chování vnitrostátních orgánů a zaměstnavatelů by nedošlo k žádné výrazné změně. Nezlepšila by se informovanost o právech, a ani právní jistota. Zachování stávajícího stavu by dále znamenalo, že by pro migrující pracovníky neexistovala žádná minimální konsolidovaná podpora či ochrana na úrovni EU. To by nadále mělo negativní důsledky pro jednotlivce, kteří se stěhují do jiného členského státu za prací, a nevyřešilo by omezenou možnost migrujících pracovníků ze zemí EU se naplno zapojit do trhu práce a společnosti hostitelského členského státu.

Ekonomický dopad

Nebyly zjištěny žádné prováděcí náklady.

7.2. Možnost č. 2: Společné pokyny

Sociální dopad

Přijetí pokynů by z hlediska praktického provádění stávajících pravidel EU vnitrostátními orgány znamenalo jejich společný výklad. To by přispělo ke zvýšení právní jistoty a odstranění nesouladu mezi právem EU a jeho prováděním v členských státech. Dále by se díky tomu mohl snížit počet případů diskriminace.

Pokyny by rovněž pomohly zlepšit informovanost vnitrostátních orgánů o právech souvisejících s volným pohybem pracovníků, která by ovšem závisela na publicitě a šíření, jež by se pokynům v každém členském státě dostalo.

Pokyny by se zaměřily na otázky výkladu práva EU, avšak neobsahovaly by žádné konkrétní opatření stanovící pomoc a podporu samotným pracovníkům. I když je možné, že by pracovníci více využívali svých práv z důvodu větší právní jistoty, pokyny jim nepomohou tato práva prosadit v případě problémů.

Celkový sociální dopad by byl tudíž pozitivní, avšak omezený.

Ekonomický dopad

Tato možnost s sebou může nést určité prováděcí náklady spojené s šířením a zveřejňováním pokynů, včetně nákladů na překlad. Náklady by záležely na konkrétním úsilí, jež členské státy v tomto ohledu vyvinou.

Tato možnost by mohla snížit míru nesprávného uplatňování práva EU vnitrostátními orgány, nicméně by neměla příliš velký význam pro širší okruh zúčastněných stran, a tudíž by mohla mít jen omezený dopad na počet stížností a soudních řízení.

Nebyly zjištěny žádné prováděcí náklady pro podniky.

7.3. Možnost č. 3: Doporučení Komise členským státům

Dopady této možnosti mohou být stejné jako v případě možnosti č. 4, jelikož se budou řešit stejné otázky. Rozdíl mezi oběma možnostmi, a tudíž jejich příslušnými dopady, spočívá v míře jejich závaznosti.

Sociální dopad

Doporučení by celou záležitost zviditelnilo, což by mohlo přispět k lepší informovanosti občanů, příslušných zúčastněných stran a vnitrostátních orgánů o příslušných právech. Mohlo by zvýšit zapojení vnitrostátních orgánů při odstraňování rozdílů mezi právem EU a jeho prováděním v členských státech a přispět k posílení podpůrných a pomocných mechanismů, které jsou migrujícím pracovníkům ze zemí EU k dispozici.

Doporučení by členským státům neukládalo žádné závazky. Vzhledem k rozdílným pojetím a opatřením, pokud jde o práva pracovníků v oblasti volného pohybu, je zde riziko zvýšené různorodosti ve způsobu, jakým by byly problémy řešeny v členských státech.

Sociální dopad by proto mohl být pozitivní, ale bude záležet na míře provádění v každém členském státě, přičemž větší různorodost může omezit výhody.

Ekonomický dopad

Dopady, včetně nákladů, by závisely na konkrétních opatřeních přijatých členskými státy.

7.4. Možnost č. 4: Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU podpůrná opatření

Sociální dopad

Spojení prostředků nápravy konkrétně s otázkami diskriminace na základě státní příslušnosti by zvýšilo úroveň právní jistoty, jelikož by občané měli jistotu, že jsou k dispozici specifické postupy bez ohledu na to, do kterého členského státu se rozhodnou odejít za prací.

Jestliže by se na státní příslušnost coby základ diskriminace zaměřily specializované subjekty, aniž by ochrana proti tomuto druhu diskriminace závisela na širším výkladu práva uplatňovaného v dalších oblastech, zvýšilo by to právní jistotu.

Činnost podpůrných subjektů (šetření, zprávy, doporučení) by přispěla ke zlepšení informovanosti a ke zrušení diskriminačních právních předpisů a praktik. Jelikož by tyto subjekty nabízely migrujícím pracovníkům ze zemí EU poradenství a pomoc, dá se očekávat, že by je také podněcovaly k prosazování svých práv. Díky zřízení těchto subjektů v celé Evropské unii by občané měli přístup k podpoře a informacím v každém členském státě. Další pobídkou pro migrující pracovníky ze zemí EU, aby prosazovali svá práva, by byla skutečnost, že sdružení a organizace by mohly podnikat právní kroky.

Na podpůrné subjekty by se mohly obrátit také podniky a odbory v případě, že by chtěly konzultovat konkrétní otázku související s právy migrujících pracovníků. Budou-li mít sdružení a organizace možnost podnikat právní kroky, zvýší se počet zúčastněných stran zapojených do boje s diskriminací na základě státní příslušnosti.

Celkový dopad bude pozitivní, jelikož by mělo dojít ke snížení míry diskriminace na základě státní příslušnosti.

Ekonomický dopad

Zřízení podpůrných subjektů by pro vnitrostátní orgány obnášelo prováděcí náklady. Jelikož je však určení příslušných subjektů ponecháno na členských státech, budou se samotné náklady lišit v závislosti na tom, zda bude vytvořena nová struktura nebo zda se nových úkolů ujmou již existující subjekty. Všech 27 členských států má již dnes specifické struktury, které se zabývají diskriminací na jiných základech. Rozhodnou-li se jim přidělit i úkol boje s diskriminací na základě státní příslušnosti, budou prováděcí náklady omezeny na rozšíření jejich úlohy.

Očekává se, že navrhovaná opatření budou mít preventivní účinek a díky nim nebude třeba se tak často obracet při řešení sporů na soud. To je, zdá se, alespoň případ zemí, kde podpůrné subjekty zabývající se diskriminací na základě státní příslušnosti již existují.

Přestože nebyly zjištěny žádné prováděcí náklady pro podniky, znamenala by tato možnost určité náklady pro sdružení a organizace, jimž bude umožněno podnikat právní kroky, jelikož budou muset hradit náklady spojené se soudními řízeními.

7.5. Možnost č. 5: Směrnice, která stanoví pro migrující pracovníky ze zemí EU větší ochranu

Ustanovení, která by byla přijata v rámci této možnosti, by kromě prvků uvedených v možnosti č. 4 také uložila určité povinnosti zaměstnavatelům.

Sociální dopad

Aktivní opatření pro prevenci diskriminace by byla přímo použitelná v příslušném kontextu, konkrétně na pracovišti. To znamená, že by existovala jistota, že se informace dostanou k adresátům. Právní jistota by se zvýšila i díky sankcím a kompenzacím pro oběti, jelikož by byl vytvořen soubor práv a povinností.

Povinnost informovat pracovníky a nebo aktivní opatření pro prevenci diskriminace by učinila rovné zacházení součástí strategie společností v oblasti lidských zdrojů, díky tomu by se zlepšila informovanost o platných právech mezi tuzemskými pracovníky a podnikateli a rovněž citlivost vůči tomuto tématu.

Cílem opatření pro prevenci diskriminace je z jejich podstaty odstranění diskriminačních praktik. Hrozba sankcí může zaměstnavatele od těchto praktik odradit.

Zavedení ustanovení týkajících se viktimizace by posílilo postavení jednotlivých pracovníků a podpořilo by je při prosazování jejich práv.

Ustanovení této možnosti by pomohla snížit diskriminaci na základě státní příslušnosti pomocí přístupu kombinujícího pobídky pracovníkům, aby využívali svých práv (možnost č. 4), a zavedením prevence diskriminace.

Ačkoli uvedené prvky představují důležitý signál pro společnost, pokud jde o boj s diskriminací, nebylo možno prokázat, zda budou mít v praxi významný dopad na jednotlivce.

Ekonomický dopad

Prováděcí náklady pro vnitrostátní orgány jsou stejné jako u možnosti č. 4. Počet soudních případů by se mohl změnit, což je však velmi nejisté, přičemž krátkodobý i dlouhodobý účinek může být zcela odlišný. Nebylo proto možné tento prvek do analýzy zahrnout.

Tato možnost by obnášela náklady na dodržování předpisů pro zaměstnavatele, které by sestávaly zejména z nákladů na pracovní sílu souvisejících s přijímáním aktivních opatření, např. školicí vybavení a činnosti. Přesnou výši těchto nákladů je obtížné odhadnout, jelikož by závisela na opatřeních přijatých zaměstnavateli. Lze očekávat, že náklady by se do velké míry odvíjely od velikosti podniku, přičemž fixní náklady, které nezávisí na velikosti společnosti, tvoří pouze malou část.

Prováděcí náklady rovněž vyplývají z ustanovení o sankcích/kompenzacích. Stanovení konkrétní částky však bude ponecháno na každém členském státě. Konkrétní ekonomické a finanční dopady budou tedy záviset na každém členském státě.

8. SROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ

Uvedené možnosti byly porovnány s ohledem na jejich efektivitu, pokud jde o splnění konkrétních cílů podnětu, jejich účinnost, soulad s celkovými cíli EU a jejich dopady na zúčastněné strany.

Preferovanou možností je kombinace možností č. 2 a 4. Tento přístup je o něco méně efektivní než možnost č. 5, avšak neúčinnější. Kombinace těchto možností zajistí ucelené řešení pro všechny zjištěné konkrétní problémy, aniž by znamenala nadměrné náklady na dodržování předpisů. Toto řešení je více v souladu s celkovými cíli než možnost č. 5, která obnáší neúměrné náklady pro společnosti. Kromě toho má nejsnáze předvídatelné účinky.

9. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Pro účely monitorování bude použita řada ukazatelů, jak kvantitativních (např. počet stížností), tak kvalitativních (např. zprávy sítě odborníků), spolu se zprávami, šetřeními a doporučeními vypracovanými podpůrnými subjekty, které budou zřízeny na základě tohoto podnětu.

Dva roky po uplynutí lhůty pro provedení ve vnitrostátní právu vypracuje Komise s pomocí externích odborníků hodnocení. To se zaměří na:

- povědomí občanů a zúčastněných stran o existenci prvků zavedených na základě navrhované směrnice,
- činnosti prováděné podpůrnými orgány a úlohu dalších organizací a sdružení,
- nejčastěji řešené druhy diskriminace a zda v této oblasti došlo ve srovnání se současným stavem k nějaké změně.

Hodnocení by mělo celkově posoudit, zda nově zavedené prvky vedly k pozitivním změnám a poukázat na obtíže, které do té doby vyvstaly.