



EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 26.4.2013
SWD(2013) 148 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba
ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā**

{COM(2013) 236 final}
{SWD(2013) 149 final}

SATURS

1.	IEVADS	4
2.	PROCEDŪRAS JAUTĀJUMI UN APSPIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM	4
3.	PROBLĒMAS IZKLĀSTS	5
3.1.	Pašreizējā situācija	5
3.2.	Problēmas	5
3.2.1.	ES tiesību aktu neievērošana valsts iestādēs (neatbilstoši tiesību akti vai to nepareiza piemērošana) un šādas rīcības ietekme uz ES migrējošiem darba ņēmējiem	5
3.2.2.	Darba devēji un juridiskie konsultanti neievēro ES tiesību aktus (nevar vai nevēlas piemērot ES tiesību aktus pareizi), un šādas rīcības ietekme uz ES migrējošiem darba ņēmējiem	6
3.2.3.	ES migrējošiem darba ņēmējiem nav piekļuves informācijai vai līdzekļiem savu tiesību īstenošanai	6
3.3.	Cēloņi un veicinošie faktori	6
3.4.	Kādu personu intereses tiek skartas un kādā veidā?	6
3.5.	Bāzes scenārijs un vajadzība pēc intervences	7
4.	SUBSIDIARITĀTES ANALĪZE	7
5.	POLITIKAS MĒRĶI	7
6.	POLITIKAS RISINĀJUMI	8
6.1.	Turpmāka rīcība ES līmenī netiek veikta (bāzes scenārijs)	8
6.2.	Kopīgu pamatnostādņu dokumenti	8
6.3.	Komisijas ieteikums dalībvalstīm	8
6.4.	Direktīva, ar ko tiek ieviesti atbalsta pasākumi ES migrējošiem darba ņēmējiem, jo īpaši:	8
6.5.	Direktīva, ar ko tiek ieviesta pastiprināta ES migrējošo darba ņēmēju aizsardzība	8
7.	IETEKMES ANALĪZE.....	9
7.1.	1. risinājums – Bāzes scenārijs.....	9
7.2.	2. risinājums – Kopīgu pamatnostādņu dokumenti.....	9
7.3.	3. risinājums – Komisijas ieteikums dalībvalstīm.....	10
7.4.	4. risinājums – Direktīva, ar ko tiek ieviesti atbalsta pasākumi ES migrējošiem darba ņēmējiem	10

7.5.	5. risinājums – Direktīva, ar ko tiek ieviesta pastiprināta ES migrējošo darba ņēmēju aizsardzība.....	11
8.	RISINĀJUMU SALĪDZINĀJUMS	12
9.	PĀRRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA	12

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par pasākumiem, ar ko veicina darba ņēmējiem piešķirto tiesību īstenošanu darba ņēmēju pārvietošanās brīvības jomā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

1. IEVADS

Līdz ar preču, pakalpojumu un kapitāla brīvu apriti darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir viena no četrām pamatbrīvībām, kas ir vienotā tirgus pamatā. Tā ir nostiprināta ar LESD 45. pantu un precizēta sekundārajos tiesību aktos, proti, Regulā (ES) Nr. 492/2011 (bijusī Regula (EEK) Nr. 1612/68).

Tā nozīmē, ka ES pilsoņiem, kuri dodas uz citu dalībvalsti nodarbinātības nolūkos, ir tiesības uz nediskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz šādiem aspektiem: nodarbinātības pieejamība, nodarbinātības nosacījumi, sociālo un nodokļu priekšrocību pieejamība, dalība arodbiedrībās, apmācības pieejamība, mājokļa pieejamība un izglītības pieejamība bērniem.

Ar šo iniciatīvu nav paredzēts izveidot jaunas tiesības ES migrējošiem darba ņēmējiem, taču tā ir atbilde uz dažādu iesaistīto personu paustajām bažām par nepieciešamību nodrošināt, ka Eiropas pilsoņu tiesības ir reālas, un novērst šķēršļus, ar kuriem tie saskaras, pārvietojoties uz citu dalībvalsti. Tā iekļaujas stratēģijā “Eiropa 2020” un nodarbinātības tiesību aktu kopumā, ko pieņēmusi Komisija.

2. PROCEDŪRAS JAUTĀJUMI UN APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM

Ir ņemti vērā ekspertu pētījumi un ziņojumi darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā; tos izstrādājis, piemēram, neatkarīgo ekspertu tīkls, kas atbalsta Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta darbības.

No 2011. gada jūnija līdz augustam tika rīkota sabiedriskā apspriešana, kurā pilsoņi un organizācijas tika aicinātas izteikt savu viedokli par galvenajām problēmām saistībā ar ES darba ņēmēju mobilitāti, par pašreiz sniegto aizsardzības līmeni un vajadzību ES rīkoties, lai palīdzētu darba ņēmējiem pilnībā izmantot savas tiesības.

Šis jautājums tika apspriests Darba ņēmēju pārvietošanās brīvības padomdevējā komitejā, kurā ir dalībvalstu pārstāvji un sociālie partneri gan valstu, gan Eiropas līmenī.

3. PROBLĒMAS IZKLĀSTS

3.1. Pašreizējā situācija

Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, kas ir spēkā jau vairāk nekā 40 gadus, ir nostiprināta ar nozīmīgu un negrozāmu tiesību kopumu. Tiesa ir sniegusi būtiskus norādījumus par attiecīgo noteikumu interpretāciju.

Pienākumu neizpildes procedūras ir svarīgs elements, ar ko nodrošināt noteikumu piemērošanu. Tās noved pie izmaiņām neatbilstošos tiesību aktos un vispārīgajā praksē. Tomēr šīs procedūras nevarēs palīdzēt atrisināt konkrētas problēmas, kas skar attiecīgās personas, un tās nevar uzsākt gadījumos, kad iesaistītas privātas struktūras.

Atšķirībā no tā, kas notiek ES līmenī citās jomās, piemēram, attiecībā uz diskrimināciju rases, reliģiskās pārliecības, vecuma vai dzimuma dēļ, ES migrējošajiem darba ņēmējiem, kuri cieš no diskriminācijas pilsonības dēļ, nav citu līdzekļu, kā vien paļauties uz Komisijas rīcību un vērsties valstu tiesās. Tādēļ pašreizējie pasākumi ES līmenī attiecībā uz efektīvu atsevišķu darba ņēmēju tiesību īstenošanu ir ierobežoti.

Katra dalībvalsts izlemj, kāda veida atbalsts un aizsardzība ES migrējošajiem darba ņēmējiem būtu jānodrošina saskaņā ar savām tiesību sistēmām. Tāpēc sniegtais atbalsts un aizsardzība dažādās dalībvalstīs atšķiras. Ekspertu ziņojumi šajā jomā liecina, ka valstīs, kurās pilsonība ir skaidri atzīta kā viens no diskriminācijas iemesliem, kas ir aizliegts, ES iedzīvotāju aizsardzība ir spēcīgāka.

Ģeogrāfiskā mobilitāte starp ES dalībvalstīm varētu būt daudz lielāka: atbilstoši apsekojuma datiem par Eiropas darbaspēku 2011. gadā tikai 3,1 % Eiropas darbspējīgā vecuma iedzīvotāju dzīvoja kādā citā ES dalībvalstī, kas nav viņu izcelsmes dalībvalsts.

3.2. Problēmas

Lai gan tiesības, kas saistītas ar darbaspēka brīvu pārvietošanos, ir spēcīgas, vairāki rādītāji liecina, ka diskriminācija pilsonības dēļ notiek un ka darba ņēmējiem ir grūtības īstenot savas tiesības praksē. Ir konstatētas turpmāk minētās problēmas.

3.2.1. *ES tiesību aktu neievērošana valsts iestādēs (neatbilstoši tiesību akti vai to nepareiza piemērošana) un šādas rīcības ietekme uz ES migrējošiem darba ņēmējiem*

Noteikumi par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ir spēkā jau vairāk nekā 40 gadus. Neraugoties uz to, dalībvalstīs joprojām pastāv problēmas saistībā ar valsts tiesību aktu un vispārējās prakses neatbilstību, un par tām turpina ziņot Komisijai. Šīm problēmām ir būtiska negatīva ietekme uz ES pilsoņiem, jo tās var skart viņu karjeras iespējas, nodarbinātības nosacījumus vai piekļuvi sociālajām priekšrocībām un traucēt viņu dzīvi gan profesionālā, gan personiskā līmenī. Tās arī ietekmē ES pilsoņu integrāciju uzņemošās valsts darba tirgū un sabiedrībā. Kaut arī šīs problēmas var risināt ES līmenī, izmantojot pienākumu neizpildes procedūras, tam nebūs tiešas ietekmes uz attiecīgajām personām.

3.2.2. Darba devēji un juridiskie konsultanti neievēro ES tiesību aktus (nevar vai nevēlas piemērot ES tiesību aktus pareizi), un šādas rīcības ietekme uz ES migrējošiem darba ņēmējiem

Ir ziņots par gadījumiem, kad publiskā un privātā sektora darba devēji nav ievērojuši ES noteikumus neatkarīgi no tā, vai attiecīgie dalībvalsts tiesību akti ir vai nav bijuši atbilstoši. Ekspertu un Komisijas apkopotā informācija liecina, ka šī problēma regulāri atkārtojas, lai arī informētība par šādām problēmām ir ļoti atkarīga no publicitātes līmeņa šajos gadījumos. Problēmas, kas saistītas ar privāto darba devēju rīcību, nevar risināt ES līmenī, izmantojot pienākumu neizpildes procedūru. Tādēļ pilsoņi, kas cieš no diskriminācijas, var paļauties tikai uz mehānismiem un līdzekļiem, kas pieejami valsts līmenī. Darba devēju rīcība var nopietni ietekmēt attiecīgo darba ņēmēju personisko situāciju, pasliktinot viņu nodarbinātības iespējas un/vai darba nosacījumus.

3.2.3. ES migrējošiem darba ņēmējiem nav piekļuves informācijai vai līdzekļiem savu tiesību īstenošanai

Dažādos apsekojumos respondenti minēja, ka nezina, kur vērsties, saskaroties ar problēmām saistībā ar savām ES tiesībām. Tas liecina, ka ES pilsoņiem nav skaidra atsaucē punkta. Tika arī minēts, ka iedzīvotājiem nav skaidrības par piemērotāko vietu, kur varētu iegūt informāciju par ES tiesībām. Turklāt vairāku faktoru dēļ (piemēram, neinformētība par procedūram, zināšanu trūkums par valstu sistēmām, nepietiekamas valodu zināšanas) ES darba ņēmējiem, kas izmanto savas brīvas pārvietošanās tiesības, ir arī grūtības izmantot pieejamos tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Šo faktu apstiprināja arī sabiedriskās apspriešanas rezultāti, kurā lielākā daļa pilsoņu norādīja, ka citas dalībvalsts darba ņēmējiem piešķirtais aizsardzības līmenis būtiski ietekmētu viņu lēmumu doties turp strādāt. Svarīgs faktors arī ir nevēlēšanās ziņot par diskrimināciju.

3.3. Cēloņi un veicinošie faktori

Ir noteikti četri galvenie veicinošie faktori: 1) neinformētība par ES tiesību aktos noteiktajām ES darba ņēmēju tiesībām un par pieejamajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem; 2) izpratnes trūkums par ES tiesību aktiem un tiesiskās noteiktības trūkums; 3) nepietiekams atbalsts ES migrējošiem darba ņēmējiem viņu tiesību īstenošanā; 4) protekcionisms un nevēlēšanās ievērot visas prasības.

3.4. Kādu personu intereses tiek skartas un kādā veidā?

Konstatētās problēmas ietekmē ES pilsoņus, kas pārcēlas uz citu dalībvalsti nodarbinātības nolūkos, tostarp attiecīgās dalībvalsts darba meklētājus un pilsoņus, kuri ir izmantojuši savas tiesības brīvi pārvietoties un atgriezušies atpakaļ savā izcelsmes dalībvalstī, lai strādātu.

Vidēji nodarbināti ir 67,9 % ES darbspējīgo iedzīvotāju, kas dzīvo citā dalībvalstī, un 9,1 % ir bezdarbnieki. Tādējādi teorētiski visiem šiem iedzīvotājiem kādā brīdī var būt problēmas saistībā ar tiesību efektīvu piemērošanu. Šādas problēmas var nelabvēlīgi ietekmēt arī tos pilsoņus, kas plāno pārcelties uz citu valsti nākotnē (17 %).

Šīs problēmas var skart visus ES darba ņēmējus un visas profesijas un darbības nozares. Tās var ietekmēt arī ģimenes locekļus, jo tiem ir konkrētas ES noteikumos paredzētas tiesības.

Turklāt šīs problēmas var ietekmēt darba devējus un valsts iestādes, jo labāka migrējošo darba ņēmēju tiesību īstenošana varētu tiem radīt izmaksas.

3.5. Bāzes scenārijs un vajadzība pēc intervences

Pašreizējā ekonomiskajā un sociālajā situācijā nevar izslēgt vēl citus ES migrējošo darba ņēmēju tiesību ierobežojumus. Konkrēti fakti, kas konstatēti visā Eiropā, un dažādi apsekojumi liecina, ka pieaug neiecietība pret ES migrējošiem darba ņēmējiem, kas var izpausties kā diskriminējošas darbības.

2004. un 2007. gada paplašināšanos rezultātā darba ņēmēji no citām dalībvalstīm sastopas ar jaunām problēmām attiecībā uz ES tiesību piemērošanu, un, lai to novērstu, nepieciešama pedagoģiskāka pieeja brīvas pārvietošanās jomā.

Šī iniciatīva var palīdzēt veicināt un atvieglot mobilitāti, jo cīņa pret diskrimināciju pilsonības dēļ būs pozitīvs signāls tām personām, kas plāno strādāt citā dalībvalstī, un tas nozīmēs, ka samazināsies to cilvēku skaits, kuri nevēlas iesaistīties mobilitātē sliktas pieredzes vai iespējamu problēmu dēļ.

4. SUBSIDIARITĀTES ANALĪZE

LESD 46. pantā noteikta Savienības kompetence pieņemt direktīvas vai regulas, kas nosaka, kādi pasākumi jāveic, lai radītu LESD 45. pantā noteikto darba ņēmēju pārvietošanās brīvību.

Šī iniciatīva dos iespēju dalībvalstīm pieņemt attiecīgus īstenošanas pasākumus, tādējādi ievērojot proporcionalitātes principu. Tām dalībvalstīm, kurās jau ir precīzi izstrādāta juridiskā aizsardzība pret diskrimināciju pilsonības dēļ, savās sistēmās nebūs jāveic būtiskas izmaiņas.

Šīs iniciatīvas mērķu sasniegšana uzlabotu Eiropas Savienības Pamattiesību hartā noteikto pamattiesību ievērošanu.

5. POLITIKAS MĒRĶI

Šī iniciatīva atbilst vispārējam mērķim nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi pret visiem ES pilsoņiem. Tā ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām un būtiska ES pilsonības sastāvdaļa. Šā mērķa sasniegšana veicinās vienmērīgāku iekšējā tirgus darbību.

Ir noteikti šādi konkrētie mērķi:

- mazināt ES migrējošo darba ņēmēju diskrimināciju pilsonības dēļ,
- mazināt plaisu starp ES mobilo darba ņēmēju tiesībām “uz papīra” un to īstenošanu praksē, tādējādi palīdzot panākt pilnīgu un pareizu spēkā esošo tiesību aktu īstenošanu un veicinot vienmērīgāku iekšējā tirgus darbību.

Lai panāktu šos politikas mērķus, ir noteikti darbības mērķi:

- uzlabot pilsoņu, darba devēju, valsts iestāžu un citu ieinteresēto personu informētību par ES migrējošo darba ņēmēju tiesībām,
- uzlabot tiesisko noteiktību,
- sniegt ES darba ņēmējiem piemērotus atbalsta rīkus viņu tiesību īstenošanai.

6. POLITIKAS RISINĀJUMI

Ir apsvērti šādi risinājumi.

6.1. Turpmāka rīcība ES līmenī netiek veikta (bāzes scenārijs)

6.2. Kopīgu pamatnostādņu dokumenti

Šajā risinājumā būtu paredzēta kopīgu pamatnostādņu pieņemšana, ko veiktu dalībvalstis un Komisija ar nolūku izveidot vienotu pieeju, kā piemērot un interpretēt ES noteikumus darba ņēmēju brīvas pārvietošanās jomā. Tās būtu jāpapildina ar Komisijas pieņemtiem skaidrojošiem dokumentiem.

6.3. Komisijas ieteikums dalībvalstīm

Saskaņā ar šo risinājumu Komisija pieņemtu vispārēju ieteikumu, kas adresēts dalībvalstīm, lai tās mudinātu rīkoties šādās jomās:

- uzlabot informētību par ES migrējošo darba ņēmēju tiesībām,
- palielināt ES migrējošiem darba ņēmējiem sniegto atbalstu, pieprasot nodrošināt tiesiskās aizsardzības līdzekļus, izveidot atbalsta struktūras ES migrējošiem darba ņēmējiem un dot iespēju apvienībām un organizācijām veikt tiesisku darbību ES migrējošo darba ņēmēju vārdā vai to atbalstam.

6.4. Direktīva, ar ko tiek ieviesti atbalsta pasākumi ES migrējošiem darba ņēmējiem, jo īpaši:

- juridisks pienākums nodrošināt ES migrējošiem darba ņēmējiem tiesiskās aizsardzības līdzekļus;
- izveidot struktūras, kas sniegtu atbalstu ES migrējošiem darba ņēmējiem. Šo struktūru funkcijās ietilptu tiesību veicināšana, palīdzība ES migrējošiem darba ņēmējiem viņu tiesību īstenošanā, apsekojumu veikšana, ziņojumu izstrāde un ieteikumu pieņemšana;
- nodrošināt, ka apvienības, organizācijas vai juridiskās personas, kurām ir interese par darba ņēmēju brīvu pārvietošanās tiesību veicināšanu, var iesaistīties jebkādās administratīvās vai tiesas procedūrās ES migrējošos darba ņēmēju vārdā vai viņu atbalstam.

6.5. Direktīva, ar ko tiek ieviesta pastiprināta ES migrējošo darba ņēmēju aizsardzība

Papildus 4. politikas risinājumā aprakstītajiem elementiem šis risinājums arī ieviestu:

- darba devēju pienākumu novērst diskrimināciju savos uzņēmumos;
- pasākumus, ar ko nosaka sankcijas vai kompensācijas;
- juridisku noteikumu ar mērķi aizsargāt ES migrējošos darba ņēmējus pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi sūdzības iesniegšanas rezultātā.

7. IETEKMES ANALĪZE

Raugoties no ekonomiskā aspekta, nebija iespējams noteikt citu ietekmi, kā vien to, kas dabiski radīsies no sagaidāmās sociālās ietekmes un faktiskajām īstenošanas izmaksām. Samazinot diskrimināciju pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, ES iekšējās mobilitātes pievilcība varētu pieaugt. Lai gan mobilitātes pieaugums var nebūt liels, jo diskriminācija ir tikai viens no faktoriem, kas ietekmē personas lēmumu par pārcelšanos, tās ietekme uz vienotā tirgus darbību būs pozitīva, jo mobilitātei var būt svarīga nozīme ekonomikas izaugsmei.

7.1. 1. risinājums – Bāzes scenārijs

Sociālā ietekme

Konstatētās problēmas un veicinošie faktori paliktu neatrisināti. Ne valsts iestāžu, ne darba devēju rīcība būtiski nemainītos. Nebūtu būtiskas ietekmes uz informētību par tiesībām un tiesisko noteiktību. Turklāt *status quo* saglabāšana nozīmētu, ka migrējošiem darba ņēmējiem netiks nodrošināts minimāls konsolidēts atbalsts vai aizsardzība ES līmenī. Šāda situācija joprojām turpinātu negatīvi ietekmēt personas, kuras pārcēlas uz citu valsti nodarbinātības nolūkā, un ierobežot ES migrējošo darba ņēmēju iespējas pilnībā iesaistīties darba tirgū un uzņēmējas dalībvalsts sabiedrības dzīvē.

Ekonomiskā ietekme

Nav noteiktas īstenošanas izmaksas.

7.2. 2. risinājums – Kopīgu pamatnostādņu dokumenti

Sociālā ietekme

Pamatnostādņu pieņemšana rosinātu spēkā esošo ES noteikumu vienotu interpretāciju to praktiskai īstenošanai valstu iestādēs. Tādējādi uzlabotos juridiskā noteiktība un samazinātos īstenošanas nepilnības. Tā rezultātā varētu samazināties diskriminācijas gadījumu skaits.

Pamatnostādnes palīdzētu arī uzlabot valstu iestāžu izpratni par tiesībām, kas saistītas ar darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, taču tas būs atkarīgs no katrā dalībvalstī īstenotās šo tiesību popularizēšanas un informācijas izplatīšanas.

Pamatnostādnes būtu vērstas uz ES tiesību aktu interpretācijas jautājumiem, bet neietvertu nevienu īpašu pasākumu, kas sniedz palīdzību un atbalstu darba ņēmējiem. Tādēļ, lai arī šis risinājums, pateicoties lielākai tiesiskai noteiktībai, varētu rosināt darba ņēmējus pilnīgāk izmantot savas tiesības, tomēr tas viņiem nepalīdzētu īstenot šīs tiesības problēmu gadījumā.

Šādu pamatnostādņu vispārējā sociālā ietekme tādējādi būtu pozitīva, bet ierobežota.

Ekonomiskā ietekme

Šis risinājums varētu ietvert dažas īstenošanas izmaksas, kas saistītas ar pamatnostādņu izplatīšanu un publicēšanu, tostarp tulkošanas izmaksas. Izmaksas būs atkarīgas no konkrētiem dalībvalstu centieniem šajā jomā.

Šis risinājums varētu samazināt ES tiesību aktu nepareizas piemērošanas līmeni valsts iestādēs, bet tas neskartu plašu ieinteresēto personu loku, un tāpēc tam var būt ierobežota ietekme uz sūdzību skaitu un tiesas procedūrām.

Nav noteiktas īstenošanas izmaksas uzņēmumiem.

7.3. 3. risinājums – Komisijas ieteikums dalībvalstīm

Šā risinājuma ietekme varētu būt līdzīga kā 4. politikas risinājumā, jo pievērsīsies vieniem un tiem pašiem jautājumiem. Atšķirība starp šiem risinājumiem un tādējādi to attiecīgā ietekme būs atkarīga no tā, vai tie būs saistoša vai nesaistoša rakstura.

Sociālā ietekme

Ieteikums varētu piešķirt šim jautājumam zināmu redzamību, kas varētu uzlabot pilsoņu, ieinteresēto personu un valsts iestāžu izpratni par tiesībām. Tas varētu palielināt valsts iestāžu iesaisti, lai mazinātu nepilnības īstenošanas jomā, un palīdzēt stiprināt atbalsta un palīdzības mehānismus, kas pieejami ES migrējošiem darba ņēmējiem.

Ieteikums neuzliek dalībvalstīm nekādus pienākumus. Tā kā dalībvalstīm ir atšķirīgs viedoklis par darba ņēmējiem un to tiesībām brīvas pārvietošanās jomā un to rīcība šajā jautājumā atšķiras, pastāv risks, ka arī turpmāk tās risinās savas problēmas vēl atšķirīgākā veidā.

Tādējādi sociālā ietekme varētu būt pozitīva, taču tas būs atkarīgs no ieteikuma īstenošanas līmeņa katrā dalībvalstī, un lielāka dažādība varētu samazināt priekšrocības šajā jomā.

Ekonomiskā ietekme

Ietekme, tostarp izmaksas, būs atkarīgas no konkrētiem dalībvalstu veiktajiem pasākumiem.

7.4. 4. risinājums – Direktīva, ar ko tiek ieviesti atbalsta pasākumi ES migrējošiem darba ņēmējiem

Sociālā ietekme

Tiesiskās aizsardzības līdzekļus jo īpaši sasaistot ar jautājumiem attiecībā uz diskrimināciju pilsonības dēļ, palielinātos tiesiskās noteiktības līmenis, jo pilsoņi būtu droši, ka īpašas procedūras ir pieejamas neatkarīgi no tā, uz kuru valsti viņi nolemj pārcelties un strādāt.

Tiesiskā noteiktība palielinātos, ja jautājums par pilsonību kā diskriminācijas iemeslu tiktu risināts ar specializētu iestāžu starpniecību, nepadarot aizsardzību pret šāda veida diskrimināciju atkarīgu no plašākas citās jomās piemērojamo tiesību aktu interpretācijas.

Atbalsta iestāžu darbība (apsekojumi, ziņojumi, ieteikumi) palīdzētu vairo izpratni un izbeigtu diskriminējošus likumus un praksi. Tā kā šīs iestādes sniegs ES migrējošiem darba ņēmējiem konsultācijas un palīdzību, varētu arī sagaidīt, ka tās mudinās darba ņēmējus aizstāvēt savas tiesības. Līdzīgu iestāžu izveidošana visā Eiropas Savienībā nodrošinātu, ka pilsoņiem katrā dalībvalstī būtu pieejams atbalsts un informācija. Fakts, ka apvienības un organizācijas var veikt tiesisku darbību, būtu vēl viens stimulējošs faktors ES migrējošiem darba ņēmējiem iestāties par savām tiesībām.

Atbalsta iestādēm būs arī iespēja palīdzēt uzņēmumiem un arodbiedrībām, ja tām būs nepieciešamas konsultācijas par konkrētiem jautājumiem, kas saistīti ar migrējošo darba ņēmēju tiesībām. Ja tiktu ieviests noteikums, ka apvienības un organizācijas var veikt tiesisku darbību, palielinātos to ieinteresēto personu skaits, kas nodarbojas ar cīņu pret diskrimināciju pilsonības dēļ.

Vispārējā sociālā ietekme būs pozitīva, jo vajadzētu samazināties diskriminācijai pilsonības dēļ.

Ekonomiskā ietekme

Atbalsta iestāžu izveide radītu īstenošanas izmaksas valstu iestādēm. Tomēr, tā kā dalībvalstu ziņā paliek attiecīgu iestāžu iecelšana, faktiskās izmaksas būs atkarīgas no tā, vai tiks izveidota jauna struktūra, vai arī jauni pienākumi tiks uzticēti jau esošajām iestādēm. Visās 27 dalībvalstīs pašlaik ir konkrētas struktūras, kas nodarbojas ar cita veida diskrimināciju; tāpēc, ja dalībvalstis nolemtu paplašināt šo struktūru darbības jomu, nosakot pienākumu cīnīties arī pret diskrimināciju pilsonības dēļ, tad īstenošanas izmaksas būtu ierobežotas.

Gaidāms, ka ierosinātajiem pasākumiem būs preventīva ietekme un tie samazinās vajadzību izmantot tiesas procedūras strīdu risināšanai, kā tas, šķiet, jau ir valstīs, kurās ir izveidotas atbalsta iestādes, kas aptver diskrimināciju pilsonības dēļ.

Lai gan nav noteiktas īstenošanas izmaksas, kas varētu rasties uzņēmumiem, šis risinājums paredz konkrētas izmaksas apvienībām un organizācijām, kuras drīkstēs veikt tiesisku darbību, jo tām būs jāsedz ar juridiskajām procedūrām saistītās izmaksas.

7.5. 5. risinājums – Direktīva, ar ko tiek ieviesta pastiprināta ES migrējošo darba ņēmēju aizsardzība

Noteikumi, kas būtu jāpieņem šajā politikas risinājumā papildus 4. risinājumā paredzētajiem, varētu paredzēt arī dažus pienākumus darba devējiem.

Sociālā ietekme

Aktīvi pasākumi diskriminācijas novēršanai būtu tieši piemērojami attiecīgā kontekstā, proti, darbavietā. Tādā veidā tiktu nodrošināts, ka informācija nonāk pie attiecīgajiem adresātiem. Sankcijas un kompensācijas cietušajiem arī palielinātu tiesisko noteiktību, jo tiktu izveidots tiesību un pienākumu kopums.

Informēšanas pienākums un/vai aktīvi diskriminācijas novēršanas pasākumi vienlīdzīgu attieksmi padarītu par uzņēmuma cilvēkresursu politikas daļu, tādējādi palielinot valstu darba ņēmēju un uzņēmēju izpratni par piemērojamajām tiesībām, kā arī par jautājuma īpašo specifiku.

Diskriminācijas novēršanas pasākumi pēc sava rakstura ir paredzēti tam, lai samazinātu diskriminējošu praksi. Sankciju draudi var atturēt darba devējus no diskriminējošas rīcības.

Ja tiktu ieviesti noteikumi attiecībā uz cietušo personu aizsardzību, individuālie darba ņēmēji nokļūtu izdevīgākā pozīcijā un varētu stingrāk pastāvēt uz savām tiesībām.

Šā politikas risinājuma noteikumi palīdzētu samazināt diskrimināciju pilsonības dēļ, izmantojot kombinētu pieeju — gan stimulējot darba ņēmējus izmantot savas tiesības (4. risinājums), gan ieviešot diskriminācijas novēršanu.

Lai gan paredzētie elementi dos būtisku signālu sabiedrībai par diskriminācijas apkarošanu, nebija iespējams parādīt, vai praksē tiem būs būtiska ietekme uz attiecīgajām personām.

Ekonomiskā ietekme

Īstenošanas izmaksas, kas varētu rasties valstu iestādēm, ir tāda pašas 4. politikas risinājumā aprakstītās. Tiesvedību skaits tiesās varētu mainīties, taču tas ir ļoti neskaidrs jautājums; turklāt īstermiņa un ilgtermiņa ietekme var būt pilnīgi atšķirīga. Tādēļ šo aspektu nebija iespējams iekļaut analīzē.

Šis politikas risinājums darba devējiem radītu atbilstības nodrošināšanas izmaksas, kas galvenokārt ietvertu cilvēkstundu izmaksas un izmaksas aktīviem pasākumiem, piemēram, mācību aprīkojumam un pasākumiem. Ir grūti precīzi aplēst šīs izmaksas, jo tās būs atkarīgas no darba devēju veiktajiem pasākumiem. Gaidāms, ka tās lielākoties būs atkarīgas no uzņēmuma lieluma, lai gan neliela nemainīgo izmaksu daļa būs neatkarīga no uzņēmuma lieluma.

Īstenošanas izmaksas radīsies arī, piemērojot noteikumus par sankcijām/kompensācijām. Tomēr konkrētas summas noteikšana tiks atstāta katras dalībvalsts ziņā. Tādēļ konkrētā ekonomikas un finansiālā ietekme būs atkarīga no katras dalībvalsts.

8. RISINĀJUMU SALĪDZINĀJUMS

Tika salīdzināts, cik šie risinājumi ir efektīvi attiecībā uz iniciatīvas konkrēto mērķu sasniegšanu, iedarbīgumu, saskaņotību ar ES vispārējiem mērķiem un ietekmi uz ieinteresētajām personām.

Vispiemērotākais risinājums ir 2. un 4. risinājuma apvienojums. Tie ir nedaudz mazāk efektīvi nekā 5. politikas risinājums, taču šī pieeja ir visefektīvākā. Šie risinājumi kopā ļautu visaptveroši novērst visas apzinātās konkrētās problēmas, neradot pārmērīgi lielas atbilstības nodrošināšanas izmaksas. Tie ir saskanīgāki ar vispārējiem mērķiem, nekā 5. risinājums, kas rada nesamērīgas izmaksas uzņēmumiem. Tie ir arī risinājumi, kuru ietekme ir visparedzamākā.

9. PĀRRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA

Pārraudzības nolūkiem izmantos vairākus kvantitatīvos (piemēram, sūdzību skaits) un kvalitatīvos rādītājus (piemēram, ziņojumi no ekspertu tīkla), kā arī to atbalsta iestāžu izstrādātos ziņojumus, apsekojumus un ieteikumus, kuras tiks izveidotas saskaņā ar šo iniciatīvu.

Divus gadus pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām Komisija ar ārējo ekspertu palīdzību veiks novērtējumu. Tajā tiks vērtēti šādi aspekti:

- pilsoņu un ieinteresēto personu informētība par tādiem elementiem, kurus ievieš ar šo direktīvu;

- atbalsta iestāžu veiktās darbības un citu organizāciju un apvienību nozīme;
- visbiežāk izskatītie diskriminācijas veidi un situācijas izmaiņas salīdzinājumā ar *status quo*.

Kopumā šajā novērtējumā būtu jāizvērtē, vai jaunieviestie elementi ir radījuši pozitīvas pārmaiņas, un jāapzina līdz šim sastaptās grūtības.