



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 26.4.2013
SWD(2013) 148 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

**Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV**

**om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri
rörlighet för arbetstagare**

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

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	INLEDNING.....	3
2.	FÖRFARANDEFRÅGOR OCH SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER.....	3
3.	PROBLEMFORMULERING	4
3.1.	Lägesbeskrivning	4
3.2.	Problemen	4
3.2.1.	Offentliga myndigheter som inte följer unionslagstiftningen (icke överensstämmande lagstiftning eller felaktig tillämpning) och effekten på migrerande arbetstagare inom unionen.....	4
3.2.2.	Arbetsgivare och juridiska rådgivare som inte följer unionslagstiftningen (de kan eller vill inte tillämpa unionslagstiftningen korrekt) och effekten på migrerande arbetstagare inom unionen	4
3.2.3.	Migrerande arbetstagare inom unionen har inte tillgång till information eller medel för att ta till vara sina rättigheter	5
3.3.	Orsaker	5
3.4.	Vem påverkas och hur?.....	5
3.5.	Nollalternativ och behov av insatser	5
4.	SUBSIDIARITETSANALYS	6
5.	MÅL.....	6
6.	ALTERNATIV	6
6.1.	Inga ytterligare åtgärder på EU-nivå (nollalternativ).....	6
6.2.	Gemensamma riktlinjer	6
6.3.	Kommissionsrekommendation till medlemsstaterna	7
6.4.	Direktiv om införande av stödåtgärder för migrerande arbetstagare inom unionen	7
6.5.	Direktiv om införande av ökat skydd för migrerande arbetstagare inom unionen	7
7.	KONSEKVENSBEDÖMNING.....	7
7.1.	Alternativ 1: Nollalternativ	7
7.2.	Alternativ 2: Gemensamma riktlinjer.....	8
7.3.	Alternativ 3: Rekommendation	8
7.4.	Alternativ 4: Direktiv om införande av stödåtgärder	9
7.5.	Alternativ 5: Direktiv om införande av ökat skydd	10
8.	JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN	10
9.	ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING.....	11

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare

(Text av betydelse för EES)

1. INLEDNING

Fri rörlighet för arbetstagare är en av de fyra friheter som ligger till grund för den inre marknaden, tillsammans med fri rörlighet för varor, tjänster och kapital. Den är fastställd i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och har utvecklats närmare i sekundärrätten genom förordning (EG) nr 492/2011 (tidigare förordning (EEG) nr 1612/68).

Den innebär att EU-medborgare som flyttar till en annan medlemsstat för att få anställning har rätt att inte diskrimineras på grund av sin nationalitet när det gäller följande: tillgång till sysselsättning, anställningsvillkor, tillgång till sociala och skattemässiga förmåner, medlemskap i fackföreningar, tillgång till utbildning, bostad och utbildning för barn.

Detta initiativ är inte avsett att skapa nya rättigheter för migrerande arbetstagare inom unionen, utan är en reaktion på de många farhågor som olika parter har uttryckt avseende behovet att garantera att EU-medborgarnas rättigheter är reella och att undanröja de hinder som de stöter på när de rör sig över gränserna. Det överensstämmer med Europa 2020-strategin och ”sysselsättningspaketet” som antagits av kommissionen.

2. FÖRFARANDEFRÅGOR OCH SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER

Det har tagits hänsyn till studier och rapporter av experter på området fri rörlighet för arbetstagare, t.ex. nätverket av oberoende experter som stöder den verksamhet som bedrivs av GD Sysselsättning, socialpolitik och inkludering.

Vid ett offentligt samråd som hölls från juni till augusti 2011, uppmanades medborgare och organisationer att framföra synpunkter på de viktigaste problemen i samband med EU-arbetstagares rörlighet, den nuvarande skyddsnivån och behovet av att EU agerar för att hjälpa arbetstagare att till fullo utnyttja sina rättigheter.

Frågan diskuterades inom rådgivande kommittén för fri rörlighet för arbetstagare, vilken består av företrädare för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter både på nationell och på europeisk nivå.

3. PROBLEMFORMULERING

3.1. Lägesbeskrivning

Den fria rörligheten för arbetstagare som har funnits i mer än 40 år bygger på en uppsättning viktiga och solida rättigheter. Domstolen har gett viktig vägledning när det gäller tolkningen av de berörda bestämmelserna.

Överträdelseförfaranden är ett viktigt hjälpmedel för att garantera att reglerna tillämpas. De leder till förändringar av lagstiftning och allmänna förfaranden som inte överensstämmer med unionslagstiftningen. De leder dock inte till en lösning i specifika fall för de enskilda som berörs och får inte inledas i fall som avser privaträttsliga organ.

Till skillnad från vad som är fallet på EU-nivå inom andra områden, såsom diskriminering på grund av ras, religion, ålder eller kön, har migrerande arbetstagare inom unionen som utsätts för diskriminering på grund av nationalitet inga andra möjligheter än att förlita sig på kommissionens åtgärder och att väcka talan vid nationella domstolar. För att enskilda arbetstagare ska kunna utöva sina rättigheter på ett verkningsfullt sätt är de befintliga åtgärderna på EU-nivå således begränsade.

Varje medlemsstat beslutar enligt sitt eget rättssystem vilken typ av stöd och skydd som ges migrerande arbetstagare inom unionen. Stödet och skyddet skiljer sig därför åt mellan medlemsstaterna. Rapporter från experter på området tyder på att skyddet för EU-medborgarna är starkare i länder där diskriminering på grund av nationalitet är uttryckligen förbjuden.

Det finns stort utrymme för större geografisk rörlighet mellan EU:s medlemsstater. Enligt EU:s arbetskraftsundersökning var 2011 endast 3,1 % av den europeiska befolkningen i arbetsför ålder bosatt i en annan medlemsstat än sin egen.

3.2. Problemen

Medan de rättigheter som rör fri rörlighet för arbetstagare är starka, visar ett antal indikatorer att diskriminering på grund av nationalitet äger rum och att det är svårt för arbetstagarna att utöva sina rättigheter i praktiken. Följande problem har konstaterats:

3.2.1. *Offentliga myndigheter som inte följer unionslagstiftningen (icke överensstämmande lagstiftning eller felaktig tillämpning) och effekten på migrerande arbetstagare inom unionen*

Bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare har varit i kraft i mer än 40 år. Trots detta finns det i medlemsstaterna fortfarande problem med bristande överensstämmelse i nationell lagstiftning och allmän praxis och dessa fortsätter att rapporteras till kommissionen. Dessa problem kan ha allvarliga negativa konsekvenser för EU-medborgarna, eftersom de kan påverka deras sysselsättningsmöjligheter, deras arbetsvillkor eller deras tillgång till sociala förmåner och deras liv både på det yrkesmässiga och på det personliga planet. De påverkar också EU-medborgarnas integration på arbetsmarknaden och i samhället i värdlandet. Även om dessa problem kan behandlas på EU-nivå genom överträdelseförfaranden, påverkar detta inte direkt den som berörs.

3.2.2. *Arbetsgivare och juridiska rådgivare som inte följer unionslagstiftningen (de kan eller vill inte tillämpa unionslagstiftningen korrekt) och effekten på migrerande arbetstagare inom unionen*

Det har rapporterats om fall där offentliga och privata arbetsgivare inte respekterar EU-bestämmelserna, oavsett om den nationella lagstiftningen är korrekt eller inte. Information som samlats in av experter och av kommissionen tyder på att detta problem är återkommande,

även om medvetenheten om sådana problem beror på i hur hög grad sådana fall uppmärksammas offentligt. Problem på grund av privata arbetsgivares åtgärder kan inte hanteras på EU-nivå genom överträdelseförfaranden. Därför kan medborgare som utsätts för diskriminering endast förlita sig på de mekanismer och medel som finns att tillgå på nationell nivå. Arbetsgivares åtgärder kan ha allvarliga konsekvenser för de berörda arbetstagarnas personliga situation och påverka deras möjligheter att få anställning och/eller deras arbetsförhållanden.

3.2.3. Migrerande arbetstagare inom unionen har inte tillgång till information eller medel för att ta till vara sina rättigheter

I olika undersökningar har de som svarat uppgett att de inte vet vart de ska vända sig när de ställs inför problem som rör deras EU-rättigheter. Detta pekar på att det inte finns någon tydlig referenspunkt för EU-medborgare. Oklarhet om det bästa stället att få information om EU-rättigheter har också angetts. Det är också svårt för EU-arbetstagare som utnyttjar sin rätt till fri rörlighet att utnyttja de skyddsmöjligheter som finns, av flera olika skäl (t.ex. att de inte känner till förfarandena eller de nationella systemen jämte bristande språkkunskaper). Detta bekräftades av resultaten av det offentliga samrådet, där en majoritet av medborgarna angav att deras beslut att arbeta i en annan medlemsstat skulle påverkas starkt av nivån på skyddet för arbetstagare. Ovilja att rapportera diskriminering är också en viktig faktor.

3.3. Orsaker

Fyra huvudsakliga orsaker har konstaterats: 1) okunnighet om EU-arbetstagares rättigheter enligt unionslagstiftningen och okunnighet om möjligheterna till prövning, 2) bristande förståelse av unionslagstiftningen och bristande rättssäkerhet, 3) otillräckligt stöd till migrerande arbetstagare inom unionen så att de kan utöva sina rättigheter och 4) protektionism och ovilja att efterleva kraven.

3.4. Vem påverkas och hur?

De problem som konstaterats påverkar EU-medborgare som flyttar till en annan medlemsstat i samband med anställning, inbegripet arbetssökande och medborgare i en viss medlemsstat som har utnyttjat sin rätt till fri rörlighet och kommer tillbaka till sin ursprungliga medlemsstat för att arbeta.

I genomsnitt har 67,9 % av de EU-medborgare i arbetsför ålder som är bosatta i en annan medlemsstat sysselsättning och 9,1 % är arbetslösa. Teoretiskt sett kan samtliga vid någon tidpunkt få problem med ändamålsenlig tillämpning av rättigheterna. De medborgare som avser att flytta någon gång i framtiden (17 %) kan även påverkas.

Problemen kan gälla alla arbetstagare i EU och alla yrken och branscher. Även familjemedlemmar kan påverkas, eftersom de har vissa rättigheter enligt EU-bestämmelserna.

Arbetsgivare och nationella myndigheter kan också påverkas, eftersom bättre efterlevnad av migrerande arbetstagares rättigheter kan medföra kostnader för dem.

3.5. Nollalternativ och behov av insatser

I det nuvarande ekonomiska och sociala läget kan ytterligare begränsningar av rättigheter för migrerande arbetstagare inom unionen inte uteslutas. Det framgår av specifika åtgärder som observerats i hela Europa och av olika undersökningar att det finns en ökande intolerans mot migrerande arbetstagare inom unionen, som kan leda till diskriminerande åtgärder.

Efter utvidgningarna 2004 och 2007 har arbetstagare från andra medlemsstater ställts inför nya problem med tillämpningen av unionslagstiftningen och detta kräver en ökad pedagogisk insats på området fri rörlighet.

Detta initiativ kan bidra till att främja och underlätta rörligheten, eftersom bekämpning av diskriminering på grund av nationalitet ger en positiv signal till dem som önskar arbeta i en annan medlemsstat och betyder att inte lika många avskräcks från att flytta på grund av dåliga erfarenheter eller för att de förväntar sig att få problem.

4. SUBSIDIARITETSANALYS

I artikel 46 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt fastställs unionens behörighet att utfärda direktiv eller förordningar i vilka de åtgärder anges som är nödvändiga för att genomföra den fria rörlighet för arbetstagare som definieras i artikel 45 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Detta initiativ ger medlemsstaterna möjlighet att vidta lämpliga genomförandeåtgärder och är därför förenligt med proportionalitetsprincipen. De medlemsstater som redan har ett detaljerat rättsligt skydd mot diskriminering på grund av nationalitet behöver inte göra stora förändringar i sina egna system.

Om målen för detta initiativ uppnås bidrar detta till att befästa de grundläggande rättigheter som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

5. MÅL

Detta initiativ ligger i linje med det allmänna målet att se till att EU-medborgare behandlas lika. Detta är ett av de centrala värdena för Europeiska unionen och en viktig del av EU-medborgarskapet. Att se till att detta mål uppnås bidrar till att den inre marknaden fungerar bättre.

Följande särskilda mål har satts upp:

- Minskad diskriminering på grund av nationalitet av migrerande arbetstagare inom unionen.
- Minskad diskrepans mellan rättigheter på pappret och utövandet av dessa rättigheter i praktiken, vilket bidrar till att uppnå ett fullständigt och korrekt genomförande av den befintliga lagstiftningen och möjliggör att den inre marknaden fungerar bättre.

För att uppnå dessa mål har följande operativa mål fastställts:

- Ökad medvetenhet hos medborgare, arbetsgivare, offentliga myndigheter och andra berörda parter om rättigheterna för migrerande arbetstagare inom unionen.
- Förbättrad rättssäkerhet.
- Lämpliga verktyg till stöd för EU-arbetstagare att utöva sina rättigheter.

6. ALTERNATIV

Följande alternativ har bedömts:

6.1. Inga ytterligare åtgärder på EU-nivå (nollalternativ)

6.2. Gemensamma riktlinjer

Detta alternativ skulle inriktas på att medlemsstaterna och kommissionen antar gemensamma riktlinjer för att föra en gemensam politik för tillämpning och tolkning av EU:s bestämmelser om fri rörlighet för arbetstagare. Dessutom skulle kommissionen anta tolkningsdokument.

6.3. Kommissionsrekommendation till medlemsstaterna

Detta alternativ innebär att kommissionen antar en allmän rekommendation till medlemsstaterna i syfte att uppmuntra dem att vidta åtgärder för följande:

- Ökad medvetenhet om rättigheter för migrerande arbetstagare inom unionen.
- Förbättrat stöd till migrerande arbetstagare inom unionen, genom att det införs möjligheter till prövning, att det inrättas strukturer till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen och att sammanslutningar och organisationer får rätt att vidta rättsliga åtgärder till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen eller på deras vägnar.

6.4. Direktiv om införande av stödåtgärder för migrerande arbetstagare inom unionen, i synnerhet följande:

- En rättslig förpliktelse att ge migrerande arbetstagare inom unionen möjligheter till prövning.
- Inrättande av strukturer till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen, för att främja rättigheter, hjälpa migrerande arbetstagare inom unionen att ta tillvara sina rättigheter, utarbeta undersökningar och rapporter samt anta rekommendationer.
- Möjlighet för sammanslutningar, organisationer eller juridiska personer som har intresse av att främja rätten till fri rörlighet för arbetstagare att delta i olika administrativa eller rättsliga förfaranden till stöd för migrerande arbetstagare inom unionen eller på deras vägnar.

6.5. Direktiv om införande av ökat skydd för migrerande arbetstagare inom unionen

Utöver de punkter som beskrivs i alternativ 4 skulle genom detta alternativ även följande införas:

- En skyldighet för arbetsgivarna att förebygga diskriminering i sina företag.
- Bestämmelser i vilka det föreskrivs påföljder eller skadestånd.
- En lagbestämmelse avsedd att skydda migrerande arbetstagare inom unionen mot all ogynnsam behandling till följd av ett klagomål.

7. KONSEKVENSBEDÖMNING

Ur ekonomisk synpunkt har det inte varit möjligt att konstatera några andra konsekvenser än sådana som är en naturlig följd av de förväntade sociala konsekvenserna och de faktiska genomförandekostnaderna. Om diskrimineringen på grund av nationalitet minskar på sysselsättningsområdet kan rörligheten inom EU bli mer attraktiv. Även om rörligheten inte skulle öka så mycket, eftersom diskriminering endast är en av de faktorer som påverkar en persons beslut att flytta, kommer konsekvenserna att bli positiva för den inre marknadens funktion, eftersom rörlighet kan spela en roll för den ekonomiska tillväxten.

7.1. Alternativ 1: Nollalternativ

Sociala konsekvenser

De problem och orsaker som konstaterats skulle förbli olösta. Det skulle inte medföra någon större förändring av nationella myndigheters och arbetsgivares agerande. Medvetenheten om rättigheterna och rättssäkerheten skulle inte påverkas i någon högre grad. Att bevara status quo innebär också att det inte finns något minsta konsoliderat stöd och skydd på EU-nivå för migrerande arbetstagare inom unionen. Den negativa inverkan skulle kvarstå för enskilda

personer som rör sig i samband med anställning och migrerande arbetstagare inom unionen skulle fortfarande ha begränsade möjligheter att fullt ut delta på arbetsmarknaden och i samhället i värdmedlemsstaten.

Ekonomiska konsekvenser

Inga genomförandekostnader har identifierats.

7.2. Alternativ 2: Gemensamma riktlinjer

Sociala konsekvenser

Att anta riktlinjer skulle medföra en gemensam tolkning av EU:s nuvarande regler för att de nationella förvaltningarna ska tillämpa dem praktiskt. Detta skulle bidra till att öka rättssäkerheten och minska bristerna i tillämpningen. Det skulle också kunna leda till färre fall av diskriminering.

Riktlinjerna skulle också bidra till att öka de nationella myndigheternas medvetenhet om rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare, dock beroende av hur de offentliggjordes och spreds i varje medlemsstat.

Riktlinjerna skulle inriktas på frågor om tolkningen av unionslagstiftningen, men skulle inte innehålla några specifika hjälp- och stödåtgärder för arbetstagare. Även om riktlinjer kan få arbetstagarna att bättre utnyttja sina rättigheter på grund av större rättssäkerhet, kommer de inte att hjälpa dem att göra dessa rättigheter gällande när det uppstår problem.

De övergripande sociala konsekvenserna skulle därför vara positiva, men begränsade.

Ekonomiska konsekvenser

Detta alternativ skulle kunna medföra vissa kostnader i samband med spridning och offentliggörande av riktlinjerna, inbegripet översättningskostnader. Kostnaderna kommer att vara beroende av medlemsstaternas specifika insatser i detta avseende.

Detta alternativ kunde minska antalet fall då nationella myndigheter tillämpar unionslagstiftningen felaktigt, men inte beröra en vidare krets av berörda parter och därför ha en begränsad inverkan på antalet klagomål och domstolsförfaranden.

Inga genomförandekostnader har identifierats för företag.

7.3. Alternativ 3: Kommissionsrekommendation till medlemsstaterna

Konsekvenserna av detta alternativ skulle kunna vara desamma som i alternativ 4, eftersom samma frågor behandlas. Skillnaden mellan alternativen och därmed deras konsekvenser beror på deras bindande eller icke bindande karaktär.

Sociala konsekvenser

Rekommendationen skulle göra frågan mer synlig, vilket kunde öka allmänhetens, berörda parter och nationella myndigheters medvetenhet om rättigheterna. Rekommendationen skulle kunna öka de nationella myndigheternas engagemang i att minska brister i genomförandet och bidra till att stärka de mekanismer som finns för att stödja och hjälpa migrerande arbetstagare inom unionen.

Rekommendationen skulle inte innebära någon skyldighet för medlemsstaterna. Med hänsyn till de varierande uppfattningarna och åtgärderna på området fri rörlighet för arbetstagare och deras rättigheter finns det en risk för ökade olikheter mellan medlemsstaternas sätt att lösa problem.

De sociala konsekvenserna kan därför bli positiva, men det beror på genomförandegraden i varje medlemsstat, varvid ökade olikheter kan minska fördelarna.

Ekonomiska konsekvenser

Konsekvenserna, inbegripet kostnaderna, är beroende av de specifika åtgärder som medlemsstaterna vidtar.

7.4. Alternativ 4: Direktiv om införande av stödåtgärder för migrerande arbetstagare inom unionen

Sociala konsekvenser

Att koppla möjligheter till prövning specifikt till diskriminering på grund av nationalitet skulle öka rättssäkerheten, eftersom medborgarna kunde vara säkra på att ha tillgång till särskilda förfaranden, oavsett vilken medlemsstat de beslutar att flytta till och arbeta i.

Det skulle öka rättssäkerheten om specialiserade organ beaktade nationalitet som diskrimineringsgrund, så att skyddet mot denna typ av diskriminering inte är beroende av en extensiv tolkning av den lagstiftning som gäller inom andra områden.

De stödjande organens insatser (undersökningar, rapporter och rekommendationer) bidrar till att öka medvetenheten och avskaffa diskriminerande lagstiftning och praxis. Eftersom dessa organ skulle ge migrerande arbetstagare inom unionen råd och stöd, kan de också förväntas uppmuntra dessa arbetstagare att göra sina rättigheter gällande. Genom att liknande organ inrättas i hela EU får medborgarna tillgång till stöd och information i varje medlemsstat. Möjligheten för sammanslutningar och organisationer att vidta rättsliga åtgärder utgör ett ytterligare incitament för migrerande arbetstagare inom unionen att göra sina rättigheter gällande.

De stödjande organen har också möjlighet att hjälpa företag och fackföreningar när de behöver råd i specifika frågor som rör migrerande arbetstagares rättigheter. Möjligheten för sammanslutningar och organisationer att vidta rättsliga åtgärder ökar antalet aktörer som deltar i kampen mot diskriminering på grund av nationalitet.

De sociala konsekvenserna blir i huvudsak positiva, eftersom diskrimineringen på grund av nationalitet borde minska.

Ekonomiska konsekvenser

Att inrätta stödjande organ innebär genomförandekostnader för de nationella myndigheterna. Eftersom det är medlemsstaterna som ska utse de berörda organen varierar dock de faktiska kostnaderna, beroende på om en ny struktur skapas eller om redan existerande organ får nya uppgifter. Samtliga 27 medlemsstater har för närvarande särskilda strukturer för att behandla diskriminering på andra grunder. Om de beslutar att ge dem uppgiften att bekämpa diskriminering på grund av nationalitet begränsas genomförandekostnaderna till att de får ytterligare uppgifter.

De föreslagna åtgärderna förväntas ha en förebyggande effekt och minska behovet av domstolsförfaranden för att lösa tvister, eftersom detta tycks vara fallet i de länder där det redan finns stödjande organ som behandlar diskriminering på grund av nationalitet.

Det har inte konstaterats några genomförandekostnader för företag, men detta alternativ skulle innebära vissa kostnader för de sammanslutningar och organisationer som får vidta rättsliga åtgärder, eftersom de måste bära kostnaderna i samband med de rättsliga förfarandena.

7.5. Alternativ 5: Direktiv om införande av ökat skydd för migrerande arbetstagare inom unionen

De bestämmelser som skulle antas inom ramen för detta alternativ, utöver dem som avses i alternativ 4, innebär också vissa skyldigheter för arbetsgivarna.

Sociala konsekvenser

Aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering blir direkt tillämpliga i det relevanta sammanhanget, nämligen på arbetsplatsen. Det innebär att det är säkert att informationen når sina mottagare. Påföljder och skadestånd till de drabbade ökar också rättssäkerheten, då det införs en rad rättigheter och skyldigheter.

Informationsskyldighet och/eller aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering skulle göra likabehandling till en del av företagets personalpolitik och därigenom öka de inhemska arbetstagarnas och företagarnas medvetenhet om de tillämpliga rättigheterna och även lyhördheten för denna fråga.

Åtgärder för förebyggande av diskriminering är per definition avsedda att avskaffa diskriminerande behandling. Hotet om påföljder kan avskräcka arbetsgivare från att handla på ett diskriminerande sätt.

Om det införs bestämmelser om skydd mot repressalier får enskilda arbetstagare en starkare ställning och de blir mer bestämda när de hävdar sina rättigheter.

De bestämmelser som föreslås i detta alternativ skulle bidra till att minska diskrimineringen på grund av nationalitet genom en kombination av incitament för arbetstagarna att utnyttja sina rättigheter (alternativ 4) och införande av diskrimineringsförebyggande åtgärder.

De planerade åtgärderna skulle visserligen ge en viktig signal till samhället att bekämpa diskriminering, men det har inte varit möjligt att visa om de i praktiken har några större konsekvenser för de enskilda som berörs.

Ekonomiska konsekvenser

Genomförandekostnaderna för de nationella myndigheterna är desamma som för alternativ 4. Det kan bli en förändring av antalet domstolsförfaranden, men detta är mycket osäkert, och dessutom kan konsekvenserna på kort och lång sikt vara helt olika. Därför var det inte möjligt att låta denna aspekt ingå i analysen.

Detta alternativ innebär genomförandekostnader för arbetsgivarna, huvudsakligen bestående av arbetstidskostnader i samband med aktiva åtgärder, t.ex. för utbildningshjälpmedel och utbildningsaktiviteter. Det är svårt att göra riktiga uppskattningar av dessa kostnader, eftersom de varierar beroende på vilka åtgärder som arbetsgivarna vidtar. Till stor del kan kostnaderna förväntas variera beroende på företagets storlek, medan en liten del av dem, vilka är fasta kostnader, är oberoende av företagets storlek.

Det kommer också att uppstå genomförandekostnader på grund av bestämmelserna om påföljder/skadestånd. Det är dock varje enskild medlemsstat som ska fastställa det specifika beloppet. Därför kommer de specifika ekonomiska och finansiella konsekvenserna att bero på varje enskild medlemsstat.

8. JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN

Alternativen har jämförts med avseende på deras ändamålsenlighet när det gäller att uppnå de specifika målen för initiativet, deras effektivitet, deras överensstämmelse med EU:s allmänna mål och deras konsekvenser för berörda parter.

Det rekommenderade alternativet är en kombination av alternativen 2 och 4. De är en aning mindre effektiva än alternativ 5, men är det mest ändamålsenliga tillvägagångssättet. Tillsammans innebär dessa alternativ en övergripande lösning på alla de problem som framkommit, utan att detta medför alltför stora kostnader för att följa reglerna. De stämmer bättre överens med de allmänna målen än alternativ 5, som orsakar företagen oproportionerliga kostnader. Dessa alternativ har också de mest förutsägbara konsekvenserna.

9. ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

Flera indikatorer, såväl kvantitativa (t.ex. antalet klagomål) som kvalitativa (t.ex. rapporter från nätverket av experter), kommer att användas för övervakningen, tillsammans med rapporter, undersökningar och rekommendationer från de stödjande organ som kommer att inrättas enligt detta initiativ.

Två år efter att tidsfristen för införlivande löpt ut kommer kommissionen att göra en utvärdering med stöd av externa experter. Utvärderingen kommer att bedöma följande:

- Medvetenheten bland medborgare och berörda parter om att de element som har införts genom direktivet existerar.
- De stödjande organens verksamhet och andra organisationers och sammanslutningars roll.
- De typer av diskriminering som oftast behandlas och om detta har ändrats jämfört med status quo.

Denna utvärdering bör också allmänt utvärdera om de nyligen införda elementen har lett till positiva förändringar och kartlägga de svårigheter som uppstått fram till den tidpunkten.