



Brüssel, 26.4.2013
SWD(2013) 148 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

Ettepanek:
EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,
meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise kontekstis töötajatele antud õiguste kasutamist

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

SISUKORD

1.	SISSEJUHATUS	3
2.	MENETLUSKÜSIMUSED JA KONSULTEERIMINE HUVITATUD ISIKUTEGA	3
3.	PROBLEEMI PÜSTITUS	3
3.1.	Praegune olukord	3
3.2.	Probleemid	4
3.2.1.	Riikide ametiasutused ei täida ELi õigusakte (mittevastavad õigusaktid või ebaõige kohaldamine) ning selle mõju ELi võõrtöötajatele	4
3.2.2.	Tööandjate ja õigusnõustajate suutmatuse täita ELi õigusakte (ei saa või ei soovi kohaldada ELi õigust korrektselt) ning selle mõju ELi võõrtöötajatele.	4
3.2.3.	ELi võõrtöötajad ei pääse ligi oma õiguste kaitsmiseks vajalikule teabele või vahenditele	4
3.3.	Põhjused ja tegurid	5
3.4.	Kellele ja kuidas mõju avaldub?	5
3.5.	Põhistsenaarium ja vajadus sekkumiseks	5
4.	SUBSIDIAARSUSE ANALÜÜS	5
5.	POLIITIKA EESMÄRGID	6
6.	VALIKUVÕIMALUSED	6
6.1.	ELi tasandiltäiendavaid meetmeid ei võeta (põhistsenaarium)	6
6.2.	Ühtsed suunised	6
6.3.	Komisjoni soovitus liikmesriikidele	6
6.4.	Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate toetusmeetmed, eelkõige järgmine:	6
6.5.	Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate tõhusam kaitse	6
7.	MÕJUANALÜÜS	7
7.1.	Võimalus 1: Põhistsenaarium	7
7.2.	Võimalus 2: Ühtsed suunised	7
7.3.	Võimalus 3: Komisjoni soovitus liikmesriikidele	8
7.4.	Võimalus 4: Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate toetusmeetmed	8
7.5.	Võimalus 5: Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate tõhusam kaitse	9
8.	VALIKUVÕIMALUSTE VÕRDLUS	10
9.	SEIRE JA HINDAMINE	10

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJUHINNANGU KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

Lisatud dokumendile:

**Ettepanek:
EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV,**

meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise kontekstis töötajatele antud õiguste kasutamist

(EMPs kohaldatav tekst)

1. SISSEJUHATUS

Töötajate vaba liikumine on lisaks kaupade, teenuste ja kapitali vabale liikumisele üks neljast põhivabadusest, millel ühtne turg põhineb. See vabadus on sätestatud ELTLi artiklis 45 ning seda on täpsustatud sekundaarses õigusaktis – määruses 492/2011 (varem määrus 1612/68).

Kõnealune artikkel annab ELi kodanikele õiguse liikuda töö eesmärgil teise liikmesriiki ja mitte saada seal diskrimineerituks kodakondsuse alusel seoses järgmisega: juurdepääs tööturule, tööttingimused, juurdepääs sotsiaaltoetustele ja maksusoodustustele, ametiühingute liikmesus, juurdepääs koolitusele, eluaseme kättesaadavus ning juurdepääs laste haridusele.

Käeoleva algatusega ei soovita anda ELi võõrtöötajatele uusi õigusi, vaid see on vastus erinevate osapoolte väljendatud murele, kuidas tagada ELi kodanike õiguste reaalne kaitse ning eemaldada piiriülese liikumise takistused. Algatus on osa strateegiast „Euroopa 2020” ja komisjoni vastu võetud tööhõivepaketest.

2. MENETLUSKÜSIMUSED JA KONSULTEERIMINE HUVITATUD ISIKUTEGA

Arvesse on võetud uuringuid ja aruandeid, mille on koostanud töötajate vaba liikumise valdkonna eksperdid, nt ekspertide võrgustik, kes toetab tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraati.

2011. aasta juunist augustini toimus avalik arutelu, mille käigus kutsuti kodanikke ja organisatsioone üles esitama oma arvamus ELi töötajate liikuvusega seotud peamiste probleemide, praeguse kaitse taseme ja vajaduse kohta ELi sekkumiseks, et aidata töötajatel oma õigusi täielikult kasutada.

Küsimust arutati töötajate vaba liikumise nõuandekomitees, mis koosneb liikmesriikide esindajatest ning nii riikliku kui ka Euroopa tasandi sotsiaalpartneritest.

3. PROBLEEMI PÜSTITUS

3.1. Praegune olukord

Töötajate vaba liikumine, mis on toimunud juba üle 40 aasta tugineb olulistele ja tugevatele õigustele. Euroopa Kohus on andnud tähtsaid suuniseid asjaomaste sätete tõlgendamiseks.

Rikkumismenetlus on oluline vahend eeskirjade täitmise tagamiseks. See aitab muuta eeskirjadele mittevastavaid õigusakte ja üldist tava. Siiski ei lahenda see asjaomaste isikute spetsiifilisi juhtumeid ning rikkumismenetlust ei saa kasutada eraõiguslike äriühingute suhtes.

Erinevalt muudest diskrimineerimise juhtumitest nagu rassi, usu, vanuse või soo alusel, ei saa ELi võõrtöötajad, keda diskrimineeritakse kodakondsuse alusel, ELi tasandil midagi muud ette võtta, kui loota komisjoni meetmetele ja viia juhtum liikmesriigi kohtusse. Olemasolevad ELi tasandi meetmed seoses üksikute töötajate õiguste tõhusa kasutamisega on seetõttu piiratud.

Iga liikmesriik otsustab oma õigussüsteemist lähtuvalt, millist toetust ja kaitset peaks pakkuma ELi võõrtöötajatele. Toetus ja kaitse on seetõttu liikmesriigiti erinevad. Valdkonna ekspertide aruanded näitavad, et riikides, kus kodakondsusel põhineva diskrimineerimise keeld on sõnaselgelt väljendatud, on ELi kodanike kaitse tugevam.

Suuremaks geograafiliseks liikumiseks ELi liikmesriikide vahel on veel palju võimalusi: 2011. aasta ELi tööjõu-uuringu andmetel elas ainult 3,1 % tööealistest Euroopa elanikest mõnes muus liikmesriigis.

3.2. Probleemid

Kuigi töötajate vaba liikumisega seotud õigused on tugevad, näitavad mitmed indikaatorid, et kodakondsusel põhinev diskrimineerimine toimub ja töötajatel on raske oma õigusi tegelikkuses kasutada. Kindlaks on tehtud järgmised probleemid:

3.2.1. Riikide ametiasutused ei täida ELi õigusakte (mittevastavad õigusaktid või ebaõige kohaldamine) ning selle mõju ELi võõrtöötajatele

Töötajate vaba liikumise õigus on kehtinud juba üle 40 aasta. Sellest hoolimata on liikmesriikides jätkuvalt probleeme siseriiklike õigusaktide ja üldise tava mittevastavusega ning sellest teatatakse ka pidevalt komisjonile. Nendel probleemidel võib olla tugev negatiivne mõju ELi kodanikele, sest see võib mõjutada nende töövõimalusi, töötingimusi ja juurdepääsu sotsiaaltoetustele ning segada nii nende töö-kui ka eraelu. Probleemid mõjutavad ka ELi kodanike lõimumist vastuvõtva riigi tööturule ja ühiskonda. Kuigi probleeme võib ELi tasandil lahendada rikkumismenetlusega, ei mõjuta see siiski otseselt asjaomaseid üksikisikuid.

3.2.2. Tööandjate ja õigusnõustajate suutmatus täita ELi õigusakte (ei saa või ei soovi kohaldada ELi õigust korrektselt) ning selle mõju ELi võõrtöötajatele.

On teatatud juhtumitest, kui ava- või eraõiguslikud tööandjad ei ole täitnud ELi eeskirju, hoolimata sellest, kas liikmesriigi tasandi õigusaktid on korrektsed või mitte. Ekspertide ja komisjoni kogutud teave näitab, et probleem on korduv, kuigi teadlikkus sellistest probleemidest sõltub suuresti sellest, kuidas avalikkust nendest juhtumitest teavitatakse. Eraõiguslike tööandjate tegevusest tulenevaid probleeme ei saa lahendada ELi tasandil rikkumismenetlusega. Seetõttu saavad diskrimineeritavad kodanikud loota üksnes liikmesriigi tasandi mehhanismidele ja võimalustele. Tööandjate tegevusel võivad olla tõsised tagajärjed töötajate isiklikule olukorrale, vähendades nende töö saamise võimalusi ja/või mõjutades töötingimusi.

3.2.3. ELi võõrtöötajad ei pääse ligi oma õiguste kaitsmiseks vajalikule teabele või vahenditele

Mitmes uuringus mainisid vastajad, et nad ei tea kuhu pöörduda, kui nende ELi õigustega on probleeme. See näitab, et ELi kodanikel puudub konkreetne punkt, kuhu pöörduda. Mainiti ka vähest selgust selle suhtes, milline oleks parim koht teabe saamiseks ELi õiguste kohta. ELi töötajatel on oma õigusi raske kasutada ka mitmete faktorite tõttu (menetluse ja riikliku

süsteemi mittetundmine, vähene keeleoskus), mis aitaksid neil olemasolevaid kaitse võimalusi paremini kasutada. Seda kinnitas ka avalik arutelu, kus enamik kodanike teatas, et töötajatele pakutava kaitse tase mõjutaks tugevalt nende otsust minna tööle teise liikmesriiki. Oluline faktor on ka soov diskrimineerimisest mitte teatada.

3.3. Põhjused ja tegurid

Kindlaks on tehtud neli põhilist tegurit: 1) teadmatus ELi töötajate õigustest, mis tulenevad ELi õigusaktidest, ning teadmatus võimalikest hüvitusvõimalustest; 2) ELi õigusaktide vähene mõistmine ja õiguskindluse puudumine; 3) ebapiisav toetus ELi võõrtöötajatele oma õiguste teostamisel; 4) proteksionism ja soovimatus eeskirju täita.

3.4. Kellele ja kuidas mõju avaldub?

Probleem puudutab ELi kodanikke, kes liiguvad töö eesmärgil teise liikmesriiki, samuti kõnealuse liikmesriigi töötajaid ja kodanikke, kes on oma vaba liikumise õigust kasutanud ja tulevad tagasi tööle päritoluliikmesriiki.

Keskmiselt töötab teises liikmesriigis elavatest tööealistest ELi kodanikest 67,9% ning 9,1% on töötud. Teoreetiliselt võib kõigil neil olla mingil hetkel probleeme oma õiguste kasutamisel. Mõjutatud võivad olla ka need kodanikud, kes kavatsevad kolida tulevikus (17%).

Probleem võib puudutada kõiki ELi töötajaid ning kõiki ameteid ja tegevusvaldkondi. Samuti on mõjutatud pereliikmed, sest neil on ELi sätete kohaselt teatud õigused.

Mõju avaldub ka tööandjatele ja riikide ametiasutustele, sest võõrtöötajate õiguste parem kasutamine, võib põhjustada kulusid.

3.5. Põhistsenaarium ja vajadus sekkumiseks

Praeguses majanduslikus ja sotsiaalses kontekstis ei saa välistada ELi võõrtöötajate õiguste edasist piiramist. Teatavad meetmed terves Euroopas ning mitmed uuringud on näidanud, et ebatolerants ELi võõrtöötajate suhtes kasvab, mis võib viia diskrimineerivate meetmeteni.

2004. ja 2007. aasta laienemiste järel on liikmesriikide töötajad silmitsi uute probleemidega ELi õiguse kohaldamisel ning seetõttu on vaja pedagoogilisemat lähenemist vaba liikumise valdkonnas.

Käesolev algatus võib liikuvust julgustada ja lihtsustada, sest kodakondsusel põhineva diskrimineerimisega võitlemine saadab positiivse signaali neile, kes soovivad teises liikmesriigis teha, ning vähem inimesi ei julge kolida seetõttu, et on halbu kogemusi või nad kardavad kohata probleeme.

4. SUBSIDIAARSUSE ANALÜÜS

ELTLi artikliga 46 kehtestatakse liidu pädevus võtta vastu direktiive või määrusi, mis sätestavad meetmed töötajate liikumisvabaduse tagamiseks, nagu on osutatud ELTLi artiklis 45.

Käesolev algatus võimaldab liikmesriikidel võtta asjakohaseid rakendusmeetmeid, millega peetakse kinni proportsionaalsuse põhimõttest. Liikmesriigid, kellel juba on üksikasjalik õiguslik kaitse kodakondsusel põhineva diskrimineerimise vastu, ei pea tegema olulisi muudatusi oma süsteemis.

Kõnealuse algatuse eesmärkide saavutamine aitab konsolideerida Euroopa Liidu põhiõiguste hartas sätestatud põhiõigusi.

5. POLIITIKA EESMÄRGID

Käesoleva algatuse üldine eesmärk on tagada ELi kodanike võrdne kohtlemine. See on Euroopa Liidu üks keskseid väärtusi ja ELi kodakondsuse üks põhielement. Selle eesmärgi täitmine aitab siseturul sujuvamalt toimida.

Kindlaks on tehtud järgmised erieesmärgid:

- vähendada ELi liikuvate töötajate diskrimineerimist kodakondsuse alusel;
- vähendada erinevust ELi liikuvate töötajate paberil olevate õiguste ja nende õiguste tegelikkuses kohaldamise vahel, aidates seega saavutada olemasolevate õigusaktide korrektset kohaldamist ja siseturu sujuvamat toimimist;

Nende poliitiliste eesmärkide saavutamiseks on kindlaks määratud tegevuseesmärgid:

- suurendada teadlikkust ELi võõrtöötajate õiguste kohta kodanike, töandjate, ametiasutuste ja muude sidusrühmade hulgas;
- suurendada õiguskindlust;
- anda ELi töötajatele sobivad toetusvahendid oma õiguste kaitsmiseks.

6. VALIKUVÕIMALUSED

Kindlaks on tehtud järgmised võimalused:

6.1. ELi tasandiltäiendavaid meetmeid ei võeta (põhistsenaarium)

6.2. Ühtsed suunised

Selle võimaluse puhul võtaksid liikmesriigid ja komisjon vastu ühtsed suunised, et oleks ühtne lähenemisviis ELi töötajate vaba liikumise eeskirjade kohaldamise ja tõlgendamise puhul. Sellele lisanduksid tõlgendavad dokumendid, mille võtaks vastu komisjon.

6.3. Komisjoni soovitus liikmesriikidele

Selle võimaluse puhul võtaks komisjon vastu üldise soovitusel liikmesriikidele, et julgustada neid võtma meetmeid, mis:

- suurendaksid teadlikkust ELi võõrtöötajate õiguste kohta;
- suurendaksid toetust ELi võõrtöötajatele, nõudes hüvitismehhanismi loomist, luues tugistruktuurid ELi võõrtöötajatele ning võimaldades ühingutel ja organisatsioonidel algatada kohtumenetlust ELi võõrtöötajat esindades või teda toetades.

6.4. Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate toetusmeetmed, eelkõige järgmine:

- õiguslik kohustus tagada ELi võõrtöötajatele asjakohased hüvitamise viisid;
- luua struktuurid ELi võõrtöötajate toetamiseks. See hõlmaks õiguste edendamist, ELi võõrtöötajate toetamist oma õiguste kohaldamisel, uuringute tegemist, aruannete koostamist ja soovitude vastuvõtmist;
- tagada, et ühingud, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on huvi kaitsta töötajate vaba liikumise õigust, võivad kõigis haldus- ja õigusmenetluses ELi liikuvat töötajat esindada või toetada.

6.5. Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate tõhusam kaitse

Lisaks 4. valikuvõimaluses kirjeldatule kehtestatakse käesoleva võimalusega:

- tööandja kohustus vältida diskrimineerimist oma ettevõtetes;
- meetmed, millega kehtestatakse sanktsioonid või hüvitis;
- õiguslik säte, mille eesmärk on kaitsta ELi võõrtöötajaid mis tahes negatiivse kohtlemise eest kaebuse esitamise tõttu.

7. MÕJUANALÜÜS

Majanduslikust perspektiivist ei ole olnud võimalik teha kindlaks muud mõju kui see, mis loomuldas tuleneb oodatavast sotsiaalsest mõjust ja rakendamisega seotud tegelikest kuludest. Tööga seotud kodakondsusel põhineva diskrimineerimise vähendamine võib muuta ELi-sisese liikuvuse atraktiivsemaks. Kuigi liikuvus ei pruugi märkimisväärselt suureneada, sest diskrimineerimine on ainult üks faktor, mis mõjutab inimese liikumissoovi, on mõju ühtse turu toimimisele positiivne, sest liikuvus võib mängida olulist rolli majanduskasvus.

7.1. Võimalus 1: Põhistsenaarium

Sotsiaalne mõju

Kirjeldatud probleemide ja teguritega ei tegeletaks. Riiklike ametiasutuste ja töötajate käitumises ei toimuks olulisi muutusi. Ei ole märkimisväärselt mõju õigustest teadlik olemisele ja õiguskindlusele. *Status quo* säilitamine tähendaks, et ELi tasandil ei oleks võõrtöötajate minimaalset konsolideeritud toetust. See mõjutaks jätkuvalt negatiivselt töö eesmärgil liikuvaid üksikisikuid ning põlistaks ELi võõrtöötajate vähese võimaluse täielikult osaleda vastuvõtva liikmesriigi tööturul ja ühiskonnas.

Mõju majandusele

Rakendamisega seotud kulud ei ole täheldatud.

7.2. Võimalus 2: Ühtsed suunised

Sotsiaalne mõju

Suuniste vastuvõtmine tooks kaasa olemasolevate ELi eeskirjade ühtse tõlgendamise, pidades silmas nende praktilist rakendamist riiklike ametiasutuste poolt. See aitaks suurendada õiguskindlust ja vähendada rakendamise puudujääke. Samuti väheneks tõenäoliselt diskrimineerimisjuhtumite arv.

Suunised aitaksid suurendada riiklike ametiasutuste teadlikkust töötajate vaba liikumisega seotud õiguste kohta, kuid see sõltuks ka igas liikmesriigis toimuvast teavitus- ja levitustegevusest.

Suunised keskendusid ELi õiguse tõlgendamise küsimustele, kuid ei sisaldaks konkreetseid meetmeid töötajate toetamiseks. Kuigi suunised võiksid mõjutada töötajaid oma õigusi paremini kasutama suurema õiguskindluse tõttu, ei aitaks need kaasa nende õiguste rakendamisele, kui tekivad probleemid.

Üldine sotsiaalne mõju oleks seega positiivne, kuid piiratud ulatusega.

Majanduslik mõju

Selle võimalusega kaasneksid teatavad rakenduskulud, mis on seotud suuniste avaldamise ja levitamisega, sealhulgas tõlkekulud. Kulude suurus sõltuks liikmesriikide pingutustest selles valdkonnas.

See võimalus võiks vähendada juhtumeid, kui liikmesriikide ametiasutused ELi õigust valesti kohaldavad, kuid see ei mõjutaks sidusrühmi laiemalt ning seega oleks mõju kaebuste ja kohtumenetluste arvule piiratud.

Rakendamisega kaasnevaid kulusid ettevõtetele ei ole täheldatud.

7.3. Võimalus 3: Komisjoni soovitus liikmesriikidele

Selle võimaluse mõju oleks tõenäoliselt sama, mis võimaluse 4 puhul, sest tähelepanu pööratakse samadele küsimustele. Võimaluste ja nende mõju erinevus seisneks nende siduvas või mittesiduvas olemuses.

Sotsiaalne mõju

Soovitus annaks teemale teatava nähtavuse, mis võiks suurendada teadlikkust kodanike, asjaomaste sidusrühmade ja liikmesriikide ametiasutuste hulgas. See suurendaks liikmesriikide ametiasutuste seotust rakendamise puudujääkide vähendamisega ning aitaks tugevdada ELi võõrtöötajatele kättesaadavaid toetus- ja abimehhanisme.

Soovitusega ei pandaks liikmesriikidele mingeid kohustusi. Võttes arvesse erinevaid arusaamu ja meetmeid töötajate vaba liikumise ja nende õiguste valdkonnas, on oht, et liikmesriigid lahendavad probleeme järjest erinevamalt.

Sotsiaalne mõju võib seega olla positiivne, kuid see sõltub rakendamisest igas liikmesriigis ning suurenev erinevus võib saadavat kasu vähendada.

Majanduslik mõju

Mõju kuludele sõltub igas liikmesriigis võetavatest konkreetsetest meetmetest.

7.4. Võimalus 4: Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate toetusmeetmed

Sotsiaalne mõju

Hüvitusvõimaluste seostamine konkreetselt kodakondsusel põhineva diskrimineerimise küsimustega suurendaks õiguskindlust, sest kodanikud oleksid kindlad, et nende jaoks on olemas kindlad menetlused, ükskõik millisesse liikmesriiki nad kolida ja seal töötada otsustaks.

Kodakondsuse kui diskrimineerimise põhjusega tegelemine spetsiaalsete asutuste kaudu, ilma et kaitse sellise diskrimineerimise vastu oleks sõltuv muudes valdkondades kohaldatavate õigusaktide tõlgendamisest, suurendaks õiguskindlust.

Tugiasutuste pingutused (uuringud, aruanded, soovitused) aitaksid suurendada teadlikkust ning lõpetada diskrimineerivad seadused ja tavad. Kuna ELi võõrtöötajatele pakutaks nõu ja toetust, siis on alust oodata, et see julgustab töötajaid ka oma õigus kaitsma. Selliste asutuste loomine terves Euroopa Liidus tagaks, et kodanikel on juurdepääs toetusele ja teabele kõikides liikmesriikides. Asjaolu, et ühendused ja organisatsioonid võivad alata kohtumenetluse, oleks ELi võõrtöötajatele täiendav stiimul oma õiguste nõudmisel.

Tugiasutused saaksid aidata ka ettevõtteid ja ametiühinguid, kui need vajavad nõu spetsiifilistes võõrtöötajatega seotud küsimustes. Ühendustele ja organisatsioonidele kohtumenetluse algatamise õiguse andmine suurendaks sidusrühmade arvu, kes oleksid seotud kodakondsusel põhineva diskrimineerimise vastu võitlemisega.

Üldine sotsiaalne mõju oleks positiivne, sest diskrimineerimine kodakondsuse alusel peaks vähenema.

Majanduslik mõju

Tugiasutuste loomisega kaasneksid liikmesriikide ametiasutustele rakenduskulud. Siiski jääb asutuste nimetamine liikmesriikide otsustada, nii et tegelik kulu sõltuks sellest, kas luuakse uus struktuur või antakse olemasolevatele asutustele uusi ülesandeid. Kõigis 27 liikmesriigis on struktuurid, mis tegelevad muudel põhjustel diskrimineerimisega. Kui neile asutustele antaks ülesanne võidelda kodakondsusel põhineva diskrimineerimisega, siis piirduks rakenduskulud nende asutuste rolli suurendamisega.

Kavandatavatel meetmetel on eeldatavalt ennetav mõju ning need vähendavad vajadust toetuda vaidluste lahendamisel kohtumenetlustele, nagu on näidanud nende riikide kogemus, kus on olemas kodakondsusel põhineva diskrimineerimist käsitlevad asutused.

Kui ettevõtetele rakendamiskulusid ei kaasne, siis see võimalus põhjustaks teatavaid kulusid ühendustele ja organisatsioonidele, kellele antakse õigus alustada kohtumenetlust, sest nemad peavad kandma õiguslikke menetlustega seotud kulud.

7.5. Võimalus 5: Direktiiv, millega kehtestatakse ELi võõrtöötajate tõhusam kaitse

Selle võimaluse raames vastu võetavad sätted kehtestaksid lisaks võimaluses 4 esitatule mõningaid kohustusi ka tööandjatele.

Sotsiaalne mõju

Aktiivsed meetmed diskrimineerimise vältimiseks oleksid vahetult kohaldatavad asjakohases kontekstis, st töökohal. See tagaks teabe jõudmise adressaatideni. Sanktsioonid ja ohvritele makstavad hüvitised aitaksid samuti suurendada õiguskindlust, sest loodaks õiguste ja kohustuste kogum.

Teabekohustus ja/või aktiivsed meetmed diskrimineerimise vältimiseks muudaksid võrdse kohtlemise ettevõtete inimressursipoliitika osaks, suurendades seega teadlikkust kohaldatavate õiguste kohta nii liikmesriigi töötajate kui ka ettevõtjate hulgas ning juhtides tähelepanu teema tundlikkusele.

Diskrimineerimise vältimise meetmed on olemuslikult mõeldud diskrimineerivate tavade lõpetamiseks. Sanktsioonide oht võib ära hoida tööandjate diskrimineeriva käitumise.

Ohvristamist käsitlevate sätete kasutamine tugevdaks üksikute töötajate positsiooni ning julgustaks neid oma õiguste nõudmisel.

Selle võimaluse sätted aitaksid vähendada kodakondsusel põhinevat diskrimineerimist, kombineerides stiimuleid töötajatele oma õiguste kasutamisel (võimalus 4) ja viies sisse diskrimineerimise vältimise.

Kuigi kavandatavad elemendid saadaksid ühiskonnale olulise sõnumi diskrimineerimisvastase võitluse kohta, ei ole siiski suudetud näidata, et nendel meetmetel oleks tegelikkuses märkimisväärne mõju asjaomastele üksikisikutele.

Majanduslik mõju

Liikmesriikide ametiasutuste rakenduskulud oleksid samad, mis võimaluse 4 korral. Kohtukaasuste arv võib muutuda, kuid see ei ole üldse kindel. Lisaks võib lühi- ja pikaajaline mõju olla täiesti erinev. Seetõttu ei olnud neid aspekte võimalik analüüsi kaasata.

Võimalusega kaasneksid tööandjatele nõuete täitmise kulud, mis koosneksid põhiliselt inimitundidest, mis on seotud aktiivsete meetmetega, nt koolitusruumid ja -meetmed. Neid kulusid on raske täpselt hinnata, sest need sõltuvad tööandjate võetavatest meetmetest. Suures osas varieeruksid need olenevalt ettevõtte suuruselt, kuigi teatav kindel summa oleks ettevõtte suuruselt sõltumatu.

Sanktsioone ja hüvitisi käsitlevate sätetega seoses suureneksid ka rakenduskulud. Nende summade kindlaks määramine jääks siiski iga liikmesriigi otsustada. Konkreetne majanduslik ja finantsmõju sõltuks seega igast liikmesriigist.

8. VALIKUVÕIMALUSTE VÕRDLUS

Võimalusi on võrreldud lähtuvalt nende tõhususest algatuse erieesmärkide saavutamisel, nende tulemuslikkusest, kooskõlast ELi üldeesmärkidega ja nende mõjust sidusrühmadele.

Eelistatud võimalus on võimaluste 2 ja 4 kombinatsioon. Need võimalused on natuke vähem tõhusad kui võimalus 5, mis on kõige tõhusam lähenemisviis. Koos pakuvad need võimalused igakülgse lahenduse tuvastatud spetsiifilistele probleemidele, ilma et kaasneks suuri nõuete täitmise kulusid. Need on rohkem üldeesmärkidega kooskõlas kui võimalus 5, mis põhjustab ebaproportsionaalseid kulusid ettevõtetele. Nende võimaluste mõju on ka kõige paremini ennustatav.

9. SEIRE JA HINDAMINE

Seire eesmärgil kasutatakse mitmeid näitajaid, nii kvantitatiivseid (nt kaebuste arv) kui ka kvalitatiivseid (nt ekspertide võrgustiku aruanded). Lisaks kasutatakse käesoleva algatuse mõjul loodavate tugiasutuste koostatud aruandeid, uuringuid ja soovitusi.

Kaks aastat pärast ülevõtmise tähtpäeva teostab komisjon hindamise välisekspertide abiga. Hindamisel käsitletakse:

- kodanike ja sidusrühmade teadlikkust direktiiviga kehtestatud sätete olemasolu kohta;
- tugiasutuste võetud meetmeid ning teiste organisatsioonide ja ühenduste rolli;
- diskrimineerimise tüüpe, millega peamiselt tegeletakse, ning seda, kas see on praegusega võrreldes muutunud.

Hindamise eesmärk on teha kindlaks, kas uued kehtestatud meetmed on põhjustanud positiivseid muutusi, ning millised on probleemid, millega on siiani silmitsi seistud.