



EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2013 04 26
SWD(2013) 148 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS

POVEIKIO VERTINIMO SANTRAUKA

Pridedama prie dokumento

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

**dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo
teisėmis**

{COM(2013) 236 final}

{SWD(2013) 149 final}

TURINYS

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS POVEIKIO VERTINIMO SANTRAUKA

1.	IŽANGA	4
2.	PROCEDŪRINIAI KLAUSIMAI IR KONSULTACIJOS SU SUIINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS	4
3.	PROBLEMOS APIBŪDINIMAS.....	5
3.1.	Dabartinė padėtis.....	5
3.2.	Problemos.....	5
3.2.1.	Valdžios institucijos nesilaiko ES teisės aktų (teisės aktai neatitinka reikalavimų arba yra netinkamai taikomi) ir daromas poveikis ES darbuotojams migrantams	5
3.2.2.	Darbdaviai ir teisės konsultantai nesilaiko teisės aktų (negali arba nenori tinkamai taikyti ES teisės aktus) ir daromas poveikis ES darbuotojams migrantams	5
3.2.3.	ES darbuotojai migrantai neturi galimybių gauti informaciją arba priemonių jų teisėms užtikrinti	6
3.3.	Priežastys ir veiksniai.....	6
3.4.	Kam daromas poveikis ir kaip?.....	6
3.5.	Pagrindinis scenarijus ir intervencijos poreikis.....	6
4.	SUBSIDIARUMO ANALIZĖ	7
5.	POLITIKOS TIKSLAI	7
6.	POLITIKOS GALIMYBĖS.....	7
6.1.	ES lygmeniu nesiimama tolesnių veiksmų (pagrindinis scenarijus).....	8
6.2.	Bendrųjų gairių dokumentai.....	8
6.3.	Komisijos rekomendacija valstybėms narėms	8
6.4.	Direktyva, kuria nustatomos paramos ES darbuotojams migrantams priemonės, visų pirma:	8
6.5.	Direktyva, kuria nustatoma didesnė ES darbuotojų migrantų apsauga.....	8
7.	POVEIKIO ANALIZĖ.....	8
7.1.	1 galimybė. Pagrindinis scenarijus.....	9
7.2.	2 galimybė. Bendrųjų gairių dokumentai.....	9
7.3.	3 galimybė. Komisijos rekomendacija valstybėms narėms	10

7.4.	4 galimybė. Direktyva, kuria nustatomos paramos ES darbuotojams migrantams priemonės	10
7.5.	5 galimybė. Direktyva, kuria nustatoma didesnė ES darbuotojų migrantų apsauga..	11
8.	GALIMYBIŲ PALYGINIMAS	12
9.	STEBĖSENA IR VERTINIMAS	12

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS

POVEIKIO VERTINIMO SANTRAUKA

Pridedama prie dokumento

Pasiūlymas EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

dėl priemonių, kad darbuotojai galėtų lengviau naudotis laisvo darbuotojų judėjimo teisėmis

(Tekstas svarbus EEE)

1. IŽANGA

Laisvas darbuotojų judėjimas, kartu su laisvu prekių, paslaugų ir kapitalo judėjimu, yra viena iš keturių laisvių, kuriomis grindžiama bendroji rinka. Ši laisvė yra įtvirtinta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 45 straipsniu ir išsamiai apibrėžta antrinėje teisėje Reglamentu (ES) Nr. 492/2011 (buvęs Reglamentas (EEB) Nr. 1612/68).

Tai reiškia ES piliečių, kurie persikelia į kitą valstybę narę darbo tikslais, teisę nebūti diskriminuojamiems dėl pilietybės, kiek tai susiję su galimybėmis įsidarbinti, darbo sąlygomis, teikiamomis socialinėmis ir mokesčių lengvatomis, naryste profesinėse sąjungose, galimybe mokytis, gauti būstą, o vaikams – išsilavinimą.

Šia iniciatyva nesiekama sukurti naujų teisių ES darbuotojams migrantams, joje atsižvelgiama į įvairių subjektų išreikštą didelį susirūpinimą dėl būtinybės užtikrinti, kad Europos piliečių teisės būtų iš tiesų įgyvendinamos, ir pašalinti kliūtis, su kuriomis jie susiduria kirsdami sienas. Ji atitinka strategiją „Europa 2020“ ir užimtumo srities dokumentų rinkinį, kurį priėmė Komisija.

2. PROCEDŪRINIAI KLAUSIMAI IR KONSULTACIJOS SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS

Buvo atsižvelgta į laisvo darbuotojų judėjimo srities ekspertų, pavyzdžiui, nepriklausomų ekspertų tinklo, padedančio Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generaliniam direktoratui, tyrimus ir ataskaitas.

2011 m. nuo birželio iki rugpjūčio mėn. vyko viešosios konsultacijos, per kurias piliečiai ir organizacijos buvo kviečiami pareikšti savo nuomonę apie pagrindines problemas, susijusias su ES darbuotojų judumu, dabartiniu teikiama apsaugos lygiu ir būtinybe ES imtis veiksmų siekiant padėti darbuotojams visiškai naudotis savo teisėmis.

Šis klausimas buvo aptartas Laisvo darbuotojų judėjimo patariamajame komitete, kurį sudaro valstybių narių ir tiek nacionalinių, tiek Europos lygmens socialinių partnerių atstovai.

3. PROBLEMOS APIBŪDINIMAS

3.1. Dabartinė padėtis

Darbuotojų judėjimo laisvė sukurta prieš daugiau kaip 40 metų, ja remiantis nustatomos tam tikros svarbios teisės. Teisingumo Teismas pateikė svarbias atitinkamų nuostatų aiškinimo gaires.

Pažeidimo nagrinėjimo procedūros yra svarbios priemonės siekiant užtikrinti, kad taisyklės būtų taikomos. Remiantis šiomis procedūromis keičiami reikalavimų neatitinkantys teisės aktai ir bendroji praktika. Tačiau jomis nebus išspręstos konkrečios asmenų bylos ir jos negali būti taikomos privačių subjektų atveju.

Skirtingai nuo ES lygmens priemonių kitose srityse, pvz., diskriminacijos dėl rasės, religijos, amžiaus ar lyties, diskriminaciją dėl pilietybės patiriantys ES darbuotojai migrantai neturi kito pasirinkimo nei pasikliauti Komisijos veiksmais ir pateikti ieškinį nacionaliniams teismams. Todėl esamos ES lygmens priemonės, susijusios su veiksmingu pavienių darbuotojų teisių įgyvendinimu, yra ribotos.

Kiekviena valstybė narė sprendžia, kokia parama ir apsauga turėtų būti teikiama ES darbuotojams migrantams pagal nacionalinę teisinę sistemą. Todėl parama ir apsauga valstybėse narėse skiriasi. Šios srities ekspertų ataskaitose teigiama, kad tose šalyse, kuriose pilietybė yra aiškiai priskirta prie diskriminacijos priešasčių, ES piliečių apsauga yra stipresnė.

Remiantis ES darbo rinkos tyrimu, 2011 m. tik 3,1 proc. darbingo amžiaus Europos žmonių gyveno kitoje nei gimtojoje ES valstybėje narėje. Taigi, yra daug galimybių plėsti geografinį judumą tarp ES valstybių narių.

3.2. Problemos

Nors laisvo darbuotojų judėjimo teisės yra įtvirtintos, kai kurie rodikliai rodo, kad esama diskriminacijos dėl pilietybės atvejų ir kad darbuotojams sudėtinga praktiškai naudotis savo teisėmis. Nustatytos šios problemos:

3.2.1. Valdžios institucijos nesilaiko ES teisės aktų (teisės aktai neatitinka reikalavimų arba yra netinkamai taikomi) ir daromas poveikis ES darbuotojams migrantams

Laisvo darbuotojų judėjimo taisyklės galioja daugiau kaip 40 metų. Nepaisant to, nacionalinės teisės aktų neatitiktis ir bendrosios praktikos problemos valstybėse narėse vis dar išlieka ir apie jas toliau pranešama Komisijai. Šios problemos daro stiprų neigiamą poveikį ES piliečiams, nes jos gali pakenkti tolesnei jų karjerai, darbo sąlygoms ar galimybėms gauti socialines lengvatas, be to, gali sužlugdyti jų profesinį ir asmeninį gyvenimą. Jos taip pat turi poveikio ES piliečių integracijai į priimančiosios šalies darbo rinką ir visuomenę. Nors šios problemos gali būti sprendžiamos ES lygmeniu, t. y. taikant pažeidimo nagrinėjimo procedūras, tai neturės tiesioginio poveikio fiziniams asmenims.

3.2.2. Darbdaviai ir teisės konsultantai nesilaiko teisės aktų (negali arba nenori tinkamai taikyti ES teisės aktus) ir daromas poveikis ES darbuotojams migrantams

Pasitaikė atvejų, kai viešojo ir privataus sektoriaus darbdaviai nesilaikė ES taisyklių, nepriklausomai nuo to, ar nacionalinės teisės aktai jas atitinka, ar ne. Remiantis ekspertų ir

Komisijos surinkta informacija, tokia problema reguliariai pasikartoja, nors informuotumas apie tai labai priklauso nuo tokių atvejų viešinimo. Su privataus sektoriaus darbdavių veiksmais susijusios problemos negali būti sprendžiamos ES lygmeniu taikant pažeidimo nagrinėjimo procedūrą. Todėl diskriminaciją patiriantys piliečiai gali pasikliauti tik nacionaliniais mechanizmais ir priemonėmis. Darbdaviai tokiais veiksmais gali stipriai pakenkti atitinkamų darbuotojų asmeninei padėčiai – sumažinti jų galimybes darbo rinkoje ir (arba) pabloginti darbo sąlygas.

3.2.3. ES darbuotojai migrantai neturi galimybių gauti informaciją arba priemonių jų teisėms užtikrinti

Įvairių apklausų respondentai nurodė nežinoję, kur kreiptis, iškilus su jų ES teisėmis susijusioms problemoms. Tai rodo, kad atskaitos taškas ES piliečiams nėra aiškus. Apklaustieji taip pat teigė nežinantys, kur geriausia gauti informacijos apie ES teises. Be to, ES darbuotojams, besinaudojantiems savo laisvo judėjimo teise, sudėtinga naudotis esamomis teisių apsaugos priemonėmis dėl įvairių priežasčių: jie nežino procedūrų, nacionalinių sistemų, jiems trūksta kalbos žinių. Šią išvadą patvirtino viešųjų konsultacijų rezultatai: dauguma piliečių nurodė, kad nuo taikomos darbuotojų teisių apsaugos lygio labai priklausytų jų sprendimas vykti dirbti į kitą valstybę narę. Kitas svarbus veiksnys – nenoras pranešti apie diskriminacijos atvejus.

3.3. Priežastys ir veiksniai

Nustatyti keturi pagrindiniai veiksniai: 1) ES darbuotojai nežino savo teisių pagal ES teisės aktus ir taikomų teisių gynimo priemonių; 2) nepakanka žinių apie ES teisę ir trūksta teisinio tikrumo; 3) nepakankama parama ES darbuotojams migrantams naudotis savo teisėmis; 4) vyrauja protekcionizmas ir nenorima laikytis reikalavimų.

3.4. Kam daromas poveikis ir kaip?

Nustatytos problemos turi poveikio į kitą valstybę narę darbo tikslais persikeliantiems ES piliečiams, įskaitant darbo ieškančius asmenis ir atitinkamos valstybės narės piliečius, kurie pasinaudojo savo laisvo judėjimo teise ir grįžo dirbti į gimtąją valstybę narę.

Vidutiniškai 67,9 proc. kitoje valstybėje narėje gyvenančių ES darbingo amžiaus piliečių dirba, o 9,1 proc. yra bedarbiai. Teoriškai tam tikru momentu visi jie gali patirti problemų, susijusių su veiksmingu jų teisių taikymu, kaip ir piliečiai, ketinantys įsikurti kitoje valstybėje (17 proc.).

Problemos gali turėti įtakos visiems ES darbuotojams, nepriklausomai nuo jų profesijos ir veiklos srities. Jų šeimos nariams taip pat gali būti daromas poveikis, nes jie turi tam tikras teises pagal ES nuostatas.

Be to, poveikis gali būti daromas darbdaviams ir nacionalinėms valdžios institucijoms, nes veiksmingiau įgyvendinant darbuotojų migrantų teises gali atsirasti išlaidų.

3.5. Pagrindinis scenarijus ir intervencijos poreikis

Atsižvelgiant į dabartines ekonomines ir socialines aplinkybes, negalima atmesti prielaidos, kad ES darbuotojų migrantų teisės gali būti toliau ribojamos. Visoje Europoje nustatyti konkretūs atvejai ir įvairių apklausų rezultatai rodo, kad didėja netolerancija ES darbuotojams migrantams ir tai gali išaugti į diskriminaciją.

Po 2004 m. ir 2007 m. įvykusios plėtros darbuotojai iš kitų valstybių narių patiria naujų ES teisės aktų taikymo problemų ir todėl būtina stiprinti pedagoginį požiūrį laisvo judėjimo srityje.

Ši iniciatyva gali padėti skatinti ir palengvinti judumą, nes kova su diskriminacija dėl pilietybės bus teigiama žinia ketinantiems dirbti kitoje valstybėje narėje ir sumažins atgrasantį poveikį vengti judumo dėl blogos patirties ar baimės patirti problemų.

4. SUBSIDIARUMO ANALIZĖ

SESV 46 straipsnyje nustatyta Sąjungos kompetencija priimti direktyvas ar reglamentus, kuriais nustatomos priemonės, reikalingos laisvam darbuotojų judėjimui įgyvendinti, kaip apibrėžta SESV 45 straipsnyje.

Šia iniciatyva suteikiama valstybėms narėms galimybė priimti atitinkamas įgyvendinimo priemones, taip laikantis proporcingumo principo. Valstybės narės, turinčios išsamią teisinės apsaugos nuo diskriminacijos dėl pilietybės sistemą, jos keisti iš esmės neturės.

Pasiekus šios iniciatyvos tikslų būtų lengviau konsoliduoti pagrindines teises, įtvirtintas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje.

5. POLITIKOS TIKSLAI

Ši iniciatyva atitinka pagrindinį tikslą – užtikrinti vienodą požiūrį į ES piliečius. Tai – viena pagrindinių Europos Sąjungos vertybių ir esminis ES pilietybės elementas. Užtikrinus, kad šis tikslas būtų pasiektas, būtų lengviau tobulinti vidaus rinkos veikimą.

Nustatyti šie konkretūs tikslai:

- mažinti ES darbuotojų migrantų diskriminaciją dėl pilietybės;
- mažinti atotrūkį tarp teisių pripažinimo ir jų praktinio įgyvendinimo, taip padedant užtikrinti visišką ir teisingą esamų teisės aktų įgyvendinimą ir sudarant sąlygas geriau veikti vidaus rinkai.

Siekiant įgyvendinti šiuos politikos tikslus, nustatyti šie veiklos tikslai:

- geriau informuoti piliečius, darbdavius, valdžios institucijas ir kitas suinteresuotąsias šalis apie ES darbuotojų migrantų teises;
- gerinti teisinį tikrumą;
- suteikti savo teisėmis besinaudojantiems ES darbuotojams tinkamas paramos priemones.

6. POLITIKOS GALIMYBĖS

Nustatytos šios galimybės:

6.1. ES lygmeniu nesiimama tolesnių veiksmų (pagrindinis scenarijus)

6.2. Bendrųjų gairių dokumentai

Šią galimybę iš esmės sudaro bendrosios gairės, kurias priimtų valstybės narės ir Komisija, siekdamas laikytis bendro požiūrio taikant ir aiškinant ES laisvo darbuotojų judėjimo taisykles. Jas papildytų aiškinamieji dokumentai, kuriuos priimtų Komisija.

6.3. Komisijos rekomendacija valstybėms narėms

Pagal šią galimybę Komisija priimtų valstybėms narėms skirtą bendrąją rekomendaciją, kuria jos būtų skatinamos imtis šių veiksmų:

- didinti informuotumą apie ES darbuotojų migrantų teises;
- didinti paramą ES darbuotojams migrantams, reikalaujant numatyti teisių gynimo priemones, sukurti paramos ES darbuotojams migrantams struktūras ir sudaryti sąlygas asociacijoms ir organizacijoms ES darbuotojų migrantų vardu arba juos remiant imtis teisinių veiksmų.

6.4. Direktyva, kuria nustatomos paramos ES darbuotojams migrantams priemonės, visų pirma:

- teisinis įsipareigojimas numatyti ES darbuotojų migrantų teisių gynimo priemones;
- paramos ES darbuotojams migrantams struktūrų sukūrimas. Tai apimtų teisių skatinimą, pagalbą ieškiniams teikiantiems ES darbuotojams migrantams, besinaudojantiems savo teisėmis, tyrimų vykdymą, ataskaitų rengimą ir rekomendacijų priėmimą;
- užtikrinimas, kad asociacijos, organizacijos ar juridiniai asmenys, suinteresuoti skatinti darbuotojų laisvo judėjimo teises, galėtų ES darbuotojų migrantų vardu arba juos remdami dalyvauti visose administracinėse arba teisminėse procedūrose.

6.5. Direktyva, kuria nustatoma didesnė ES darbuotojų migrantų apsauga

Be elementų, aprašytų pagal 4 politikos galimybę, pagal šią galimybę taip pat būtų nustatoma:

- darbdavių įsipareigojimas užkirsti kelią diskriminacijai jų įmonėse;
- priemonės, kuriomis nustatomos sankcijos arba kompensacijos;
- teisinės nuostatos, kuriomis siekiama apsaugoti ES darbuotojus migrantus nuo priešiško elgesio pateikus skundą.

7. POVEIKIO ANALIZĖ

Kalbant apie ekonomines perspektyvas, buvo neįmanoma nustatyti kitokio poveikio nei to, kuris savaime susijęs su tikėtiniu socialiniu poveikiu ir faktinėmis įgyvendinimo išlaidomis. Mažinant diskriminaciją dėl pilietybės, užimtumo srities judumas ES viduje gali tapti patrauklesnis. Nors judumas gali didėti nedaug (kadangi diskriminacija yra tik vienas veiksnių, turinčių įtakos asmens sprendimui persikelti į kitą šalį), jo poveikis bendrosios

rinkos veikimui bus teigiamas, nes judumas gali atlikti tam tikrą vaidmenį siekiant ekonomikos augimo.

7.1. 1 galimybė. Pagrindinis scenarijus

Socialinis poveikis

Pasirinkus šią galimybę, klausimai, susiję su nustatytais problemomis ir jas lemiančiais veiksniais, liktų neišspręsti. Dėl to nacionalinės valdžios institucijos ir darbdaviai nebūtų itin linkę keisti savo elgesio. Taikant šią galimybę nebūtų reikšmingo poveikio informuotumui apie teises arba teisiniam tikrumui. Be to, išlaikyti *status quo* reikštų, kad darbuotojams migrantams nebūtų minimalių konsoliduotų paramos ar ES lygmens apsaugos priemonių. Tai toliau darytų neigiamą poveikį į kitą šalį dirbti vykstantiems asmenims ir ribotų sąlygas ES darbuotojams migrantams visapusiškai dalyvauti priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje ir visuomenėje.

Ekonominis poveikis

Įgyvendinimo išlaidų nenustatyta.

7.2. 2 galimybė. Bendrųjų gairių dokumentai

Socialinis poveikis

Remiantis priimtomis gairėmis būtų vienodai aiškinamos dabartinės ES taisyklės, kiek tai susiję su praktiniu jų įgyvendinimu, už kurį atsako nacionalinės administracijos. Tai padėtų didinti teisinį tikrumą ir šalinti įgyvendinimo trūkumus, taip pat sumažėtų diskriminacijos atvejų.

Be to, gairės padėtų geriau informuoti nacionalines valdžios institucijas apie su laisvu darbuotojų judėjimu susijusias teises, tačiau sėkmė priklausytų nuo viešinimo ir informacijos sklaidimo kiekvienoje valstybėje narėje.

Gairėse dėmesys būtų skiriamas ES teisės aktų aiškinimo klausimams, tačiau jose nebūtų nurodyta jokių konkrečių pagalbos ar paramos darbuotojams priemonių. Todėl, nors gairės gali paskatinti darbuotojus naudotis savo teisėmis dėl didesnio teisinio tikrumo, jos nepadės jiems užtikrinti šių teisių, jei kiltų problemų.

Taigi bendras socialinis poveikis būtų teigiamas, bet nedidelis.

Ekonominis poveikis

Ši galimybė gali reikšti tam tikras įgyvendinimo išlaidas, susijusias su gairių sklaida ir skelbimu, įskaitant vertimo išlaidas. Išlaidos priklausys nuo konkrečių valstybių narių pastangų šioje srityje.

Pasirinkus šią galimybę galima sumažinti netinkamo ES teisės aktų taikymo nacionalinėse administracijose lygį, tačiau tai turėtų įtakos nedideliame suinteresuotųjų šalių skaičiui, todėl ši galimybė gali turėti ribotą poveikį skundų skaičiui ir teismo procedūroms.

Įgyvendinimo išlaidų įmonėms nenustatyta.

7.3. 3 galimybė. Komisijos rekomendacija valstybėms narėms

Šios galimybės poveikis gali būti toks pats, kaip ir 4 politikos galimybės, nes bus sprendžiamos tos pačios problemos. Skirtumas tarp abiejų galimybių ir atitinkamas jų poveikis priklauso nuo to, ar jos yra privalomojo, ar neprivalomojo pobūdžio.

Socialinis poveikis

Rekomendacija galėtų atkreipti didesnę dėmesį į šį klausimą ir tai pagerintų piliečių, atitinkamų suinteresuotųjų šalių ir nacionalinių valdžios institucijų žinias apie šias teises. Ji galėtų skatinti nacionalines valdžios institucijas aktyviau šalinti įgyvendinimo trūkumus ir padėtų stiprinti paramos ir pagalbos ES darbuotojams migrantams priemones.

Rekomendacijoje nebūtų numatyta jokie valstybių narių įsipareigojimo. Atsižvelgiant į skirtingą požiūrį ir veiksmus laisvo darbuotojų judėjimo teisių srityje, yra rizikos, kad gali dar labiau skirtis valstybių narių problemų sprendimų būdai.

Todėl rekomendacija turėtų teigiamo socialinio poveikio, tačiau jis priklausytų nuo to, kokių mastu ji bus įgyvendinama kiekvienoje valstybėje narėje. Be to, požiūrių skirtumai gali sumažinti šios rekomendacijos naudą.

Ekonominis poveikis

Poveikis, įskaitant išlaidas, priklausys nuo konkrečių veiksmų, kurių imsis valstybės narės.

7.4. 4 galimybė. Direktyva, kuria nustatomos paramos ES darbuotojams migrantams priemonės

Socialinis poveikis

Konkrečiai susiejus teisių gynimo priemones su diskriminacijos dėl pilietybės atvejais, padidėtų teisinis tikrumas, nes piliečiai jaustųsi užtikrinti, kad jie gali naudotis konkrečiomis procedūromis, nepriklausomai nuo to, kurioje valstybėje narėje jie nusprendžia įsikurti ir dirbti.

Tai, kad diskriminacijos dėl pilietybės klausimus nagrinėtų specializuotos įstaigos, o apsauga nuo tokios diskriminacijos nepriklausytų nuo plataus kitose srityse taikomų teisės aktų aiškinimo, padidintų teisinį tikrumą.

Paramos įstaigų veikla (apklausos, ataskaitos, rekomendacijos) padėtų didinti informuotumą ir panaikinti diskriminacinius teisės aktus ir praktiką. Kadangi jos teiktų ES darbuotojams migrantams konsultacijas ir pagalbą, tikėtina, kad jos taip pat paskatintų tokius darbuotojus reikalauti savo teisių. Įsteigus panašias įstaigas visoje Europos Sąjungoje būtų užtikrinta, kad piliečiai galėtų gauti paramą ir informaciją kiekvienoje valstybėje narėje. Kita paskata ES darbuotojams migrantams reikalauti savo teisių būtų asociacijų ir organizacijų teisiniai veiksmi.

Paramos įstaigos taip pat galės padėti įmonėms ir profesinėms sąjungoms, kai joms prireiks konsultacijų konkrečiais su darbuotojų migrantų teisėmis susijusiais klausimais. Suteikiant galimybę asociacijoms ir organizacijoms imtis teisiųjų veiksmų, kovoje su diskriminacija dėl pilietybės dalyvautų daugiau suinteresuotųjų šalių.

Bendras socialinis poveikis bus teigiamas, nes turėtų sumažėti diskriminacijos dėl pilietybės atvejų.

Ekonominis poveikis

Dėl paramos įstaigų įsteigimo nacionalinės valdžios institucijos patirtų įgyvendinimo išlaidų. Tačiau, kadangi paskirti atitinkamas įstaigas bus palikta valstybėms narėms, faktinės išlaidos skirsis priklausomai nuo to, ar kuriama nauja struktūra, ar naujos užduotys priskiriamos veikiančioms įstaigoms. Šiuo metu visose 27 valstybėse narėse įsteigtos konkrečios struktūros, kurios kovoja su diskriminacija dėl kitų priežasčių. Todėl jei valstybės nuspręstų joms priskirti užduotį kovoti su diskriminacija dėl pilietybės, įgyvendinimo išlaidos būtų susijusios tik su įstaigų veiklos išplėtimu.

Siūlomos priemonės turėtų daryti prevencinį poveikį ir mažinti poreikį sprendžiant ginčus kreiptis į teismą, kaip rodo tokia praktika valstybėse, kuriose jau veikia paramos įstaigos, atsakingos už kovą su diskriminacija dėl pilietybės.

Nors įgyvendinimo išlaidų įmonėms nenumatyta, ši galimybė būtų susijusi su tam tikromis išlaidomis asociacijoms ir organizacijoms, kurioms bus suteikta galimybė imtis teisinių veiksmų, nes jos turės padengti su teisinėmis procedūromis susijusias išlaidas.

7.5. 5 galimybė. Direktyva, kuria nustatoma didesnė ES darbuotojų migrantų apsauga

Nuostatomis, kurios būtų priimtos pagal šią politikos galimybę, be tų, kurios numatytos pagal 4 galimybę, taip pat būtų nustatytos tam tikros pareigos darbdaviams.

Socialinis poveikis

Aktyvios priemonės, skirtos užkirsti kelią diskriminacijai, būtų tiesiogiai taikomos atitinkamomis aplinkybėmis, t. y. darbo vietoje. Tai reiškia, kad informacija tikrai pasiektų adresatus. Be to, sankcijos ir kompensacijos aukoms padidintų teisinį tikrumą, nes būtų sukurtas teisių ir įsipareigojimų rinkinys.

Įpareigojus teikti informaciją ir (arba) taikant aktyvias priemones, skirtas užkirsti kelią diskriminacijai, vienodo požiūrio principas taptų bendrovių žmogiškųjų išteklių politikos dalimi, tokiu būdu nacionaliniai darbuotojai ir verslininkai gautų daugiau informacijos apie teises ir šio klausimo subtilumą.

Diskriminacijos prevencijos priemonės pagal savo pobūdį skirtos mažinti diskriminacinę praktiką. Galimybė taikyti sankcijas gali atgrasinti darbdavius nuo diskriminavimo.

Priimtos nuostatos dėl viktimizacijos sustiprintų pavienių darbuotojų poziciją ir paskatintų juos reikalauti savo teisių.

Šios politikos galimybės nuostatos padėtų sumažinti diskriminaciją dėl pilietybės, derinant priemones, kuriomis darbuotojai skatinami naudotis savo teisėmis (4 galimybė), ir nustatant diskriminacijos prevencijos priemones.

Nors numatyti aspektai būtų svarbi visuomenei žinia apie kovą su diskriminacija, buvo neįmanoma nustatyti, ar jie iš tikrųjų turės reikšmingo poveikio fiziniams asmenims.

Ekonominis poveikis

Įgyvendinimo išlaidos nacionalinėms valdžios institucijoms yra tokios pačios, kaip ir pagal 4 politikos galimybę. Teismo bylų skaičius gali keistis, tačiau tai nepatvirtinta. Be to, trumpalaikis ir ilgalaikis poveikis gali visiškai skirtis. Todėl atliekant analizę į šį aspektą nebuvo galima atsižvelgti.

Ši politikos galimybė reikštų darbdaviams tenkančias reikalavimų laikymosi išlaidas, kurias iš esmės sudarytų žmogaus darbo laiko sąnaudos, susietos su taikomomis aktyviomis priemonėmis, susijusiomis, pavyzdžiui, su mokymu ir veikla. Nustatyti tinkamą šių išlaidų sąmatą sudėtinga, nes jos priklausys nuo darbdavių vykdomų priemonių. Iš esmės išlaidos turėtų priklausyti nuo įmonės dydžio, tačiau būtų nedidelė fiksuotų išlaidų dalis, kuri nuo įmonės dydžio nepriklausytų.

Įgyvendinimo išlaidos taip pat didės dėl taikomų sankcijų ir (arba) kompensacijų. Tačiau nustatyti konkrečią sumą bus palikta kiekvienai valstybei narei. Taigi konkretus ekonominės ir finansinis poveikis priklausys nuo kiekvienos valstybės narės.

8. GALIMYBIŲ PALYGINIMAS

Galimybės buvo lyginamos atsižvelgiant į jų efektyvumą siekiant konkrečių iniciatyvos tikslų, jų veiksmingumą, suderinamumą su bendraisiais ES tikslais ir jų poveikį suinteresuotosioms šalims.

Pirmenybė teikiama 2 ir 4 galimybių deriniui. Jos šiek tiek mažiau veiksmingos nei 5 politikos galimybė, tačiau toks požiūris yra veiksmingiausias. Pagal šias abi galimybes visapusiškai sprendžiamos visos nustatytos konkrečios problemos pernelyg nedidinant reikalavimų laikymosi išlaidų. Jos labiau atitinka bendruosius tikslus nei 5 galimybė, pagal kurią įmonės gali patirti neproporcingų išlaidų. Be to, jų poveikį yra lengviausia prognozuoti.

9. STEBĖSENA IR VERTINIMAS

Atliekant stebėseną bus naudojami kiekybiniai (pvz., skundų skaičius) ir kokybiniai (pvz., ekspertų tinklo ataskaitos) rodikliai, taip pat paramos įstaigų, kurios bus įsteigtos pagal šią iniciatyvą, ataskaitos, apklausos ir rekomendacijos.

Praėjus dvejiems metams nuo perkėlimo į nacionalinę teisę termino, Komisija, padedama išorės ekspertų, atliks vertinimą. Atliekant vertinimą bus nagrinėjama:

- piliečių ir suinteresuotųjų šalių informuotumas apie elementus, nustatytus šia direktyva;
- paramos įstaigų vykdoma veikla ir kitų organizacijų ir asociacijų vaidmuo;
- dažniausiai nagrinėjamos diskriminacijos rūšys, įvertinant, ar padėtis pasikeitė, palyginus su *status quo*.

Apskritai atliekant šį vertinimą reikėtų išanalizuoti, ar nauji elementai lėmė teigiamus pokyčius, ir nustatyti iki tol patiriamus sunkumus.