



EVROPSKA  
KOMISIJA

Bruselj, 26.4.2013  
SWD(2013) 148 final

**DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE**

**POVZETEK OCENE UČINKA**

*Spremni dokument k*

**predlogu**

**DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev**

{COM(2013) 236 final}

{SWD(2013) 149 final}

## KAZALO

1.	UVOD .....	3
2.	POSTOPKOVNA VPRAŠANJA IN POSVETOVANJE Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI.....	3
3.	OPREDELITEV PROBLEMA.....	4
3.1.	Trenutno stanje.....	4
3.2.	Težave .....	4
3.2.1.	Nespoštovanje prava EU s strani javnih organov (neskladna ali neustrezno uporabljena zakonodaja) in posledice, ki so jih zaradi tega utrpeli delavci migranti EU .....	4
3.2.2.	Nespoštovanje prava EU s strani delodajalcev in pravnih svetovalcev (ne morejo ali nočejo pravilno uporabljati prava EU) in posledice, ki so jih zaradi tega utrpeli delavci migranti EU .....	4
3.2.3.	Delavci migranti EU, ki nimajo dostopa do informacij ali sredstev za uveljavljanje svojih pravic .....	5
3.3.	Vzroki in dejavniki.....	5
3.4.	Na koga to vpliva in kako? .....	5
3.5.	Osnovni scenarij in potreba po posredovanju .....	5
4.	ANALIZA SUBSIDIARNOSTI .....	6
5.	CILJI POLITIKE .....	6
6.	MOŽNOSTI POLITIKE .....	6
6.1.	Brez nadaljnjega ukrepanja na ravni EU (osnovni scenarij).....	6
6.2.	Skupne smernice .....	6
6.3.	Priporočilo Komisije državam članicam.....	6
6.4.	Direktiva, ki uvaja podpirne ukrepe za delavce migrante EU, zlasti:.....	7
6.5.	Direktiva, ki uvaja večjo varnost za delavce migrante EU .....	7
7.	ANALIZA UČINKOV .....	7
7.1.	Možnost 1: Osnovni scenarij.....	7
7.2.	Možnost 2: Skupne smernice .....	7
7.3.	Možnost 3: Priporočilo Komisije državam članicam.....	8
7.4.	Možnost 4: Direktiva, ki uvaja podpirne ukrepe za delavce migrante EU .....	8
7.5.	Možnost 5: Direktiva, ki uvaja večjo varnost za delavce migrante EU.....	9
8.	PRIMERJAVA MOŽNOSTI.....	10
9.	SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE .....	10

# DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

## POVZETEK OCENE UČINKA

*Spremni dokument k*

### **predlogu DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev**

(Besedilo velja za EGP)

#### **1. UVOD**

Prosto gibanje delavcev je ena od štirih svoboščin, na katerih temelji enotni trg, skupaj s prostim pretokom blaga, storitev in kapitala. Prosto gibanje delavcev, ki je zapisano v členu 45 PDEU, je bilo podrobno določeno v sekundarnem pravu z Uredbo 492/2011 (prej Uredba 1612/68).

To pomeni, da imajo državljani EU, ki se preselijo v drugo državo članico zaradi zaposlitve, pravico do nediskriminacije na podlagi njihovega državljanstva v zvezi z: dostopom do zaposlitve, zaposlitvenimi pogoji, dostopom do socialnih in davčnih ugodnosti, članstvom v sindikatih, dostopom do usposabljanja, dostopom do nastanitve in dostopom do izobraževanja za otroke.

Ta pobuda ni namenjena oblikovanju novih pravic za delavce migrante EU, ampak je odziv na številne skrbi, ki so jih izrazile različne strani glede potrebe, da se evropskim državljanom zagotovijo dejanske pravice in odpravijo ovire, s katerimi se soočajo pri selitvi iz ene države članice v drugo. Pobuda je v skladu s strategijo Evropa 2020 in „svežnjem o zaposlovanju“, ki ga je sprejela Komisija.

#### **2. POSTOPKOVNA VPRAŠANJA IN POSVETOVANJE Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI**

Upoštevani so bili študije in poročila, ki so jih izvedli in pripravili strokovnjaki na področju prostega gibanja delavcev, kot je na primer mreža neodvisnih strokovnjakov, ki podpira dejavnosti GD za zaposlovanje, socialne zadeve in vključenost.

V okviru javnega posvetovanja, ki je potekalo od junija do avgusta 2011, so bili državljani in organizacije povabljeni, da dajo svoje mnenje o glavnih težavah, povezanih z mobilnostjo delavcev EU, trenutni ravni zagotovljenega varstva in potrebi po ukrepanju EU, da bi delavcem omogočili uživati njihove pravice v celoti.

Razprava o tem vprašanju je potekala v okviru Svetovalnega odbora za prosto gibanje delavcev, ki je sestavljen iz predstavnikov držav članic in socialnih partnerjev na nacionalni in evropski ravni.

### **3. OPREDELITEV PROBLEMA**

#### **3.1. Trenutno stanje**

Prosto gibanje delavcev, ki obstaja že več kot 40 let, se uresničuje prek pomembnih in nespremenljivih pravic. Sodišče je zagotovilo pomembne smernice za razlago ustreznih določb.

Postopki za ugotavljanje kršitev so pomembno sredstvo zagotavljanja, da se pravila uporabljajo. Privedejo do spremembe v neskladni zakonodaji in uveljavljenih praksah. Vendar pa ne ponujajo rešitev za posamične primere zadevnih posameznikov in se ne smejo začeti v primerih, ki vključujejo zasebne subjekte.

Za razliko od ureditve na ravni EU na drugih področjih, kot je diskriminacija na podlagi rase, vere, starosti ali spola, delavci migranti EU, ki so žrtve diskriminacije na podlagi državljanstva, nimajo nobenih dodatnih sredstev, kot da se oprejo na ukrepanje Komisije in da predložijo zadevo nacionalnim sodiščem. Obstoječi ukrepi na ravni EU so zato omejeni glede učinkovitega uresničevanja pravic posameznih delavcev.

Vsaka država članica sama določi, katere vrste podpore in varstva je treba zagotoviti delavcem migrantom EU v skladu z njenim pravnim sistemom. Podpora in varstvo sta zato od ene do druge države članice različna. Poročila strokovnjakov z zadevnega področja kažejo, da je v državah, kjer je državljanstvo izrecno navedeno med prepovedanimi razlogi za diskriminacijo, varstvo državljanov EU močnejše.

Obstaja veliko možnosti za večjo geografsko mobilnost med državami članicami EU: po podatkih raziskave o delovni sili Evropske unije je leta 2011 samo 3,1 % za delo sposobne evropske populacije živelo v državi članici EU, ki ni njihova lastna država.

#### **3.2. Težave**

Medtem ko so pravice v zvezi s prostim gibanjem delavcev močne, pa številni kazalniki kažejo, da diskriminacija na podlagi državljanstva obstaja in da delavci v praksi težka uresničijo svoje pravice. Opredeljene so bile naslednje težave:

##### *3.2.1. Nespoštovanje prava EU s strani javnih organov (neskladna ali neustrezno uporabljena zakonodaja) in posledice, ki so jih zaradi tega utrpeli delavci migranti EU*

Pravila o prostem gibanju delavcev so v veljavi že več kot 40 let. Kljub temu težave zaradi nespoštovanja nacionalne zakonodaje in uveljavljene prakse še vedno obstajajo v državah članicah in o njih se še vedno poroča Komisiji. Te težave imajo lahko resne negativne posledice za državljanke EU, saj lahko vplivajo na njihove možnosti zaposlitve, delovne pogoje ali njihov dostop do družbenih ugodnosti ter ovirajo njihovo življenje na poklicni in osebni ravni. Prav tako vplivajo na vključevanje državljanov EU na trg dela in v družbo države gostiteljice. Medtem ko je na ravni EU te težave mogoče reševati s pomočjo postopkov za ugotavljanje kršitev, to ne bo imelo neposrednega učinka na zadevne posameznike.

##### *3.2.2. Nespoštovanje prava EU s strani delodajalcev in pravnih svetovalcev (ne morejo ali nočejo pravilno uporabljati prava EU) in posledice, ki so jih zaradi tega utrpeli delavci migranti EU*

Poročalo se je o primerih, v katerih delodajalci v javnem in zasebnem sektorju niso spoštovali pravil EU, ne glede na to, ali je zakonodaja na nacionalni ravni pravilna. Informacije, ki so jih zbrali strokovnjaki in Komisija, kažejo, da je ta težava pogosta, čeprav je ozaveščenost o takšnih težavah zelo odvisna od ravni medijske odmevnosti, ki so je takšni primeri deležni. Postopek za ugotavljanje kršitev na ravni EU ne more obravnavati težav, nastalih zaradi

ravnanja zasebnih delodajalcev. Zato se lahko državljani, ki so žrtve diskriminacije, opirajo le na mehanizme in sredstva, ki so jim na voljo na nacionalni ravni. Ravnanje delodajalcev ima lahko resne posledice za osebni položaj zadevnih delavcev, saj lahko ovira zaposlitvene možnosti in/ali vpliva na njihove delovne pogoje.

### *3.2.3. Delavci migranti EU, ki nimajo dostopa do informacij ali sredstev za uveljavljanje svojih pravic*

V več anketah so vprašani navedli, da niso vedeli, na koga bi se obrnili, ko so se soočili s težavami v zvezi s svojimi pravicami EU. To kaže, da ni jasne referenčne točke za državljane EU. Navedli so tudi, da niso najbolje vedeli, kam se obrniti za informacije o svojih pravicah EU. Delavcem EU, ki uresničujejo pravico do prostega gibanja, je prav tako otežena uporaba razpoložljivih sredstev, in sicer zaradi številnih dejavnikov (npr. ne poznajo postopkov, nacionalnih sistemov, imajo pomanjkljivo znanje jezika). To so potrdili rezultati javnega posvetovanja, na katerem je večina državljanov navedla, da bi raven varstva, ki je na voljo delavcem, močno vplivala na njihovo odločitev za opravljanje dela v drugi državi članici. Nenaklonjenost poročanju o diskriminaciji je tudi pomemben dejavnik.

### **3.3. Vzroki in dejavniki**

Ugotovljeni so bili štirje glavni dejavniki: (1) nepoznavanje pravic, ki jih delavcem zagotavlja pravo EU, in nepoznavanje razpoložljivih pravnih sredstev; (2) pomanjkanje razumevanja prava EU in pomanjkanje pravne varnosti; (3) nezadostna podpora delavcem migrantom EU pri zagotovitvi uresničevanja njihovih pravic; (4) protekcionizem in nepripravljenost za uskladitev s pravili EU.

### **3.4. Na koga to vpliva in kako?**

Ugotovljene težave vplivajo na državljane EU, ki se preselijo v drugo državo članico zaradi zaposlitve, vključno z iskalci zaposlitve in državljani zadevne države članice, ki so uresničili svojo pravico do prostega gibanja in se vrnejo v svojo državo članico izvora, da bi tam delali.

V povprečju je 67,9 % delovno sposobnih državljanov EU, ki živijo v drugi državi članici, zaposlenih in 9,1 % brezposelnih. Teoretično bi torej lahko v določenem trenutku vsi imeli težave v zvezi z učinkovitim izvajanjem pravic. Državljan, ki se v prihodnje namerava preseliti (17 %), bi tudi lahko bili prizadeti.

Težave bi lahko zadevale vse delavce EU ter vse poklice in sektorje dejavnosti. Prizadeti bi lahko bili tudi družinski člani, saj na podlagi določb EU uživajo nekatere pravice.

Delodajalci in nacionalni organi bi tudi lahko bili prizadeti, saj bi lahko boljše uresničevanje pravic delavcev migrantov pomenilo stroške zanje.

### **3.5. Osnovni scenarij in potreba po posredovanju**

V sedanjih gospodarskih in socialnih razmerah niso izključene nadaljnje omejitve pravic delavcev migrantov EU. Posebni ukrepi, ki se izvajajo v Evropi, in različne raziskave kažejo, da je vedno več nestrpnosti do delavcev migrantov EU, kar bi lahko privedlo do diskriminatornega ravnanja.

Po širitvah leta 2004 in 2007 se delavci iz drugih držav članic srečujejo z novimi težavami pri izvajanju prava EU in to zahteva bolj pedagoški pristop na področju prostega gibanja.

Ta pobuda bi lahko spodbudila in olajšala mobilnost, saj bo boj proti diskriminaciji na podlagi državljanstva poslal pozitiven signal tistim, ki želijo delati v drugi državi članici, to pa bo pomenilo, da se bo manj ljudi odvrnilo od preselitve zaradi slabih izkušenj ali zaradi pričakovanja, da bodo naleteli na težave.

#### **4. ANALIZA SUBSIDIARNOSTI**

Člen 46 PDEU določa pristojnost Unije za izdajanje direktiv ali uredb, ki bodo določale ukrepe, potrebne za vzpostavitev prostega gibanja delavcev iz člena 45 PDEU.

Ta pobuda bo državam članicam omogočila, da sprejmejo ustrezne izvedbene ukrepe, kar je v skladu z načelom sorazmernosti. Državam članicam, ki so že vzpostavile podrobno pravno varstvo zoper diskriminacijo na podlagi državljanstva, ne bo treba bistveno spremeniti njihovih sistemov.

Doseganje ciljev te pobude bi izboljšalo konsolidacijo temeljnih pravic, določenih v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah.

#### **5. CILJI POLITIKE**

Ta pobuda je v skladu s splošnim ciljem zagotovitve, da se državljani EU obravnavajo enako. Enako obravnavanje je ena temeljnih vrednot Evropske unije in pomemben vidik državljanstva EU. Zagotovitev, da se ta cilj doseže, bo omogočila bolj nemoteno delovanje notranjega trga.

Opredeljeni so bili naslednji posebni cilji:

- zmanjšanje diskriminacije delavcev migrantov EU na podlagi državljanstva;
- zmanjšanje razlik med teoretičnimi pravicami in njihovim uresničevanjem v praksi, s čimer se pomaga doseči polno in pravilno izvajanje obstoječe zakonodaje ter omogoči bolj nemoteno delovanje notranjega trga.

Za doseg te ciljev politike so bili opredeljeni naslednji operativni cilji:

- povečanje ozaveščenosti državljanov, delodajalcev, javnih organov in drugih zainteresiranih strani o pravicah delavcev migrantov EU;
- izboljšanje pravne varnosti;
- dajanje ustreznih instrumentov podpore delavcem EU, kadar uresničujejo svoje pravice.

#### **6. MOŽNOSTI POLITIKE**

Opredeljene so bile naslednje možnosti:

##### **6.1. Brez nadaljnega ukrepanja na ravni EU (osnovni scenarij)**

##### **6.2. Skupne smernice**

Ta možnost bi se osredotočila na skupne smernice, ki jih sprejmejo države članice in Komisija, s čimer bi se zagotovil skupni pristop glede uporabe in razlage pravil EU o prostem gibanju delavcev. Te smernice bi bile dopolnjene z razlagalnimi dokumenti, ki jih sprejme Komisija.

##### **6.3. Priporočilo Komisije državam članicam**

Ta rešitev bi zajemala sprejetje splošnega priporočila Komisije, naslovljenega na države članice, da bi se spodbudile k ukrepanju za:

- povečanje ozaveščenosti o pravicah delavcev migrantov EU;
- povečanje podpore, dane delavcem migrantom EU, z zahtevanjem, da se nudijo pravna sredstva, vzpostavijo podporne strukture za delavce migrante EU in omogoči

združenjem in organizacijam, da ukrepajo po sodni poti v imenu ali v podporo delavcev migrantov EU.

#### **6.4. Direktiva, ki uvaja podporne ukrepe za delavce migrante EU, zlasti:**

- pravno obveznost dati delavcem migrantom EU na voljo pravna sredstva;
- vzpostavitev struktur v podporo delavcem migrantom EU. To bi vključevalo spodbujanje pravic, pomoč za delavce migrante EU pri uveljavljanju njihovih pravic, izvajanje raziskav, pripravljane poročil in sprejemanje priporočil;
- zagotavljanje, da združenja, organizacije ali pravne osebe, ki imajo interes za promocijo pravice do prostega gibanja delavcev, lahko sodelujejo v vseh upravnih ali sodnih postopkih v imenu ali v podporo delavcev migrantov EU.

#### **6.5. Direktiva, ki uvaja večjo varnost za delavce migrante EU**

Poleg elementov, opisanih v možnosti 4, bi ta rešitev vključevala tudi uvedbo:

- obveznosti delodajalcev, da se prepreči diskriminacija v njihovih podjetjih;
- ukrepov, s katerimi se naložijo kazni ali plačilo nadomestila;
- pravno določbo, katere cilj je zaščita delavcev migrantov EU pred vsakim negativnim obravnavanjem zaradi vložitve pritožbe.

## **7. ANALIZA UČINKOV**

Z gospodarske perspektive ni bilo mogoče ugotoviti nikakršnih učinkov razen tistih, ki bodo naravna posledica pričakovanih družbenih učinkov ter dejanskih stroškov izvajanja. Zmanjšanje diskriminacije na podlagi državljanstva pri zaposlovanju, bi lahko naredilo mobilnost znotraj EU bolj privlačno. Medtem ko morda ne bo večjega povečanja mobilnosti, saj je diskriminacija le eden od dejavnikov, ki vplivajo na odločitev osebe v zvezi s preselitvijo, bodo njeni učinki na delovanje enotnega trga pozitivni, saj ima mobilnost lahko pomembno vlogo pri gospodarski rasti.

### **7.1. Možnost 1: Osnovni scenarij**

#### *Družbeni učinek*

Ugotovljenih težav in dejavnikov, ki nanje vplivajo, ne bi obravnavala. Posledično ne bi prišlo do pomembnih sprememb v ravnanju nacionalnih organov in delodajalcev. Ta možnost ne bi znatno vplivala na ozaveščenost o pravicah in pravno varnost. Ohranjanje statusa quo bi poleg tega pomenilo, da ne bi bilo minimalne konsolidirane podpore in varstva delavcev migrantov na ravni EU. Ta situacija bi še naprej negativno vplivala na posameznike, ki se preselijo za namene zaposlitve, in omejevala možnosti delavcev migrantov EU, da se polno vključijo v trg dela in družbo države članice gostiteljice.

#### *Gospodarski učinek*

Izvajanje te možnosti ne bi povzročilo nobenih stroškov.

### **7.2. Možnost 2: Skupne smernice**

#### *Družbeni učinek*

Sprejetje smernic bi pomenilo skupno razlago veljavnih pravil EU, da bi državne uprave pravila lahko izvajale v praksi. S tem bi se torej prispevalo k večji pravni varnosti in zmanjšanju vrzeli pri izvajanju. To bi lahko privedlo tudi do manj primerov diskriminacije.

Smernice bi prispevale tudi k ozaveščanju nacionalnih organov o pravicah, povezanih s prostim gibanjem delavcev, vendar bi bil njihov učinek odvisen od obveščanja javnosti in razširjanja v vsaki državi članici.

Smernice bi se osredotočile na vprašanja razlage prava EU, ne bi pa vsebovale nobenih posebnih ukrepov za zagotavljanje pomoči in podpore za delavce. Zato smernice, kljub temu da lahko zaradi povečane pravne varnosti delavce spodbudijo k boljšemu uresničevanju njihovih pravic, delavcem ne bodo pomagale zagotoviti spoštovanja teh pravic v primeru težav.

Splošni družbeni učinek te možnosti bi bil torej pozitiven, vendar omejen.

#### *Gospodarski učinek*

Ta možnost bi lahko vključevala stroške izvajanja, povezane z objavo in razširjanjem teh smernic, vključno s stroški prevajanja. Stroški bodo odvisni od posebnega prizadevanja držav članic s tem v zvezi.

Ta možnost bi lahko zmanjšala neustrezno uporabo predpisov EU s strani nacionalnih uprav, vendar bi zadevala le manjše število zainteresiranih strani in bi zato lahko imela omejen učinek na število pritožb in sodnih postopkov.

Izvajanje te možnosti ne bi povzročilo nobenih stroškov za podjetja.

### **7.3. Možnost 3: Priporočilo Komisije državam članicam**

Ta možnost bi lahko imela enake učinke kot možnost 4, saj obravnavata enaka vprašanja. Razlika med možnostma in torej med njunima učinkoma je v njuni zavezujoči ali nezavezujoči naravi.

#### *Družbeni učinek*

Priporočilo bi vprašanju podelilo določeno prepoznavnost, ki bi lahko izboljšala ozaveščenost o pravicah pri državljanih, zainteresiranih straneh in nacionalnih organih. Obenem bi lahko povečalo sodelovanje nacionalnih organov pri zmanjševanju vrzeli v izvajanju ter pomagalo okrepite mehanizme, ki so na voljo v podporo in pomoč delavcem migrantom EU.

Priporočilo ne bi naložilo nobene obveznosti državam članicam. Ob upoštevanju različnih stališč in ukrepov na področju prostega gibanja delavcev ter njihovih pravic obstaja tveganje, da se povečajo razlike v pristopu do obravnavanja težav v državah članicah.

Zato bi lahko bil družbeni učinek pozitiven, vendar bo odvisen od stopnje izvajanja v vsaki državi članici, povečana raznolikost v pristopu pa bi lahko zmanjšala prednosti.

#### *Gospodarski učinek*

Učinki, vključno s stroški, bodo odvisni od posebnih ukrepov, ki jih bodo sprejele države članice.

### **7.4. Možnost 4: Direktiva, ki uvaja podporne ukrepe za delavce migrante EU**

#### *Družbeni učinek*

Uvedba posebnih pravnih sredstev za primere diskriminacije na podlagi državljanstva bi povečala raven pravne varnosti, ker bi imeli državljanji zagotovilo, da so jim na voljo posebni postopki, ne glede na to, v katero državo članico bi se odločili preseliti in v njej delati.

Obravnavanje državljanstva kot razloga za diskriminacijo prek specializiranih organov ne da bi bilo varstvo proti tej vrsti diskriminacije odvisno od široke razlage prava, ki se uporablja na drugih področjih, bi povečalo pravno varnost.



Prizadevanja podpornih organov (raziskave, poročila, priporočila) bi prispevala k povečanju ozaveščenosti in odpravi diskriminatornih zakonov in praks. Glede na to, da bi ti organi delavcem migrantom EU zagotavljali svetovanje in pomoč, se lahko pričakuje, da bi tudi spodbudili takšne delavce k uresničevanju njihovih pravic. Vzpostavitev podobnih organov po vsej Evropski uniji bi zagotovila, da lahko državljani dobijo pomoč in informacije v vsaki državi članici. Dejstvo, da bi lahko združenja in organizacije ukrepali po sodni poti, bi bila nova spodbuda za delavce migrante EU k uresničevanju njihovih pravic.

Podporni organi bi poleg tega lahko pomagali podjetjem in sindikatom, kadar bi ti potrebovali svetovanje o posebnih vprašanjih, povezanih s pravicami delavcev migrantov. Pooblastitev združenj in organizacij za ukrepanje po sodni poti bi povečala število zainteresiranih strani, vključenih v boj proti diskriminaciji na podlagi državljanstva.

Na splošno bi bil družbeni učinek pozitiven, saj bi se diskriminacija na podlagi državljanstva zmanjšala.

#### *Gospodarski učinek*

Vzpostavitev podpornih organov bi povzročila stroške izvajanja za nacionalne organe. Ker bo imenovanje zadevnih organov prepuščeno državam članicam, se bodo dejanski stroški razlikovali glede na to, ali bo ustvarjena nova struktura ali bodo nove naloge dodeljene že obstoječim organom. Vseh 27 držav članic ima trenutno posebne strukture za obravnavanje diskriminacije na podlagi drugih meril; če se torej odločijo, da se tem organom dodeli naloga boja proti diskriminaciji na podlagi državljanstva, bi bili stroški omejeni na razširitev njihovega področja delovanja.

Predlagani ukrepi bi morali imeti preprečevalni učinek in zmanjšati potrebo po zatekanju k sodnim postopkom za reševanje sporov, kar naj bi potrjevala praksa v državah, v katerih podporni organi, ki pokrivajo diskriminacijo na podlagi državljanstva, že obstajajo.

Medtem ko niso bili ugotovljeni stroški izvajanja za podjetja, bi ta možnost vključevala nekaj stroškov za združenja in organizacije, katerim bo omogočeno ukrepanje po sodni poti, saj bodo morali kriti stroške, povezane s postopki.

### **7.5. Možnost 5: Direktiva, ki uvaja večjo varnost za delavce migrante EU**

Določbe, ki bi bile sprejete v okviru te možnosti, bi poleg določb, določenih v skladu z možnostjo 4, prav tako uvedle nekatere obveznosti za delodajalce.

#### *Družbeni učinek*

Aktivni ukrepi za preprečevanje diskriminacije bi se neposredno uporabljali v ustreznem okolju, in sicer na delovnem mestu. To pomeni, da bi informacije gotovo dosegle naslovnike. Sankcije in nadomestilo žrtvam bi prav tako povečali pravno varnost, saj bi se oblikoval sklop pravic in obveznosti.

Obveznosti obveščanja in/ali aktivni ukrepi za preprečevanje diskriminacije bi naredili enako obravnavanje del politike človeških virov podjetja, s čimer bi dvignili ozaveščenost o veljavnih pravicah delavcev migrantov med domačimi delavci in podjetniki ter tudi o občutljivi naravi vprašanja.

Ukrepi za preprečevanje diskriminacije so po svoji naravi namenjeni odpravljanju diskriminatorne prakse. Grožnja s sankcijami lahko odvrne delodajalce od diskriminatornega ravnanja.

Uvedba določb o viktimizaciji bi postavila posamezne delavce v boljši položaj in jih naredila samozavestnejše glede njihovih pravic.

Določbe te možnosti bi pomagale zmanjšati diskriminacijo na podlagi državljanstva s kombinacijo dveh pristopov: spodbujanja delavcev, da uresničijo svoje pravice (možnost 4), in uvedbe preprečevanja diskriminacije.

Medtem ko bi predvideni elementi družbi poslali pomembno sporočilo o boju proti diskriminaciji, pa ni bilo možno dokazati, ali bodo v praksi pomembno vplivali na zadevne posameznike.

#### *Gospodarski učinek*

Stroški izvajanja so za nacionalne organe enaki kot v okviru možnosti 4. Število sodnih zadev bi se lahko spremenilo, vendar je to zelo negotovo; poleg tega bi lahko bili kratko- in dolgoročni učinki popolnoma različni. Zato tega vidika ni bilo mogoče vključiti v analizo.

Ta možnost bi zajemala stroške usklajevanja za delodajalce, ki bi vključevali predvsem stroške delovnih ur, ki bi nastali z aktivnimi ukrepi, na primer za objekte in dejavnosti usposabljanja. Težko je zagotoviti natančno oceno navedenih stroškov, saj se bodo razlikovali glede na ukrepe delodajalcev. Pričakuje se lahko, da se bo večji del stroškov razlikoval glede na velikost podjetja, manjši fiksni del stroškov pa bo neodvisen od velikosti podjetja.

Stroški izvajanja bodo prav tako povezani z ureditvijo sankcij/nadomestila. Vendar pa bo določitev točnega zneska prepuščena vsaki državi članici. Gospodarski in finančni učinek te možnosti bosta zato odvisna od vsake države članice.

## **8. PRIMERJAVA MOŽNOSTI**

Možnosti so bile primerjane glede na njihovo učinkovitost pri doseganju posebnih ciljev pobude, njihovo uspešnost, skladnost s splošnimi cilji EU in njihovimi učinki na zainteresirane strani.

Najprimernejša možnost je kombinacija možnosti 2 in 4. Ti možnosti sta nekoliko manj učinkoviti kot možnost 5, vendar je ta pristop najuspešnejši. Ti možnosti skupaj zagotavljata celovito rešitev za vse ugotovljene posebne težave, brez povzročanja prekomernih stroškov usklajevanja. Možnosti sta bolj skladni s splošnimi cilji kot možnost 5, ki z nesorazmernimi stroški obremeni podjetja. Učinki teh dveh možnosti so tudi najbolj predvidljivi.

## **9. SPREMLJANJE IN OCENJEVANJE**

Več kvantitativnih (na primer število pritožb) in kvalitativnih kazalnikov (npr. poročila mreže strokovnjakov), se bo uporabilo za namene spremljanja, skupaj s poročili, raziskavami in priporočili, ki jih bodo pripravili podporni organi, ustanovljeni v skladu s to pobudo.

Dve leti po roku za prenos bo Komisija s pomočjo zunanjih strokovnjakov pripravila oceno. Ta ocena bo upoštevala:

- ozaveščenost med državljani in zainteresiranimi stranmi o elementih, ki so bili uvedeni s to direktivo;
- dejavnosti, ki so jih izvedli podporni organi, in vlogo drugih organizacij in združenj;
- vrste diskriminacije, ki se najpogosteje obravnavajo, in ali se je to spremenilo v primerjavi s statusom quo.

Na splošno bi morala ta ocena oceniti, ali so na novo uvedeni elementi privedli do pozitivnih sprememb, in opredeliti dosedanje težave.