



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 21.12.2017
SWD(2017) 479 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUME AF KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv

om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union

{COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 478 final}

Resumé
Konsekvensanalyse vedrørende forslaget til et direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
A. Behov for handling
Hvorfor? Hvad er problemstillingen?
Problemet vedrører risikoen for utilstrækkelig beskyttelse for arbejdstagere, herunder arbejdstagere i nye og ikkestandardmæssige ansættelsesformer, set i sammenhæng med behovet for tilpasningsevne på arbejdsmarkedet. En Refit-evaluering¹ og en offentlig høring om den europæiske søjle for sociale rettigheder² viste følgende: 1) nogle arbejdstagere modtager ikke nogen skriftlig erklæring; 2) de oplysninger, som arbejdsgiverne giver, kan være utilstrækkelige og/eller afgivet for sent; 3) styrket håndhævelse kan bidrage til gennemførelsen; 4) der er tiltagende uforudsigelighed; 5) der er utilstrækkelig adgang til obligatorisk undervisning; og 6) der er forskellige grader af beskyttelse i medlemsstaterne, hvilket er forbundet med mindre gennemsigthed på arbejdsmarkedet.
Hvilke resultater forventes der af initiativet?
Det overordnede formål er at fremme mere sikker og forudsigelig beskæftigelse, samtidig med at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres. Initiativet sigter mod at forbedre følgende: 1) afgivelsen af oplysninger om arbejdsvilkår; 2) arbejdsvilkårene for alle arbejdstagere, navnlig arbejdstagere i ikkestandardmæssige ansættelsesformer, samtidig med at der levnes råderum for arbejdsmarkedets tilpasningsevne; 3) overholdelse af standarder for arbejdsvilkår; og 4) gennemsigthed på arbejdsmarkedet og samtidig undgå uforholdsmæssigt store byrder på erhvervslivet.
Hvad er merværdien ved at handle på EU-plan?
De mange forskellige arbejdsformer kræver yderligere minimumsstandards til støtte for ligebehandling af arbejdstagere, lige vilkår i hele EU samt opadgående konvergens med hensyn til beskæftigelsesmæssige og sociale resultater. I betragtning af udviklingen på arbejdsmarkedet siden 1991 er direktivet ikke længere fuldt tilstrækkeligt. De ændringer af direktivet, der er nødvendige for at afhjælpe disse mangler, kan kun foretages på EU-plan.

¹ Refit-evaluering af direktiv 91/533/EØF (SWD(2017) 205 final af 26.4.2017). <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=da&intPageId=202>

² Rapport om den offentlige høring. Ledsagedokument til meddelelse om oprettelsen af en europæisk søjle for sociale rettigheder (SWD(2017) 206).

B. Løsninger
Hvilke lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige løsninger er overvejet? Foretrækkes en bestemt løsning frem for andre? Hvorfor?
Følgende foranstaltninger er blevet taget under overvejelse: 1) et bredere anvendelsesområde for at dække alle arbejdstagere i EU; 2) ret til mere fuldstændige og ajourførte oplysninger; 3) afkortning af fristen til den første arbejdsdag eller tidligere; 4) nye minimumsrettigheder for alle arbejdstagere; og 5) styrket håndhævelse. De nye minimumsrettigheder i foranstaltning 4) er: • Ret til større forudsigelighed for arbejdstagere, der hovedsagelig har omskiftelig arbejdsplan: i) ret til forudfastsatte referencetimer og referencedage, og ii) ret til varsel i rimelig tid forud for en ny arbejdsopgave • Ret til parallelle ansættelsesforhold (dvs. forbud mod eksklusivklausuler) • Ret til at anmode om en anden ansættelsesform og til at modtage et skriftligt svar • Ret til en maksimal varighed af prøvetiden • Ret til gratis uddannelse, der er påkrævet i henhold til EU-lovgivningen, national lovgivning eller kollektive overenskomster. Den foretrukne løsningsmodel er en kombination af alle de ovennævnte foranstaltninger, som passer bedst til at nå de politiske mål.
Hvem støtter hvilken løsning?
Den foretrukne løsningsmodel er den, der bedst tilpasset til den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen. Det ligger tættest op ad ønskerne fra Parlamentet og arbejdstagerorganisationerne under høringsproceduren i henhold til artikel 154 TEUF³. For at tilgodese arbejdsgivernes betænkeligheder fravalgte Kommissionen nogle af de fremgangsmåder, der var blevet foreslået i høringens første fase, og valgte ikke at gå videre med visse af arbejdstagerorganisationernes forslag. Den foretrukne løsningsmodel afbalancerer grundlæggende beskyttelse for arbejdstagere med tilpasningsevne med henblik på jobskabelse og innovation på arbejdsmarkedet.
C. Den foretrukne løsnings virkninger
Hvilke fordele er der ved den foretrukne løsning (hvis en bestemt løsning foretrækkes — ellers fordelene ved de vigtigste af de mulige løsninger)?
Der forventes en væsentlig forbedring af arbejds- og levevilkårene. Yderligere mindst 2-3 millioner ikkestandardmæssigt ansatte vil indgå i direktivets anvendelsesområde. 8-16 millioner mennesker vil starte i et nyt job med tydelige oplysninger om rettigheder og forpligtelser. Øget forudsigelighed for 4-7 millioner arbejdstagere bør give dem bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og bedre helbred. Ca. 14 millioner arbejdstagere vil kunne anmode om en ny arbejdsform. Takket være fraværet af eksklusivklausuler vil

³ Kommissionen noterede sig Parlamentets opfordring til at oprette et nyt rammedirektiv om anstændige arbejdsvilkår, men mente, at det på nuværende tidspunkt er en mere afbalanceret tilgang, der ligger i et mere målrettet instrument, under hensyntagen til det eksisterende retsgrundlag, de forskellige synspunkter hos arbejdsmarkedets parter og kravet i artikel 153, stk. 2, i TEUF.

91 000 til 364 000 arbejdstagere på tilkaldebasis få mulighed for at søge supplerende arbejde og derigennem tjene 355 til 1 424 mio. EUR mere pr. år. Arbejdstagernes ret til at modtage gratis obligatorisk uddannelse vil blive bekræftet, og de vil få lettere adgang til retsmidler. Arbejdsgiverne vil kunne drage fordel af mere bæredygtig konkurrence, øget retssikkerhed og i det hele taget en større gennemsigthed på arbejdsmarkedet. Uden nogen eksklusivklausuler vil arbejdstagerne kunne stå til rådighed for andre arbejdsgivere, hvilket vil kunne generere ca. 42-167 mio. EUR i årsindtægter for disse andre arbejdsgivere. De fordele for arbejdsgiverne, der ikke er opgjort i penge, omfatter øget fastholdelse af arbejdskraft, større medarbejderloyalitet og kollegialitet, færre klagesager og retssager samt bedre ressourceplanlægning, hvilket alt sammen bidrager til en generel stigning i produktiviteten.

Hvilke omkostninger er der ved den foretrukne løsning (hvis en bestemt løsning foretrækkes — ellers omkostningerne ved de vigtigste af de mulige løsninger)?

Ingen væsentlige omkostninger for arbejdstagerne. For arbejdsgiverne: Omkostningerne for udstedelsen af en ny eller revideret skriftlig erklæring forventes at ligge på 18 til 153 EUR for SMV'er og 10 til 45 EUR for større virksomheder. Virksomhederne vil også skulle afholde engangsomkostninger i forbindelse med tilvænning til det nye direktiv: Disse engangsomkostninger forventes i gennemsnit at ligge på 53 EUR for SMV'er og 39 EUR for større virksomheder. Omkostningerne til at besvare anmodninger om en ny beskæftigelsesform forventes at blive af samme størrelsesorden som omkostningerne for udstedelsen af en ny skriftlig erklæring. Arbejdsgiverne forudser at skulle afholde nogle beskedne indirekte omkostninger (til juridisk rådgivning, ændring af skemalægningssystemer, personaleforvaltning, personaleoplysning mv.). Det er kun den marginale fleksibilitet, der vil gå tabt (dvs. blandt den lille andel af arbejdsgiverne, der gør udstrakt brug af de mest fleksible ansættelsesformer). Der forventes ingen væsentlige samlede indvirkning på lønningerne, selv om faldet i underbeskæftigelse, lavere forekomst af eksklusivklausuler og mere forudsigelig arbejdsvilkår kan forventes at give mulighed for højere individuelle indkomster.

Hvordan vil den foretrukne løsning påvirke virksomhederne, herunder SMV'er og mikrovirksomheder?

SMV'erne vil sandsynligvis skulle betale noget mere pr. skriftlig erklæring og vil muligvis også afholde højere omkostninger i forbindelse med tilvænning til det nye direktiv: Den samlede virkning af foranstaltningerne vil imidlertid afhænge af den enkelte virksomheds forretningsmodel snarere end dens størrelse (f.eks. i hvor stor udstrækning den gør brug af ikkestandardmæssige ansættelser). Modeller vil kunne give besparelser (på 30-40 % pr. skriftlig erklæring, der udstedes) og vil ikke mindst lette regeloverholdelsen blandt SMV'er. Det forventes, at en lempeligere ordning for SMV'er, der modtager anmodninger om overgang til en anden ansættelsesform, vil mindske omkostningerne for SMV'er.

Vil den foretrukne løsning få væsentlige virkninger for de nationale budgetter og myndigheder?

Beskedne omkostninger til tilpasning af medlemsstaternes retlige rammer. Visse omkostninger i forbindelse med styrket håndhævelse. Samlet set forventes der en reduktion

af sort arbejde, eftersom de foreslåede foranstaltninger vil lette kontrollen og håndhævelsen. Der kan forventes ekstra skatteindtægter og besparelser på udbetaling af socialsikringsydelser: skatteindtægter forbundet med forbuddet mod eksklusivklausuler: 46-185 mio. EUR pr. år; overgang af sort arbejde til den formelle økonomi: 8-25 mio. EUR pr. år i skatteindtægter; 4-24 mio. EUR pr. år i lavere udbetaling af socialsikringsydelser.

Vil den foretrukne løsning få andre væsentlige virkninger?

Et mere ensartet anvendelsesområde og tydeligere oplysninger om arbejdsvilkår vil støtte mobilitet både på det nationale arbejdsmarked og i hele EU. Der kan forventes en reduktion af sort arbejde. Der kan forventes et væsentligt bidrag til grundlæggende rettigheder, navnlig om erhvervsfrihed og retten til at arbejde, ligestilling mellem mænd og kvinder og retten til adgang til effektive retsmidler og adgang til domstolsprøvelse.

D. Opfølgning

Hvornår vil politikken blive taget op til fornyet overvejelse?

Kommissionen vil overvåge gennemførelsen i medlemsstaterne og tage direktivet op til fornyet overvejelse i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvilket sikrer en tilstrækkelig lang periode til at kunne vurdere virkningerne af initiativet, efter at det er blevet gennemført fuldt ud.