

Briuselis, 2017 12 21
SWD(2017) 479 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS

POVEIKIO VERTINIMO SANTRAUKA

pridedamas prie

Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos

dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje

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

Santrauka
Pasiūlymo dėl Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje poveikio vertinimas
A. Būtinybė imtis veiksmų
Kodėl? Kokia problema sprendžiama?
Sprendžiama problema, susijusi su pavoju, kad kilus būtinybei darbo rinkoms prisitaikyti darbuotojai, įskaitant darbuotojus, kurių užimtumo formos yra naujos ar nestandartinės, nebus pakankamai apsaugoti. REFIT vertinimas ¹ ir viešos konsultacijos dėl Europos socialinių teisių ramsčio ² parodė, kad: 1) kai kuriems darbuotojams nepateikiama rašytinė pažyma; 2) darbdavių teikiama informacija gali būti nepakankama ir (arba) pateikiama per vėlai; 3) griežtesni vykdymo užtikrinimo mechanizmai galėtų prisidėti prie įgyvendinimo; 4) vis labiau trūksta nuspėjamumo; 5) nepakanka galimybių dalyvauti privalomame mokyme; 6) apsauga valstybėse narėse įvairuoja, o darbo rinkos skaidrumas sumažėjęs.
Ko siekiama šia iniciatyva?
Bendras tikslas – skatinti saugesnį ir nuspėjamesnį užimtumą drauge užtikrinant darbo rinkos gebėjimą prisitaikyti. Šia iniciatyva siekiama pagerinti: 1) informaciją apie darbo sąlygas; 2) visų darbuotojų, visų pirma dirbančių nestandartinėse darbo vietose, darbo sąlygas drauge paliekant galimybių darbo rinkai prisitaikyti; 3) atitiktį darbo sąlygų standartams; 4) darbo rinkos skaidrumą ir drauge išvengti nereikalingos naštos verslui.
Kokia būtų papildoma ES lygmens veiksmų nauda?
Dėl didėjančio užimtumo formų skaičiaus reikia papildomų minimaliųjų standartų, kad būtų galima užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, vienodas sąlygas visoje ES ir aukštynkryptę konvergenciją užimtumo ir socialinių rezultatų srityse. Atsižvelgiant į darbo rinkos raidą nuo 1991 m., Direktyva nebėra adekvati. Direktyvos pakeitimus, kuriais būtų galima pašalinti trūkumus, galima padaryti tik ES lygmeniu.

¹ Direktyvos dėl informavimo raštu (Direktyvos 91/533/EEB) REFIT vertinimas, SWD(2017) 205 *final*, 2017 4 26, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=lt&intPageId=202>.

² Viešų konsultacijų ataskaita, pridedama prie Komisijos komunikato dėl Europos socialinių teisių ramsčio sukūrimo, SWD(2017) 206 *final*.

B. Sprendimai
Kokios su teisėkūra susijusios ir nesusijusios politikos galimybės apsvaistytos? Ar viena iš politikos galimybių pasirinkta kaip tinkamiausia? Kodėl?
Buvo apsvaistytos šios galimybės: 1) platesnė taikymo sritis, kad būtų aprėpti visi ES darbuotojai; 2) teisė į išsamesnę ir atnaujintą informaciją; 3) informacijos pateikimo termino sutrumpinimas iki pirmos darbo santykių dienos ar dar anksčiau; 4) naujos visų darbuotojų būtiniausios teisės; 5) geresnis vykdymo užtikrinimas. Naujos teisės (4 punktas) yra: • darbuotojų, kurių darbo grafikas yra iš esmės kintamas, teisė į didesnį nuspėjamumą: i) teisė į iš anksto nustatytas apskaitines dienas ir valandas, ii) teisė į pagrįstą išankstinio pranešimo apie naują užduotį terminą; • teisė dirbti keliems darbdaviams (veikimo apribojimo nuostatų draudimas); • teisė prašyti pervesti į kitos užimtumo formos darbo vietą ir gauti rašytinį atsakymą; • teisė į bandomojo laikotarpio maksimalios trukmės apribojimą; • teisė į nemokamą mokymą, kaip reikalaujama ES ir nacionalinės teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse. Tinkamiausia galimybė – visų paminėtų priemonių derinys, geriausiai padėsiantis siekti politinių tikslų.
Kas kuriai galimybei pritaria?
Tinkamiausia galimybė geriausiai dera su Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbtu Europos socialinių teisių ramsčiu. Ji taip pat geriausiai atitinka Parlamento ir darbuotojų organizacijų prašymus, išsakytus konsultacijose pagal SESV 154 straipsnį³. Komisija atsižvelgė į darbdavių susirūpinimą ir atmetė kai kuriuos pirmuoju konsultacijų etapu siūlytus veiksmus ir kai kuriuos darbuotojų organizacijų pateiktus pasiūlymus. Pasirinkus šią tinkamiausią galimybę, derinama būtiniausia darbuotojų apsauga ir gebėjimas prisitaikyti, kad būtų kuriamos darbo vietos, o darbo rinka būtų novatoriška.
C. Tinkamiausios galimybės poveikis
Kokie būtų tinkamiausios galimybės (jei jos nėra – pagrindinių galimybių) pranašumai?
Tikimasi nemažo darbo ir gyvenimo sąlygų pagerėjimo. Į Direktyvos taikymo sritį pateks bent 2–3 mln. nestandartinių darbuotojų. 8–16 mln. pradės dirbti jau turėdami aiškią informaciją apie savo teises ir pareigas. Didesnis nuspėjamumas turėtų padėti maždaug 4–7 mln. darbuotojų geriau derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą ir saugoti sveikatą. Maždaug 14 mln. darbuotojų galės prašyti juos pervesti dirbti naujos formos darbą. Pašalinus veiklos apribojimo nuostatas, maždaug 91 000–364 000 pagal poreikį iškviečiamų darbuotojų galės ieškoti papildomo darbo ir per metus papildomai uždirbti 355–1 424 mln. EUR. Bus įtvirtinta darbuotojų teisė gauti nemokamą privalomą mokymą ir jiems bus lengviau ginti savo teises. Darbdaviams naudos teiks tvaresnė konkurencija,

³ Komisija atsižvelgė į Parlamento raginimą parengti naują pagrindų direktyvą dėl deramų darbo sąlygų, tačiau laikėsi nuomonės, kad šiuo metu geriau būtų imtis tikslingesnės priemonės, atsižvelgiant į dabartinį teisinį pagrindą, išsiskiriančias socialinių partnerių nuomones ir SESV 153 straipsnio 2 dalyje nustatytą prievolę.

didesnis teisinis tikrumas ir apskritai didesnis darbo rinkų skaidrumas. Pašalinus veikimo apribojimo nuostatas, darbuotojai galės dirbti keliems darbdaviams ir taip jiems papildomai atnešti maždaug 42–167 mln. EUR metinių pajamų. Nekietybiniai privalumai darbdaviams – mažesnė darbuotojų kaita ir didesnis lojalumas, geresni santykiai su darbuotojais, mažiau skundų ir teismo bylų, geresnis išteklių planavimas, lemiantys bendrą produktyvumo didėjimą.

Kokios būtų tinkamiausios galimybės (jei jos nėra – pagrindinių galimybių) įgyvendinimo išlaidos?

Darbuotojai reikšmingų sąnaudų nepatirtų. Darbdaviai patirtų tokių sąnaudų: sąnaudos, susijusios su naujos ar peržiūrėtos rašytinės pažymos parengimu, MVI būtų 18–153 EUR, didesnėse bendrovėse – 10–45 EUR. Be to, įmonės turėtų susipažinti su nauja Direktyva ir dėl to patirtų vienkartinių sąnaudų: MVI – vidutiniškai 53 EUR, didesnės bendrovės – 39 EUR. Manoma, kad sąnaudos, susijusios su atsakymu į prašymus perversi į naujos formos darbo vietą, būtų panašios į sąnaudas, susijusias su naujų rašytinių pažymų parengimu. Darbdaviai gali patirti nedidelių netiesioginių (teisinių konsultacijų, darbo grafikų sudarymo sistemų atnaujinimo, žmogiškųjų išteklių valdymo laiko, darbuotojų informavimo ir pan.) sąnaudų. Lankstumas sumažės labai nedaug (t. y. tik nedidelei darbdavių, kurie plačiai naudojami pačiomis lanksčiausiomis užimtumo formomis, daliai). Reikšmingo bendro poveikio darbo užmokesčiui nesitikima, tačiau sumažėjęs dirbančiųjų ne visu pajėgumu skaičius ir nuspėjamesnės darbo sąlygos galėtų padidinti asmens darbo pajamas.

Koks bus poveikis verslui, MVI ir labai mažoms įmonėms?

MVI sąnaudos, susijusios su rašytinių pažymų parengimu, veikiausiai bus kiek didesnės. Jos taip pat gali patirti didesnių susipažinimo su naujomis teisės nuostatomis išlaidų. Tačiau bendras priemonių poveikis labiau priklausys nuo bendrovės verslo modelio (pavyzdžiui, nuo nestandartinio darbo masto) nei nuo dydžio. Šablonai galėtų padėti MVI ne tik sutaupyti (30–40 proc. už kiekvieną pateiktą rašytinę pažymą), bet ir visų pirma užtikrinti atitiktį reikalavimams. Tikėtina, kad MVI sąnaudas taip pat sumažins joms numatyta taikyti ne tokia griežta tvarka, kai darbuotojas prašo būti perversas į kitos užimtumo formos darbo vietą.

Ar tai turės didelį poveikį nacionaliniams biudžetams ir administravimo subjektams?

Gali būti patirta nedidelių sąnaudų, susijusių su valstybių narių teisės aktų sistemų pritaikymu. Taip pat bus sąnaudų, susijusių su vykdymo užtikrinimu. Galima tikėtis, kad sumažės nedeklaruojamo darbo, nes siūlomos priemonės padės lengviau atlikti patikrinimus ir vykdyti teisės aktus. Taip pat tikėtina, kad bus gauta papildomų mokestinių pajamų ir sumažės socialinio draudimo išmokos: mokestinės pajamos, susijusios su veikimo apribojimo nuostatų pašalinimu, padidės 46–185 mln. EUR per metus; nedeklaruojamą darbą pavertus deklaruojamu metinės mokestinės pajamos padidės 8–25 mln. EUR, o socialinio draudimo išmokos sumažės 4–24 mln. EUR per metus.

Ar bus dar koks nors didelis poveikis?

Vienodesnis taikymas ir aiškesnė informacija apie darbo sąlygas padės didinti judumą tiek nacionalinėse, tiek ES darbo rinkose. Galima tikėtis, kad sumažės nedeklaruojamas darbas.

Taip pat tikėtinas reikšmingas poveikis pagrindinėms teisėms, visų pirma laisvei pasirinkti profesiją ir teisei dirbti, vyrų ir moterų lygybei, teisei į veiksmingą teisių gynimą ir teisei kreiptis į teismą.

D. Tolesni veiksmai

Kada politika bus persvarstoma?

Komisija stebės, kaip Direktyva įgyvendinama valstybėse narėse, konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais atliks jos peržiūrą Sąjungos lygmeniu ir pasirinks pakankamos trukmės iniciatyvos poveikio vertinimo laikotarpį po visapusiško jos įgyvendinimo.