EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 21.12.2017
SWD(2017) 479 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSANALYSEN

Följedokument till

förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv

om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen

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

Sammanfattning
Konsekvensbedömning av förslaget till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
A. Behov av åtgärder
Varför? Vilket problem behöver åtgärdas?
Problemet rör risken för **otillräckligt skydd för arbetstagare, bl.a. dem i nya och atypiska anställningsformer, mot bakgrund av den nödvändiga anpassningsförmågan på arbetsmarknaden**. En Refit-utvärdering[1] och ett offentligt samråd om den europeiska pelaren för sociala rättigheter[2] visade följande: 1) Vissa arbetstagare får ingen skriftlig information. 2) Informationen från arbetsgivaren kan vara otillräcklig eller lämnas för sent. 3) Stärkt tillsyn kan bidra till genomförandet. 4) Förutsägbarheten försämras allt mer. 5) Tillgången till obligatorisk utbildning är otillräcklig. 6) Skyddsnivån varierar mellan medlemsstaterna, i kombination med sämre tydlighet på arbetsmarknaden.
Vad förväntas initiativet leda till?
Det övergripande målet är att främja tryggare och mer förutsägbara anställningsformer och samtidigt bevara anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Initiativet syftar till att förbättra: 1) informationen om arbetsvillkor, 2) arbetsvillkoren för alla arbetstagare, särskilt för dem i atypiska anställningsformer, och samtidigt lämna utrymme för anpassningsförmågan på arbetsmarknaden, 3) överensstämmelsen med normerna för arbetsvillkor, samt 4) tydligheten på arbetsmarknaden, och samtidigt undvika onödiga bördor på företagen.
Vad är mervärdet med åtgärder på EU-nivå?
De allt fler anställningsformerna kräver ytterligare minimistandarder för att stödja likabehandling av arbetstagare, lika villkor i hela EU och konvergens uppåt när det gäller sysselsättningen och den sociala utvecklingen. Med tanke på arbetsmarknadens utveckling sedan 1991 är direktivet inte längre helt ändamålsenligt. **De ändringar av direktivet som behövs för att åtgärda dessa brister kan endast göras på EU-nivå.**

[1] Refit-utvärdering av direktiv 91/533/EEG, SWD(2017) 205 final, 26.4.2017, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202

[2] Rapport från det offentliga samrådet SWD(2017)206 som åtföljer dokumentet om en europeisk pelare för sociala rättigheter.

B. Lösningar

Vilka alternativ, både lagstiftning och andra åtgärder, har övervägts? Finns det ett rekommenderat alternativ? Varför?

Följande alternativ har övervägts: 1) Ett bredare tillämpningsområde för att omfatta alla arbetstagare i EU. 2) Rätt till fullständig och aktuell information. 3) Kortare tidsfrist: senast den första dagen för anställningen. 4) Nya minimirättigheter för alla arbetstagare. 5) Stärkt tillsyn.

De nya rättigheterna (åtgärd 4) är följande:

- Rätt till större förutsägbarhet för arbetstagare vars arbetsschema oftast är variabelt: i) Rätt till på förhand fastställda referensdagar och referenstimmar. ii) Rätt till förhandsvarsel i rimlig tid före ett nytt arbetspass.
- Rätt till parallell anställning (förbud mot exklusivitetsklausuler).
- Rätt att begära att en annan anställningsform och få ett skriftligt svar
- Rätt till en längsta tillåtna provanställning.
- Rätt till kostnadsfri utbildning enligt EU-lagstiftning, nationell lagstiftning eller kollektivavtal.

Det rekommenderade alternativet är en kombination av de ovannämnda åtgärderna, som är mest lämpad för att uppnå de politiska målen.

Vem stöder vilket alternativ?

Det rekommenderade alternativet är bäst anpassat till den europeiska pelaren för sociala rättigheter som tillkännagavs av rådet, Europaparlamentet och kommissionen.

Det ligger närmast parlamentets och arbetstagarorganisationernas önskemål under samrådet enligt artikel 154 i EUF-fördraget[3]. Av hänsyn till arbetsgivarnas önskemål valde kommissionen bort vissa alternativ som föreslogs i det första steget av samrådet och valde bort vissa förslag från arbetstagarorganisationerna. Det rekommenderade alternativet är en avvägning mellan det grundläggande skyddet för arbetstagarna och anpassningsförmåga för att skapa nya arbetstillfällen och innovation på arbetsmarknaden.

C. Det rekommenderade alternativets konsekvenser

Vad är nyttan med det rekommenderade alternativet (om sådant alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

En väsentlig förbättring av arbets- och levnadsförhållandena förväntas. Minst 2–3 miljoner atypiska arbetstagare kommer att omfattas av direktivet. Omkring 8–16 miljoner personer kommer att börja på ett nytt jobb med tydlig information om sina rättigheter och skyldigheter. Bättre förutsägbarhet för omkring 4–7 miljoner arbetstagare bör förbättra deras balans mellan arbete och privatliv och deras hälsa. Omkring 14 miljoner arbetstagare kan tänkas ansöka om ny anställningsform. Utan exklusivitetsklausuler kan omkring

[3] Kommissionen noterade parlamentets önskemål om ett nytt ramdirektiv om rimliga arbetsvillkor, men ansåg att det i detta skede var en mer proportionerlig lösning med ett snävare instrument, med hänsyn till den befintliga rättsliga grunden, de olika åsikterna hos arbetsmarknadens parter och skyldigheten i artikel 153.2 i EUF-fördraget.

91 000–364 000 efterfrågestyrda arbetstagare söka ytterligare arbete och tjäna ytterligare 355–1 424 miljoner euro per år. Arbetstagarnas rätt att få kostnadsfri obligatorisk utbildning bekräftas och de får enklare tillgång till rättsmedel. Arbetsgivarna gynnas tack vare en mer hållbar konkurrens, ökad rättssäkerhet och en allmänt högre tydlighet på arbetsmarknaderna. Utan exklusivitetsklausuler kan arbetstagarna att arbeta åt andra arbetsgivare, vilket kan leda till omkring 42–167 miljoner euro i årliga intäkter för dessa arbetsgivare. Icke-kvantifierade fördelar för arbetsgivarna är bl.a. lägre personalomsättning, mer lojal personal, hälsosammare arbetsrelationer, färre klagomål och rättsfall och bättre resursplanering, som alla bidrar till en generell ökning av produktiviteten.

Vad är kostnaderna för det rekommenderade alternativet (om sådant alternativ finns, annars anges för huvudsakliga alternativ)?

Inga betydande kostnader för arbetstagarna. För arbetsgivarna: kostnaderna för ny eller reviderad skriftlig information förväntas bli 18–153 euro för små och medelstora företag och 10–45 euro för större företag. Företagen får också engångskostnader för att bekanta sig med det nya direktivet: i genomsnitt 53 euro för ett litet eller medelstort företag och 39 euro för ett större företag. Kostnaderna för att svara på en ansöka om ny anställningsform förväntas vara i stort sett desamma för ny skriftlig information. Arbetsgivarna räknar med några smärre indirekta kostnader (juridisk rådgivning, ändrad schemaläggning, personaladministration, information till anställda osv.). Flexibiliteten minskar endast marginellt (dvs. för den begränsade andelen arbetsgivare som i stor utsträckning använder de mest flexibla anställningsformerna). Ingen betydande samlad inverkan på lönenivåerna förväntas, men individer får möjlighet att tjäna mer pengar genom minskad undersysselsättning och mer förutsägbara arbetsvillkor.

Hur påverkas företagen, särskilt små och medelstora företag och mikroföretag?

Små och medelstora företag kommer troligen att spendera något mer för den skriftliga informationen och kan ha högre kostnader för att bekanta sig med de nya reglerna. Åtgärdernas samlade effekter beror dock på ett företags affärsmodell snarare än storleken (t.ex. hur beroende företaget är av atypiska anställningsformer). Mallar kan leda till besparingar (30–40 % per skriftlig information) och underlättar framför allt för små och medelstora företag. Regellättnader för små och medelstora företag när det gäller ansökan om ny anställningsform väntas minska kostnaderna för de små och medelstora företagen.

Påverkas medlemsstaternas budgetar och förvaltningar i betydande grad?

Blygsamma kostnader för anpassning av medlemsstaternas lagstiftning. Vissa kostnader för förbättrad tillsyn. Totalt förväntas en minskning av det odeklarerade arbetet, eftersom de föreslagna åtgärderna underlättar inspektioner och tillsyn. Ytterligare skatteintäkter och lägre utbetalningar i form av sociala förmåner kan förväntas. Skatteintäkter på grund av förbudet mot exklusivitetsklausuler: 46–185 miljoner euro per år, odeklarerat arbete som flyttar över till den formella ekonomin: 8-25 miljoner euro per år i skatteintäkter, 4-24 miljoner euro per år i minskade utbetalningar av sociala förmåner.

Uppstår andra betydande konsekvenser?
Ett mer enhetligt tillämpningsområde och tydligare information om arbetsvillkor bidrar till rörlighet både på de nationella arbetsmarknaderna och i hela EU. Man kan räkna med att det odeklarerade arbetet minskar. De grundläggande rättigheterna kommer sannolikt att stärkas betydligt, särskilt när det gäller rätten till fritt yrkesval och rätten att arbeta, jämställdheten och rätten till effektiva rättsmedel och tillgång till rättslig prövning.

D. Uppföljning
När kommer åtgärderna att ses över?
Kommissionen kommer att övervaka genomförandet i medlemsstaterna och se över direktivet i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på EU-nivå, tillräckligt långt efter att direktivet genomförts fullständigt för att utvärdera effekterna.