



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2023 m. liepos 31 d.
(OR. en)

Tarpinstitucinė byla:
2023/0288(COD)

12258/23
ADD 4

SOC 560
EMPL 393
CODEC 1461
STATIS 50
ECOFIN 812

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2023 m. liepos 28 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	SWD(2023) 266 final
Dalykas:	KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS „POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA“, pridedamas prie Pasiūlymo dėl EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS REGLAMENTO dėl Europos Sąjungos įmonių darbo rinkos statistikos, kuriuo panaikinamas Tarybos reglamentas (EB) Nr. 530/1999 ir Europos Parlamento ir Tarybos reglamentai (EB) Nr. 450/2003 ir (EB) Nr. 453/2008

Delegacijoms pridedamas dokumentas SWD(2023) 266 final.

Pridedama: SWD(2023) 266 final



Briuselis, 2023 07 28
SWD(2023) 266 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS
POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA

pridedamas prie

Pasiūlymo dėl

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS REGLAMENTO
dėl Europos Sąjungos įmonių darbo rinkos statistikos, kuriuo panaikinamas Tarybos
reglamentas (EB) Nr. 530/1999 ir Europos Parlamento ir Tarybos reglamentai (EB)
Nr. 450/2003 ir (EB) Nr. 453/2008

{COM(2023) 459 final} - {SEC(2023) 295 final} - {SWD(2023) 265 final}

Įžanga ir bendroji informacija

Eurostatas – Europos Sąjungos (ES) statistikos tarnyba – užtikrina kokybiškos ir palyginamos Europos statistikos rengimą pagal Reglamente (EB) Nr. 223/2009 dėl Europos statistikos nustatytus statistikos principus. Europos statistika daugiausia naudojama padėti formuoti, įgyvendinti ir stebėti ES politiką, o pagrindiniai jos naudotojai yra ES institucijos, tyrėjai, nacionalinės institucijos ir visuomenė. Europos statistikos sistema yra Eurostato ir nacionalinių statistikos institucijų (NSI) partnerystė, kuri veikia kaip tinklas. Eurostato vaidmuo – vadovauti statistikos derinimui glaudžiai bendradarbiaujant su nacionalinėmis statistikos institucijomis, kurios renka duomenis ir rengia statistiką nacionaliniais ir ES tikslais.

Siekiant nustatyti ir įgyvendinti politiką ir veiklą, naudingą ES gyventojams ES kompetencijos srityse, nustatytose Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 2 ir 3 straipsniuose, ES institucijoms reikia išsamios, laiku teikiamos, patikimos, detalios, suderintos ir palyginamos Europos statistikos. Visų pirma įmonių darbo rinkos statistika yra svarbus politikos formavimui ir stebėsenai reikalingos informacijos šaltinis.

Įmonių darbo rinkos statistika yra oficiali statistika, kuria apibūdinamas įmonių veikimas darbo rinkų atžvilgiu. Pavyzdžiui, ji gali parodyti, ar bendrovėse yra laisvų darbo vietų (darbo jėgos paklausa), kiek laisvų darbo vietų yra, palyginti su jau užimtomis darbo vietomis, ir kaip šios darbo vietos skiriasi priklausomai nuo įmonės ekonominės veiklos rūšies. Be to, įmonių darbo rinkos statistikoje teikiama informacija apie darbdavių patiriamas darbuotojų įdarbinimo išlaidas (darbo sąnaudas), šių išlaidų struktūrą (pvz., kokios yra darbo užmokesčio ir kitos sąnaudos) ir kaip jos skiriasi atsižvelgiant į regioną ar ekonominę veiklą. Ji taip pat apima duomenis apie darbuotojų reprezentatyvios imties individualų darbo užmokestį, jų charakteristikas (pvz., amžių, lytį, profesiją, išsilavinimą), taip pat jų darbdavių charakteristikas (ekonominė veikla, dydžio kategorija ir kt.). Darbdaviams darbo užmokestis sudaro didelę gamybos sąnaudų dalį ir tam tikru mastu lemia jų kaštų konkurencingumą. Daugumos darbuotojų atveju darbo užmokestis sudaro pagrindinę jų pajamų dalį ir prisideda prie jų ekonominės gerovės.

Rengiant įmonių darbo rinkos statistiką renkami šie duomenys:

- laisvų darbo vietų statistika, kurioje nurodomas užimtų ir laisvų darbo vietų skaičius;
- darbo sąnaudų tyrimas dėl darbo sąnaudų, kurias patiria įmonės, įdarbindamos darbuotojus, lygio ir sudėties;
- darbo sąnaudų indeksas, kuris apima valandinių darbo sąnaudų, kurias įmonės patiria įdarbindamos darbo jėgą, pokyčius;
- darbo užmokesčio struktūros tyrimas dėl atskiriems darbuotojams mokamo darbo užmokesčio ir informacija apie jų socialines ir ekonomines charakteristikas;
- vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, kuriuo matuojamas santykinis dirbančių vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio skirtumas, o darbo užmokesčio struktūros tyrimas naudojamas kaip pagrindinis šaltinis.

Teisės aktai, kuriais reglamentuojama įmonių darbo rinkos statistika:

- 1999 m. kovo 9 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 530/1999 dėl **darbo užmokesčio struktūros ir darbo kaštų statistikos** (OL L 63, 1999 3 12, p. 6);
- 2003 m. vasario 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 450/2003 dėl **darbo kaštų indekso** (OL L 69, 2003 3 13, p. 1);

- 2008 m. balandžio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 453/2008 dėl **Bendrijos ketvirtinės statistikos apie laisvas darbo vietas** (OL L 145, 2008 6 4, p. 234).

Problemų apibūdinimas

Atlikus vertinimą padaryta išvada, kad teisės aktų dėl įmonių darbo rinkos statistikos rinkinys suteikia galimybę rinkti aukštos kokybės informaciją, kuri plačiai naudojama pagal numatytą paskirtį, ir kad valstybės narės laikui bėgant geriau laikytis šių teisės aktų. Įmonių darbo rinkos statistikos privalumai susiję su gera jos, kaip nuoseklios, palyginamos ir tikslios informacijos šaltinio, kuriuo organizacijos ir politikos formuotojai plačiai naudojami visais lygmenimis, reputacija. Per pastaruosius 10–20 metų įmonių darbo rinkos statistikos svarba sparčiai didėjo dėl politikos pokyčių lygybės, darbo sąlygų ir pinigų sąjungos stebėsenos srityse. ES lygmeniu palyginami duomenys apie šias politikos sritis yra labai svarbūs ir suteikia aiškia pridėtinę vertę.

Tačiau vertinime taip pat atkreiptas dėmesys į kai kuriuos trūkumus, susijusius su įmonių darbo rinkos statistikos pritaikymu prie naujų poreikių, šaltinių ir metodų. Pirmoji esamos teisinės sistemos problema yra ta, kad įmonių darbo rinkos statistikoje neatsižvelgiama į naujus poreikius, šaltinius ir metodus. Teisinėje sistemoje neatsižvelgiama į naujausius naudotojų poreikius ir ji nėra pakankamai lanksti, kad būtų galima atsižvelgti į ateityje atsirasiančius poreikius. Naudotojams reikia savalaikiškesnių duomenų, kurie renkami ir skelbiami dažniau (atsižvelgiant į įmonių darbo rinkos statistikos rūšį) ir (arba) jų perdavimo bei sklaidos terminai yra trumpesni. Įmonių darbo rinkos statistikos reglamentuose nebuvo numatyta, kad gali būti naudojami novatoriški duomenų šaltiniai, nes tuo metu jie nebuvo prieinami; todėl statistikos kokybės ataskaitos nėra koreguojamos siekiant įvertinti tų šaltinių, kuriais būtų galima naudotis šiandien, kokybę. Kita nauja tendencija – administracinių duomenų naudojimas. Valstybės narės dažniau naudojami šiuo šaltiniu, kuris suteikia galimybę dažniau (pvz., kas ketvirtį) rinkti duomenis, o įmonėms tenka mažesnė našta. Tačiau galiojančiuose įmonių darbo rinkos statistikos teisės aktuose nustatyta kokybės ataskaitų teikimo sistema nėra tinkama šios rūšies duomenims.

Antra, įmonių darbo rinkos statistika neapima svarbių ES ekonomikos subjektų, pavyzdžiui, labai mažų įmonių. Šis trūkumas jau buvo nustatytas, kai buvo priimami teisės aktai. Šio trūkumo klausimas buvo sprendžiamas įvairiai (reikalaujant atlikti galimybių studijas, dėl kurių galima iš dalies pakeisti teisės aktus, arba teikiant finansinę paramą reikalingiems pajėgumams sukurti), tačiau kai kurių duomenų rinkimo atveju jis nebuvo pašalintas. Todėl surinkta informacija kai kuriuose įmonių darbo rinkos statistinių duomenų rinkiniuose yra šališka, visų pirma dėl to, kad jie nepakankamai aprėpia kai kuriuos ekonomikos sektorius ar įmonių rūšis. Ši padėtis taip pat skiriasi priklausomai nuo duomenų rinkimo ir pokyčių įvairiose šalyse. Todėl negalima visapusiškai išnaudoti Eurostatui pateiktų duomenų (pvz., neįmanoma apskaičiuoti visos ekonomikos ES suvestinių rodiklių ir sunku palyginti šalis, kiek tai susiję su darbo užmokesčio struktūros tyrimu, nes ne visos šalys rinkdamos duomenis įtraukė labai mažas įmones). Tai, kad nėra teisinės prievolės teikti informaciją apie metinį vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, taip pat tapo problemiška po to, kai šis rodiklis buvo įtrauktas stebint, kaip įgyvendinamas Europos socialinių teisių ramstis, 5-asis JT darnaus vystymosi tikslas (lyčių lygybė) ir lyčių lygybės strategija. Kai kurios valstybės narės nepateikė jokių metinių duomenų apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą.

Trečia, būtų galima pagerinti įmonių darbo rinkos statistikos nuoseklumą supaprastinant teisinę struktūrą (pakeičiant tris šiuo metu galiojančius pagrindų reglamentus viena konsoliduota redakcija). Būtų naudinga šioje suvienodintoje teisinėje sistemoje sistemingai pateikti nuorodas į atitinkamas sąvokas, vartojamas glaudžiai susijusiose srityse, pavyzdžiui,

nacionalinėse sąskaitose ir Europos verslo statistikoje. Nuo tada, kai buvo priimti įmonių darbo rinkos statistikos teisės aktai, abiejų sričių teisės aktai buvo atnaujinti, o jų metodika buvo peržiūreta (2010 m. Europos sąskaitų sistema, 2019 m. priimtas Europos verslo statistikos reglamentas). Todėl būtina suderinti įmonių darbo rinkos statistiką siekiant užtikrinti nuoseklumą visose srityse ir suteikti aiškumo įmonių darbo rinkos statistikos teisės aktų naudotojams, įskaitant valstybių narių statistikos tarnybas.

Atlikus vertinimą nustatyta, kad šios problemos išliks ir ateityje ir gali paaštrėti, jei nebus imtasi teisėkūros priemonių.

Tikslai

Bendrasis veiksmo tikslas – parengti naujausią, aktualią, išsamią, apimančią pagrindinius ekonomikos sektorius, palyginamą visose valstybėse narėse ir suderintą su susijusiomis statistikos sritimis darbo rinkos ir verslo statistiką. Šį tikslą pagal pirmiau minėtas problemas galima suskirstyti į tris konkrečius tikslus:

- pritaikyti reguliavimo sistemą, kad būtų galima lanksčiai tenkinti atsirandančius poreikius, skelbti savalaikiškesnius statistinius duomenis ir skatinti naudoti novatoriškus šaltinius bei metodus (kurių kokybė buvo tinkamai įvertinta);
- išplėsti statistikos aprėptį, kad ji apimtų visą ekonomiką, ir užtikrinti išsamius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą;
- gerinti suderinamumą su susijusiomis statistikos sritimis.

Politikos galimybės ir jų poveikis

Siekdamas numatyti politikos galimybes, Eurostatas parengė išsamų visų galimų priemonių, nustatytų per parengiamąjį darbą su nacionalinėmis statistikos institucijomis, sąrašą, surengė viešas konsultacijas ir konsultacijas su suinteresuotosiomis šalimis dėl kiekvieno duomenų rinkimo. Tada priemonės buvo susietos su reguliavimo sistemomis arba politikos galimybėmis.

1 lentelėje pateikiamos atitinkamos galimybės, išdėstytos pagal vis didesnę užmojų. **0 politikos** galimybė yra atskaitos scenarijus. Pagal **1 galimybę** duomenų rinkimas, nurodytas trijuose galiojančiuose reglamentuose, yra integruotas į naują bendrą pagrindų reglamentą, kuris taip pat apima vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą. Apibrėžtys, sąvokos ir metodai yra suderinti, taip pat numatytas bendras planavimas siekiant geriau sinchronizuoti duomenų perdavimą. Yra tvirtų metodinių sąsajų tarp: i) darbo užmokesčio struktūros tyrimo ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ir ii) darbo sąnaudų tyrimo ir darbo sąnaudų indekso. Tačiau pagal 1 galimybę neatsižvelgiama į atsirandančius poreikius, duomenų rinkimo savalaikiškumą ar jų aprėptį tiek, kiek tai turėtų būti sprendžiama pagal šią galimybę.

Pagal **2 galimybę** išplečiama darbo užmokesčio struktūros tyrimo (pagrindinė informacija) aprėptis įtraukiant labai mažas įmones; darbo sąnaudų tyrimas tų įmonių neapima. Abiejų šių tyrimų taikymo sritis išplečiama įtraukiant NACE sekciją „Viešasis administravimas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas“, o laisvų darbo vietų statistika apima visą ekonomiką. Pagerintas darbo sąnaudų indekso savalaikiškumas; darbo užmokesčio struktūros tyrimo savalaikiškumas šiek tiek pagerintas (dviem mėnesiais); darbo sąnaudų tyrimo savalaikiškumas nepagerėjo. Abiejų tyrimų dažnumas išlieka toks pat kaip ir atskaitos scenarijuje. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo teisinio pagrindo sukūrimas ir atsirandančių poreikių tenkinimas taip pat yra šios galimybės dalis. Taikant šią galimybę užtikrinama geresnė visų renkamų duomenų kokybė ir geresnis suderinimas bei planavimas taikant integruotą pagrindų reglamentą.

Galiausiai pagal **3 galimybę** išsamiai atsižvelgiama į poreikį tobulinti ir suderinti visą įmonių darbo rinkos statistiką, kaip nurodė suinteresuotosios šalys. Ji apima visas nustatytas politikos priemones. Šios priemonės yra susijusios su aprėptimi, savalaikiškumu, dideliu darbo užmokesčio struktūros ir darbo sąnaudų tyrimų dažnumu, kokybės ataskaitų teikimu, administracinių duomenų ir novatoriškų šaltinių naudojimu, sąvokų suderinimu visose įmonių darbo rinkos statistikos srityse, užtikrinimu, kad duomenų apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą rinkimas būtų privalomas, ir atsirandančių poreikių tenkinimu. Tai reiškia, kad abiejų tyrimų aprėptis išplečiama įtraukiant labai mažas įmones ir NACE sekciją „Viešasis administravimas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas“, o laisvų darbo vietų statistika apima visą ekonomiką. Darbo užmokesčio struktūros tyrimo savalaikiškumas rodo, kad padėtis labai pagerėjo, o iš darbo sąnaudų tyrimo matyti, kad padėtis pagerėjo nežymiai. Pasirinkus šią galimybę, įmonių darbo rinkos statistikai būtų naudingas patobulintas kokybės ataskaitų teikimas ir geresnis suderinimas bei planavimas taikant vieną integruotą pagrindų reglamentą.

1 lentelė. 0 (pagrindinis scenarijus), 1, 2 ir 3 galimybės pagal naują bendrą pagrindų reglamentą. Pagrindiniai ypatumai ir skirtumai

Priemonių grupė	0 galimybė (pagrindinis scenarijus)	1 galimybė	2 galimybė	3 galimybė
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas (metinis duomenų rinkimas)	Ne	Privaloma	Visapusiškas įgyvendinimas	Visapusiškas įgyvendinimas
Aprėptis	Ne	Savanoriška	Labai mažos įmonės įtrauktos į darbo užmokesčio struktūros tyrimą (tik pagrindinė informacija). Viešasis sektorius įtrauktas į abu tyrimus (darbo užmokesčio struktūros ir darbo sąnaudų). Visa laisvų darbo vietų statistika.	Labai mažos įmonės įtrauktos į abu – darbo užmokesčio struktūros ir darbo sąnaudų – tyrimus (išsami informacija). Viešasis sektorius įtrauktas į abu tyrimus (darbo užmokesčio struktūros ir darbo sąnaudų). Visa laisvų darbo vietų statistika.
Savalaikiškumas ir dažnumas	Ne	Savanoriška (tik savalaikiškumas)	Šiek tiek pagerėjo savalaikiškumas (žymus darbo sąnaudų indekso pagerėjimas ir nedidelis darbo užmokesčio struktūros pagerėjimas). Tyrimų dažnumas nedidėja.	Pagerėjo darbo sąnaudų indekso ir darbo užmokesčio struktūros bei darbo sąnaudų tyrimų savalaikiškumas. Abu tyrimai atliekami du kartus dažniau.
Kokybės ataskaitų teikimas, administracinių duomenų ir novatoriškų šaltinių naudojimas	Ne	Savanoriška (tačiau privaloma dėl vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo)	Visapusiškas įgyvendinimas	Visapusiškas įgyvendinimas
Nauji poreikiai	Ne	Savanoriška	Taip	Taip

Galimybių palyginimas ir tinkamiausia galimybė

Buvo atliktas keturių poveikio vertinimui atrinktų galimybių kokybinis vertinimas. Jo metu buvo vertinamas proporcingumas, veiksmingumas, efektyvumas ir nuoseklumas. Šio vertinimo santrauka pateikta 2 lentelėje.

Kalbant apie sąnaudas, pasirinkus 3 galimybę gerokai padidėtų įmonėms tenkanti našta, o dėl to jų atsakymų į tyrimų klausimus pateikimo išlaidos padidėtų 88 proc. Pasirinkus 2 galimybę įmonėms tenkanti našta padidėtų 11 proc. Pagal 3 galimybę duomenų rengėjų sąnaudos padidėja 64 proc., palyginti su 12 proc. pagal 2 galimybę. Pagal 1 galimybę įmonėms ir nacionalinėms statistikos institucijoms tenkanti našta ir sąnaudos padidėtų nežymiai.

	NSI išlaidų padidėjimas (EUR)	Visų NSI išlaidų padidėjimas (proc.)
1 galimybė	215 000	1 proc.
2 galimybė	3 700 000	12 proc.
3 galimybė	19 300 000	64 proc.
	Įmonių išlaidų padidėjimas (EUR)	Visų įmonių išlaidų padidėjimas (proc.)

1 galimybė	92 000	0,2 proc.
2 galimybė	4 700 000	11 proc.
3 galimybė	38 000 000	88 proc.

Visomis galimybėmis užtikrinamas proporcingumas. Nustatyta, kad pagal 2 galimybę duomenų naudotojų ir teikėjų poreikiai tenkinami ekonomiškai efektyviausiu būdu. Nors duomenų naudotojai norėtų, kad būtų pateiktas platesnio užmojo pasiūlymas, pavyzdžiui, 3 galimybė, būtų sunku susitarti dėl tos galimybės, atsižvelgiant į jos poveikį įmonėms tenkančiai naštai.

2 lentelė. Galimybių palyginimas

Vertinimas		Rezultatas		
		1 galimybė	2 galimybė	3 galimybė
Proporcingumo principo laikymasis (taip / neaišku / ne)	Ar šia galimybe viršijama tai, kas būtina norint tinkamai pasiekti tikslus?	Taip	Taip	Taip
	Ar ši galimybė taikoma tik tiems aspektams, kurių valstybės narės negali tinkamai pasiekti pačios, o ES galėtų pasiekti geresnių rezultatų?	Taip	Taip	Taip
	Ar ES, nacionalinių vyriausybių, regioninių ir vietos valdžios institucijų, įmonių ir visuomenės išlaidos atitinka iniciatyvos tikslus?	Taip	Taip	Neaišku
	Ar veiksmas (pasirinkta priemonė) yra kuo paprastesnis ir tinka tam, kad būtų tinkamai pasiektas tikslas ir užtikrintas veiksmingas vykdymas?	Taip	Taip	Taip
Veiksmingumas (nuo - iki ++)	Strateginis tikslas (ST) 1.1.: Reguliavimo sistemos pritaikymas, kad būtų galima lanksčiai tenkinti naujus poreikius	+	++	++
	1.2 ST. Skelbti savalaikiškesnius statistinius duomenis	+	+	++
	1.3 ST. Skatinti naudoti novatoriškus šaltinius ir metodus (kurių kokybė buvo tinkamai įvertinta)	+	++	++
	2 ST. Pagerinti statistikos aprėptį, kad ji apimtų visą ekonomiką, ir užtikrinti išsamius duomenis apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą	+	+	++
	3 konkretus tikslas. Gerinti suderinamumą su susijusiomis statistikos sritimis	+	++	++
	Poveikis pagrindinėms teisėms, įskaitant lygybės skatinimą	+	+	++
	Socialinis poveikis	+	++	++
JT darnaus vystymosi tikslai	0	+	++	
Suderinamumas su svarbiausiais ES politikos tikslais (nuo -- iki ++)	Suderinamumas	-	+	+

Efektyvumas (nuo -- iki ++)	Efektyvumas	0	++	+
-----------------------------	-------------	---	----	---

Stebėseną ir vertinimą

Naujos įmonių darbo rinkos statistikos sistemos veiksmingumas bus stebimas ir vertinamas atsižvelgiant į veiklos tikslus, nustatytus pagal kiekvieną iš konkrečių tikslų. Šiam tikslui pasiekti parengta 20 stebėsenos rodiklių ir preliminarūs tikslai. Pirmąjį vertinimą, kuriuo bus užbaigtas įgyvendinimo etapas, planuojama atlikti per 3–5 metus nuo naujos teisinės sistemos įsigaliojimo. Perėjus į taikymo etapą teisės aktų veikimas ir poveikis bus reguliariai vertinami kas 3–5 metus.