

**PL**

**PL**

**PL**



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 2.10.2006  
KOM(2006) 565 wersja ostateczna

2006/0180 (COD)

Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**zmieniające rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 w sprawie organizacji badania prób losowych dotyczącego siły roboczej we Wspólnocie**

(przedstawiony przez Komisję)

## UZASADNIENIE

### 1) KONTEKST WNIOSKU

- **Podstawa i cele wniosku**

W lutym 2005 r., w następstwie śródkresowego przeglądu strategii lizbońskiej, Komisja przedstawiła komunikat dotyczący wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, zawierający propozycję ponownego uruchomienia strategii lizbońskiej przy skupieniu działań na dwóch obszarach: osiągnięciu silniejszego i trwałego wzrostu oraz tworzeniu większej liczby i lepszych miejsc pracy. Oznacza to konieczność całkowitej zmiany zarządzania europejską strategią zatrudnienia w celu zmaksymalizowania efektywności oraz synergii między środkami krajowymi a działaniami na szczeblu Wspólnoty. Zarobki są w tym kontekście elementem kluczowym, wpływającym na ogólne koszty produkcji, poziom zatrudnienia i dochodów, a także na sytuację socjalną pracowników i ich rodzin. Informacje o zarobkach i warunkujących je czynnikach są kluczowym elementem polityki w dziedzinie gospodarki, zatrudnienia, edukacji i równości płci, który powinien być monitorowany w celu zagwarantowania, że korzyści ze wzrostu gospodarczego i nowych miejsc pracy są odczuwane przez wszystkich obywateli. Będą one także brane pod uwagę w ocenie nowej agendy społecznej na lata 2005-2010.

W celu osiągnięcia tych celów, Komisja potrzebuje informacji na temat struktury i rozkładu zarobków w państwach członkowskich w powiązaniu z cechami społeczno-ekonomicznymi, a także w zależności od różnych form płatnego zatrudnienia. Informacje te są niezbędne dla analizowania i rozumienia rynku pracy oraz zmian zachodzących w strukturze siły roboczej. Korzyści z posiadania danych na temat wynagrodzeń w powiązaniu z innymi kategoriami informacji na temat zatrudnienia są powszechnie znane.

Badanie siły roboczej jest zasadniczo pierwszym i najbardziej autorytatywnym źródłem informacji na temat rynku pracy, a zatem wysokość płac, jako podstawowa zmienna wyjaśniająca rozwój wydarzeń na rynku pracy, powinna być do niego włączona jako obowiązkowa zmienna, aby umożliwić pełniejszą analizę rynków pracy.

- **Kontekst ogólny**

W 1998 r. rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 wprowadziło dochód jako nową kategorię informacji, która powinna być objęta zakresem danych przedstawianych w ramach badania siły roboczej. Zważywszy jednak na delikatny charakter tego rodzaju informacji, zmienna ta została wprowadzona jedynie jako opcja, aby umożliwić państwom członkowskim zbadanie możliwości gromadzenia tego rodzaju informacji w ramach badania siły roboczej, zapewnienie najlepszego sposobu ich gromadzenia bez zwiększania ogólnego wskaźnika braku odpowiedzi oraz zbadanie jakości uzyskanych informacji.

Początkowo, w rozporządzeniu wykonawczym, moduł „Dochód” składał się z pięciu zmiennych: miesięczne zarobki netto z głównego zatrudnienia, dodatkowe zarobki z głównego zatrudnienia, świadczenia z tytułu bezrobocia, dodatkowe świadczenia z tytułu bezrobocia i choroby oraz świadczenia z tytułu niepełnosprawności. Niniejszy wniosek ogranicza zakres wymaganych danych do zmiennej „Miesięczne wynagrodzenie w głównym miejscu pracy”. Zmienna ta nie będzie wykorzystywana do gromadzenia informacji na temat poziomu wynagrodzeń w państwach członkowskich UE, ale

jako zmienna wyjaśniająca rozwój wydarzeń na rynkach pracy.

W 1998 r. tylko dwa państwa członkowskie gromadziły informacje na ten temat i przekazywały je do Eurostatu. Od tego czasu przyznano dotacje państwom członkowskim skłonny do próbnego wprowadzenia tej zmiennej do swoich badań lub do zbadania związku pomiędzy wynikami badania siły roboczej a informacjami ze źródeł administracyjnych. Obecnie około połowa państw członkowskich gromadzi informacje o zarobkach w ramach badania siły roboczej z zadowalającym wynikiem, określono również najlepsze praktyczne wzorce w zakresie gromadzenia danych w tej dziedzinie.

Korzyści z gromadzenia takich informacji do celów opracowywania polityki są powszechnie znane, konieczne jest zatem objęcie tego rodzaju badaniami całej UE. Jednak niektóre państwa członkowskie żądają uproszczenia wcześniejszej nieobowiązkowej zmiennej w celu rozpoczęcia gromadzenia danych, inne zaś mogą włączyć taką zmienną do swoich badań siły roboczej jedynie w sytuacji, gdy będzie istniał prawny obowiązek przedstawiania takich informacji.

Dlatego też konieczna jest odpowiednia zmiana rozporządzenia Rady (WE) nr 577/98 oraz wprowadzenie wynagrodzenia w głównym miejscu pracy jako obowiązkowej zmiennej w badaniu siły roboczej.

- **Obowiązujące przepisy w dziedzinie, której dotyczy wniosek**

Rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 wprowadziło dochód jako nową nieobowiązkową kategorię informacji, która powinna być objęta zakresem danych przedstawianych w ramach badania siły roboczej. Celem wniosku dotyczącego rozporządzenia, o którym mowa w niniejszym uzasadnieniu, jest:

- zmiana nieobowiązkowego statusu tej kategorii informacji jako zmiennej objętej badaniem,
- ograniczenie zakresu informacji podlegającej badaniu do „wynagrodzenia w głównym miejscu pracy”,
- przyznanie państwom członkowskim, które będą dostarczać tych informacji z wykorzystaniem źródeł administracyjnych, okresu 18 miesięcy na przeniesienie danych, a tym samym zmniejszenie obciążenia związanego z obowiązkiem przekazania informacji.

- **Spójność z innymi politykami i celami Unii**

Nie dotyczy.

## 2) KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENA WPŁYWU

- **Konsultacje z zainteresowanymi stronami**

*Metody konsultacji, główne sektory objęte konsultacjami i ogólny profil respondentów*

Skonsultowano się z członkami Grupy Roboczej ds. Statystyk Rynku Pracy

oraz dyrektorami ds. statystyk społecznych i uwzględniono ich opinie. Obecny wniosek uzyskał szerokie poparcie zarówno ze strony dyrektorów ds. statystyk społecznych, jak i ze strony Grupy Roboczej ds. Statystyk Rynku Pracy.

#### Streszczenie odpowiedzi oraz sposób, w jaki były one uwzględniane

W celu uniknięcia dodatkowego obciążenia niektóre państwa członkowskie zwróciły się o umożliwienie wykorzystania danych administracyjnych jako podstawy do przedstawienia wymaganych danych. Wykorzystanie danych administracyjnych będzie oznaczało dłuższy czas przekazywania danych. Komisja wyraziła zgodę, co znalazło odzwierciedlenie w treści wniosku dotyczącego rozporządzenia.

Ponieważ wynagrodzenia są kwestią delikatną, ogólny wskaźnik braku odpowiedzi na pytania dotyczące wynagrodzeń jest wysoki. Liczbę uzyskiwanych odpowiedzi można jednak zwiększyć. Niektóre kraje osiągnęły zupełnie dobre wskaźniki odpowiedzi w przypadku tej zmiennej; czynniki, które to umożliwiły, zostały określone i są przedstawione jako dobre praktyczne wzorce.

Innym często stwierdzanym problemem jest trudność w uzgodnieniu zharmonizowanej definicji wynagrodzeń. Niektóre państwa mogą przedstawiać jedynie dane dotyczące wynagrodzeń brutto, inne – wynagrodzeń netto; w jeszcze innych krajach stosowane definicje nie odpowiadają żadnemu z tych dwu pojęć. Wspólna definicja jest niezbędna w przypadku pomiaru poziomu wynagrodzeń lub trendów, jakim one podlegają. Jednakże dane dotyczące wynagrodzeń gromadzone w ramach badania siły roboczej będą wykorzystywane wyłącznie jako informacje drugoplanowe w trakcie ustalania rankingu płac (w postaci decyli) w celu przeprowadzenia analizy wpływu wynagrodzeń na rozwój wydarzeń na rynku pracy. W tym przypadku wspólna definicja nie ma aż tak dużego znaczenia i nie będzie ona miała istotnego wpływu na ranking.

W ostatnim czasie niektóre państwa członkowskie zasugerowały, że jako podstawę analiz opartych na wynagrodzeniach można by wykorzystać EU-SILC, ponieważ przy wykorzystaniu tego źródła problemy definicji i wskaźnika liczby odpowiedzi wydają się mniej istotne. Tym niemniej, choć badanie siły roboczej nie jest być może najlepszym źródłem danych na temat wynagrodzeń, to pozwala na powiązanie ich z szerszym zakresem innych zmiennych społeczno-ekonomicznych; dysponuje również znacznie większą próbą, co pozwala na bardziej szczegółową klasyfikację krzyżową. Te dwa aspekty uznaje się za wystarczające uzasadnienie wykorzystania badania siły roboczej w tym kontekście.

#### • **Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej**

##### Dziedziny nauki i wiedzy specjalistycznej istotne dla wniosku

Przedstawiciele poszczególnych krajów w Grupie Roboczej Eurostat ds. Statystyk Rynku Pracy są specjalistami dysponującymi dogłębną wiedzą na temat badań zarobków i rynku pracy.

##### Użyte metody

Otwarta dyskusja pomiędzy ekspertami podczas spotkań Grupy Roboczej ds. Statystyk Rynku Pracy – wnioski zapisane w protokole; badania pilotażowe przeprowadzone w większości państw członkowskich.

Przyznano dotacje państwom członkowskim skłonny do próbnego wprowadzenia tej zmiennej do swoich badań lub do zbadania związku pomiędzy wynikami badania siły roboczej a informacjami ze źródeł administracyjnych. Na podstawie sprawozdań technicznych przedstawionych przez państwa członkowskie w wyniku wykorzystania tych dotacji określono najlepsze praktyczne wzorce gromadzenia danych tego rodzaju.

#### Najważniejsze organizacje/eksperti, z którymi przeprowadzono konsultacje

Eksperti pochodzili z krajowych instytutów statystycznych.

#### Krótki opis otrzymanych i wykorzystanych porad

Nie stwierdzono istnienia potencjalnie poważnych zagrożeń o nieodwracalnych skutkach.

Określono i rozpowszechniono najlepsze wzorce gromadzenia danych na temat wynagrodzeń w ramach badania siły roboczej. Wśród przykładów najlepszych wzorców można wymienić następujące:

– Pytań powinno być niewiele i powinny one pozwalać na łatwe udzielenie odpowiedzi; osoby przeprowadzające wywiady powinny być gotowe udzielić wszelkich niezbędnych wyjaśnień co do tego, czy w kwocie wynagrodzenia należy uwzględnić poszczególne świadczenia.

– Lepiej jest rozpocząć od pytania o dokładną wysokość wynagrodzenia, porównując ją w miarę możliwości z kwotą na odcinku wypłaty; jeśli osoba pytana nie może udzielić odpowiedzi na takie pytanie, należy podać do wyboru przedziały wysokości wynagrodzenia.

– List wprowadzający lub wyjaśnienie ze strony osoby przeprowadzającej wywiad przynosi zwykle dobre wyniki, jeśli chodzi o skłonność do udzielania odpowiedzi na ten temat.

Ponadto w niektórych krajach brak odpowiedzi można skorygować metodą imputacji na podstawie informacji z innych źródeł, np. rejestrów administracyjnych lub innych badań (np. badania struktury zarobków). W kilku krajach podejmowano takie próby z pozytywnym skutkiem.

#### Środki użyte w celu upublicznienia porad ekspertów

Wszystkie sprawozdania końcowe z dotacji udzielonych na próbne zastosowanie pytań o wynagrodzenia w ramach badania siły roboczej lub na powiązanie danych ze źródeł administracyjnych z informacjami z badania siły roboczej zamieszczono na stronach internetowych Circa. Zostaną tam również zamieszczone informacje na temat imputacji.

#### • **Analiza efektów i skutków**

Rozważono następujące trzy opcje:

Opcja A: Zachowanie nieobowiązkowego charakteru zmiennej „Dochód” i wykorzystanie EU SILC do zgromadzenia informacji o strukturze i rozkładzie zarob-

ków w państwach członkowskich w powiązaniu z cechami społeczno-ekonomicznymi.

Opcja B: Zmiana statusu zmiennej „Dochód” w ramach badania siły roboczej (zgodnie z określeniem w rozporządzeniu nr 577/98) z nieobowiązkowego na obowiązkowy poprzez narzucenie wspólnej definicji wynagrodzeń oraz tego samego terminu przekazywania danych, jaki obowiązuje dla innych zmiennych w ramach badania (12 tygodni po zakończeniu okresu referencyjnego).

Opcja C: Zmiana nieobowiązkowego charakteru zmiennej „wynagrodzenia z głównego miejsca pracy” w ramach badania siły roboczej na obowiązkowy przy elastycznym sformułowaniu definicji oraz przy wprowadzeniu dłuższego okresu 18 miesięcy na przekazanie danych dla krajów wykorzystujących źródła administracyjne.

Wybrano opcję C, ponieważ dobrze godzi ona potrzeby polityki Wspólnoty ze stosunkowo niewielkim obciążeniem państw członkowskich. Przyjęcie podejścia zakładającego elastyczną definicję wynagrodzeń pozwala na uzyskanie informacji koniecznych na potrzeby polityki, a jednocześnie umożliwia łatwiejsze wdrożenie przez państwa członkowskie, ponieważ liczba pytań, które należy włączyć do kwestionariusza badania siły roboczej, jest mniejsza. Ponadto rozwiązanie takie pozwala państwom członkowskim na wykorzystywanie danych administracyjnych bez niekorzystnych skutków.

Opcja A jest wysoce niezadowolająca z punktu widzenia potrzeb polityki, ponieważ nie wszystkie kraje będą w stanie przedstawić informacje w ramach badania siły roboczej, a EU SILC nie pozwala na uzyskanie równie bogatych informacji.

Opcja B jest zbyt sztywna i uciążliwa dla państw członkowskich. Jej wprowadzenie: a) wymagałoby dodania kilku pytań do kwestionariusza badania siły roboczej, b) mogłoby obniżyć ogólną jakość badania ze względu na wysokie ryzyko zwiększenia poziomu braku odpowiedzi, c) wykluczałoby stosowanie danych administracyjnych.

### 3) ASPEKTY PRAWNE WNIOSKU

- **Krótki opis proponowanych działań**

Głównym celem jest dostarczenie Komisji narzędzi do opracowania analiz społeczno-gospodarczych łączących wysokość wynagrodzeń w głównym miejscu pracy z charakterystyką pracy w odniesieniu do wszystkich państw członkowskich. Rozporządzenie Rady i Parlamentu zmieniające nieobowiązkowy charakter zmiennej „wynagrodzenie w głównym miejscu pracy” w ramach badania siły roboczej na obowiązkowy jest instrumentem służącym osiągnięciu tego celu. Jednocześnie daje ono dodatkowy czas na przekazanie danych państwom zamierzającym wykorzystywać źródła administracyjne.

- **Podstawa prawna**

Podstawę prawną dla statystyk Wspólnoty stanowi artykuł 285. Rada, działając zgodnie z procedurą współdecyzji, przyjmuje środki w celu tworzenia statystyk, jeżeli jest to konieczne do wykonywania działań Wspólnoty. Wspomniany artykuł określa wymogi odnoszące się do tworzenia statystyk Wspólnoty oraz wymaga zgodności z normami bezstronności, rzetelności, obiektywizmu, niezależności naukowej, efektywności pod względem kosztów oraz poufności informacji statystycznych.

- **Zasada proporcjonalności**

Wniosek jest zgodny z zasadą proporcjonalności z następujących względów:

W ramach wniosku dopuszcza się stosowanie źródeł administracyjnych w celu zmniejszenia obciążenia dla respondentów. Podejście zakładające elastyczną definicję wynagrodzeń pozwala na uzyskanie informacji koniecznych na potrzeby polityki, a jednocześnie umożliwia łatwiejsze wdrożenie przez państwa członkowskie, ponieważ liczba pytań, które należy włączyć do kwestionariusza badania siły roboczej, jest mniejsza.

Wniosek pociąga za sobą minimalny nakład pracy i nie ma istotnych konsekwencji finansowych, ponieważ przewiduje dodanie tylko jednego lub dwóch pytań do krajowego kwestionariusza badania siły roboczej lub uzyskiwanie danych metodą imputacji ze źródeł administracyjnych.

- **Wybór instrumentów**

Proponowane instrumenty: rozporządzenie.

Inne instrumenty byłyby niewłaściwe z następujących względów:

Wybór odpowiedniej kategorii aktu prawnego Parlamentu Europejskiego lub Rady zależy od tego, jaki cel prawny ma osiągnąć dany akt. Ze względu na zapotrzebowanie na informacje na poziomie europejskim, w dziedzinie statystyk Wspólnoty aktem podstawowym są zazwyczaj rozporządzenia, a nie dyrektywy. Rozporządzenie jest w tym wypadku lepsze, ponieważ ustanawia te same przepisy dla całej Wspólnoty, nie dając państwom członkowskim możliwości ich niepełnego lub selektywnego zastosowania i jest bezpośrednio stosowane, co oznacza, że nie musi być transponowane do prawa krajowego. Dyrektywy natomiast, których celem jest harmonizacja ustawodawstw krajowych, są wiążące dla państw członkowskich w odniesieniu do celów, uzgodnionych na poziomie Wspólnoty, pozostawiają jednak władzom krajowym swobodę wyboru formy i środków osiągnięcia tych celów oraz muszą być transponowane do prawa krajowego. Zastosowanie rozporządzenia jest zgodne z innymi aktami prawnymi dotyczącymi statystyki, przyjętymi od 1998 r.

#### **4) WPLYW NA BUDŻET**

Wniosek nie ma wpływu finansowego na budżet Wspólnoty.

#### **5) INFORMACJE DODATKOWE**

- **Europejski Obszar Gospodarczy**

Proponowany akt dotyczy kwestii związanych z EOG i z tego względu powinien objąć także Europejski Obszar Gospodarczy.



Wniosek

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**

**zmieniające rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 w sprawie organizacji badania prób losowych dotyczącego siły roboczej we Wspólnocie**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 285 ust. 1,

uwzględniając wniosek Komisji<sup>1</sup>,

po konsultacji z Komitetem ds. Programu Statystycznego (SPC), zgodnie z art. 3 decyzji Rady 89/382/EWG, Euratom z dnia 19 czerwca 1989 r.<sup>2</sup>,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu<sup>3</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Zgodnie ze strategią lizbońską, jak potwierdzono w jej śródkresowym przeglądzie w 2005 r., Europa musi w ramach swojej polityki koncentrować się bardziej na kwestiach wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, aby osiągnąć cele lizbońskie.
- (2) Rozwój Wspólnoty oraz funkcjonowanie wspólnego rynku zwiększają potrzebę istnienia porównywalnych danych, umożliwiających badanie wpływu struktury i rozkładu wynagrodzeń na rynek pracy, szczególnie dla celów analizy postępów w zakresie spójności gospodarczej i społecznej.
- (3) W celu realizacji powierzonych jej zadań, Komisja potrzebuje danych na temat rankingu wynagrodzeń w powiązaniu z cechami społeczno-ekonomicznymi, a także w zależności od różnych form płatnego zatrudnienia. Dane te są niezbędne dla zanalizowania i zrozumienia rynku pracy oraz zmian zachodzących w strukturze siły roboczej. W tym względzie korzyści z posiadania danych na temat wynagrodzeń, wyrażonych w decylach, w powiązaniu z innymi kategoriami informacji na temat zatrudnienia, są powszechnie znane.

---

<sup>1</sup> Dz.U. C [...] z [...], str. [...].

<sup>2</sup> Dz.U. L 181 z 28.6.1989, str. 47.

<sup>3</sup> Dz.U. C [...] z [...], str. [...].

- (4) Badanie siły roboczej jest zasadniczo pierwszym i najbardziej autorytatywnym źródłem informacji na temat rynku pracy w Unii Europejskiej, a zatem informacja o wysokości płac, jako podstawowa zmienna wyjaśniająca rozwój wydarzeń na rynku pracy, powinna być jego stałym elementem, aby umożliwić pełniejszą analizę rynków pracy.
- (5) W związku z powyższym rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98<sup>4</sup> powinno zostać odpowiednio zmienione,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

*Artykuł 1*

W rozporządzeniu (WE) nr 577/98 wprowadza się następujące zmiany:

1. W art. 4 ust. 1, litera l) otrzymuje brzmienie:

„l) wynagrodzenie w głównym miejscu pracy;”.

2. Artykuł 6 otrzymuje brzmienie:

*„Artykuł 6*

**Przekazywanie danych**

W terminie dwunastu tygodni od zakończenia okresu referencyjnego państwa członkowskie przesyłają do Eurostatu wyniki badania bez bezpośrednich identyfikatorów.

Dane odnoszące się do kategorii „wynagrodzenie z głównego miejsca pracy” mogą być przekazane do Eurostatu w terminie osiemnastu miesięcy od zakończenia okresu referencyjnego, jeśli do przekazania tej informacji wykorzystywane są źródła administracyjne.”

*Artykuł 2*

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia

*W imieniu Parlamentu Europejskiego*  
*Przewodniczący*

*W imieniu Rady*  
*Przewodniczący*

---

<sup>4</sup> Dz.U. L 77 z 14.3.1998, str. 3. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) Nr 2257/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 336 z 23.12.2003, str. 6).