



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 21. 12. 2017
SWD(2017) 479 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE POSÚDENIA VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady

o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii

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

Súhrnný prehľad
Posúdenie vplyvu k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii
A. Potreba konať
Prečo? Aký problém sa rieši?
Problém sa vzťahuje na riziko nedostatočnej ochrany pracovníkov vrátane tých v nových a neštandardných formách zamestnania v kontexte adaptability trhu práce. Pri hodnotení REFIT¹ a verejnej konzultácii o Európskom pilieri sociálnych práv² sa zistilo, že: 1. niektorí pracovníci nedostávajú písomné vyhlásenie; 2. informácie, ktoré poskytujú zamestnávateľia, môžu byť nedostatočné a/alebo poskytované príliš neskoro; 3. k vykonávaniu by mohlo prispieť posilnené presadzovanie; 4. dochádza k čoraz väčšiemu nedostatku predvídateľnosti; 5. problémom je aj nedostatočný prístup k povinnej odbornej príprave; 6. existujú rozdielne úrovne ochrany medzi členskými štátmi a sprevádza ich aj menšia transparentnosť na trhu práce.
Čo sa od tejto iniciatívy očakáva?
Všeobecným cieľom je podporiť bezpečnejšie a predvídateľnejšie zamestnanie a zároveň zaistiť adaptabilitu trhu práce. Zámerom iniciatívy je zlepšiť: 1. informácie o pracovných podmienkach; 2. pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov najmä v neštandardných formách zamestnania, pričom by sa mal ponechať priestor na adaptabilitu trhu práce; 3. súlad s normami pracovným podmienok a 4. transparentnosť trhu práce, pričom snahou je zároveň zabrániť nadmernému zaťaženiu podnikov.
Aká je pridaná hodnota opatrení na úrovni EÚ?
Zvýšenie počtu foriem práce si vyžaduje ďalšie minimálne normy zaisťujúce rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi, rovnaké podmienky v rámci EÚ a vzostupnú konvergenciu výsledkov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti. Vzhľadom na vývoj na trhu práce od roku 1991 smernica už nie je celkom primeraná. Zmeny smernice potrebné na nápravu daných nedostatkov možno vykonať len na úrovni EÚ.

¹ Hodnotenie smernice 91/533/EHS v rámci programu REFIT, SWD(2017) 205 final, 26.4.2017; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=202>.

² SWD(2017) 206: Správa o verejnej konzultácii – Sprievodný dokument – Vytvorenie Európskeho piliera sociálnych práv.

B. Riešenia
Aké legislatívne a nelegislatívne možnosti politiky sa zvažovali? Je niektorá z možností uprednostňovaná? Prečo?
Uvažovalo sa o týchto možnostiach: 1. širší rozsah pôsobnosti zahŕňajúci všetkých pracovníkov v EÚ; 2. právo na úplné a aktualizované informácie; 3. skrátenie lehoty na prvý pracovný deň alebo skôr; 4. nové minimálne práva pre všetkých pracovníkov; 5. posilnené presadzovanie. Nové práva (opatrenie 4) zahŕňajú: • právo na väčšiu predvídateľnosť pre pracovníkov, ktorých pracovný rozvrh je prevažne premenlivý: i) právo na vopred určené referenčné dni a hodiny a ii) právo na primeranú lehotu, v ktorej má byť pracovník informovaný pred zadelením novej úlohy, • právo na súbežné zamestnanie (zákaz doložky o exkluzivite), • právo požiadať o inú formu zamestnania a dostať písomnú odpoveď, • právo na maximálnu dĺžku skúšobnej lehoty, • právo na bezplatnú odbornú prípravu, ako sa požaduje v právnych predpisoch EÚ, vo vnútroštátnych právnych predpisoch alebo v kolektívnych zmluvách. Uprednostňovanou možnosťou je kombinácia všetkých uvedených opatrení, keďže ide o najvhodnejší spôsob na dosiahnutie sledovaných politických cieľov.
Kto podporuje ktorú možnosť?
Uprednostňovaná možnosť je v najväčšom súlade s Európskym pilierom sociálnych práv, ktorý vyhlásili Rada, Európsky parlament a Komisia. Je najbližšie k žiadostiam Parlamentu a organizácií pracovníkov počas konzultačného postupu podľa článku 154 ZFEÚ³. S cieľom riešiť obavy zamestnávateľov Komisia zamietla niekoľko opatrení navrhnutých v prvej fáze konzultácií a nenadviazala na určité návrhy organizácií pracovníkov. Uprednostňovanou možnosťou sa vyvažuje základná ochrana pracovníkov s adaptabilitou v záujme vytvárania pracovných miest a inovácie na trhu práce.
C. Vplyvy uprednostňovanej možnosti
Aké sú výhody uprednostňovanej možnosti (prípadne hlavných možností, ak sa žiadna konkrétna možnosť neuprednostňuje)?
Očakáva sa podstatné zlepšenie pracovných a životných podmienok. Rozsah pôsobnosti smernice sa rozšíri na minimálne dva až tri milióny pracovníkov s neštandardnými zmluvami. Zhruba 8 až 16 miliónov ľudí nastúpi do nového zamestnania s jasnými informáciami o právach a povinnostiach. Zvýšená predvídateľnosť pre zhruba štyri až sedem miliónov pracovníkov by mala zlepšiť ich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zdravie. O novú formu práce môže požiadať zhruba 14 miliónov pracovníkov. Bez doložiek o exkluzivite si bude môcť približne 91 000 až 364 000

³ Komisia vzala na vedomie výzvu Parlamentu na vypracovanie novej rámcovej smernice o dôstojných pracovných podmienkach, ale domnieva sa, že v tomto štádiu primeranejšie riešenie spočíva v cielenejšom nástroji so zohľadnením existujúceho právneho základu, názorov sociálnych partnerov a povinnosti uvedenej v článku 153 ods. 2 ZFEÚ.

pracovníkov na vyžiadanie nájsť ďalšiu prácu a zarobiť tak ročne dohromady o 355 až 1 424 miliónov EUR viac. Potvrdilo by sa právo pracovníkov na bezplatnú povinnú odbornú prípravu a mali by mať ľahší prístup k prostriedkom nápravy. Zamestnávateľia by mali prospech z udržateľnej hospodárskej súťaže, väčšej právnej istoty a celkového zlepšenia transparentnosti na trhoch práce. Bez doložiek o exkluzivite budú pracovníci k dispozícii na prácu pre iných zamestnávateľov, čo by týmto zamestnávateľom mohlo priniesť približne 42 až 167 miliónov EUR v ročných príjmoch. Nekvantifikovateľné prínosy pre zamestnávateľov zahŕňajú menšiu fluktuáciu zamestnancov a lojálnosť, zdravšie vzťahy medzi pracovníkmi, menej sťažností a súdnych prípadov či lepšie plánovanie zdrojov, čo prispeje k celkovému zvýšeniu produktivity.

Aké sú náklady na uprednostňovanú možnosť (prípadne na hlavné možnosti, ak sa žiadna konkrétna možnosť neuprednostňuje)?

Pre pracovníkov nevzniknú žiadne významné náklady. Pre zamestnávateľov: náklady na vydanie nového alebo revidovaného písomného vyhlásenia by mali byť 18 až 153 EUR pre MSP a 10 až 45 EUR v prípade väčších spoločností. Podniky budú mať aj jednorazové náklady na oboznámenie sa s novou smernicou: v priemere 53 EUR pre MSP a 39 EUR pre väčšie spoločnosti. Náklady na odpovedanie na žiadosť o novú formu zamestnania budú podobné tým, ktoré súvisia s vydaním nového písomného vyhlásenia. Zamestnávateľia predvídajú určité mierne nepriame náklady (právne poradenstvo, revidované systémy plánovania, čas na riadenie ľudských zdrojov, informovanie zamestnancov atď.). Flexibilita sa stratí len okrajovo (t. j. v prípade malého podielu zamestnávateľov, ktorí v rozsiahlej miere využívajú najpružnejšie formy zamestnania). Neočakávajú sa žiadne významné celkové vplyvy na mzdy, hoci jednotlivci by získali priestor na väčšie zárobky vďaka zníženej podzamestnanosti a predvídateľnejším pracovným podmienkam.

Aký bude vplyv na podniky, MSP a mikropodniky?

MSP budú mať pravdepodobne mierne vyššie náklady na písomné vyhlásenie a môžu mať aj viac výdavkov na oboznámenie sa s novými pravidlami. Celkový vplyv týchto opatrení však bude závisieť na obchodnom modeli danej spoločnosti a nie veľkosti (napr. pokiaľ ide o mieru závislosti na neštandardnej práci). Úspory by sa mohli dosiahnuť vďaka vzorom (30 – 40 % na jedno poskytnuté písomné vyhlásenie), a najmä v MSP by sa uľahčilo dodržiavanie predpisov. Aj od miernejšieho režimu pre MSP v prípade žiadostí o nové formy zamestnania sa očakávajú nižšie náklady pre tieto podniky.

Očakáva sa významný vplyv na štátne rozpočty a verejnú správu?

Očakávajú sa mierne náklady na úpravu právnych rámcov členských štátov a niektoré výdavky súvisiace s posilneným presadzovaním. Vo všeobecnosti je pravdepodobné zníženie objemu nelegálnej práce, keďže navrhované opatrenia uľahčia kontrolu a presadzovanie. Existuje aj možnosť dodatočných daňových príjmov a úspor v oblasti dávok sociálneho poistenia. Daňové príjmy súvisiace so zákazom doložky o exkluzivite: 46 až 185 miliónov EUR ročne; nelegálna práca pretransformovaná do formálnej ekonomiky: 8 až 25 miliónov EUR ročne v daňových príjmoch; 4 až 24 miliónov EUR ročne vďaka zníženiu dávok sociálneho poistenia.

Očakávajú sa iné významné vplyvy?
Jednotnejší rozsah uplatňovania a jasnejšie informácie o pracovných podmienkach budú podporovať mobilitu na vnútroštátnych trhoch práce aj v rámci EÚ. Možno očakávať aj zníženie objemu nelegálnej práce. Pravdepodobný je značný prínos pre základné práva, najmä pokiaľ ide o slobodnú voľbu povolania a právo na prácu, rovnosť medzi ženami a mužmi či právo na účinnú nápravu a prístup k spravodlivosti.

D. Nadväzné opatrenia
Kedy sa táto politika preskúma?
Komisia bude monitorovať vykonávanie v členských štátoch a zreviduje smernicu po porade s členskými štátmi a so sociálnymi partnermi na úrovni EÚ, pričom sa zabezpečí dostatočne dlhé obdobie na vyhodnotenie vplyvov iniciatívy po tom, ako sa v plnej miere vykoná.