

**Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Spravodlivejšia mobilita
pracovnej sily v EÚ**

(prieskumné stanovisko)

(2016/C 264/02)

Spravodajkyňa: Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ

Pomocná spravodajkyňa: Dorthé ANDERSEN

Holandské ministerstvo práce a sociálnych vecí listom zo 16. decembra 2015 v mene holandského predsedníctva Rady EÚ a podľa článku 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie požiadalo Európsky hospodársky a sociálny výbor o vypracovanie prieskumného stanoviska na tému

Spravodlivejšia mobilita pracovnej sily v EÚ

(prieskumné stanovisko).

Sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 4. apríla 2016.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 516. plenárnom zasadnutí 27. a 28. apríla 2016 (schôdza z 27. apríla) prijal 232 hlasmi za, pričom 2 členovia hlasovali proti a 5 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závěry a odporúčania

1.1 EHSV sa domnieva, že Komisia a členské štáty musia v súčasnom politickom kontexte vyvinúť osobitné úsilie na to, aby zaručili a podporili voľný pohyb pracovníkov v EÚ, odstránili diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti a zabránili neopodstatneným obmedzeniam pre pracovníkov a podniky, keďže ide o základné slobody zakotvené v ZFEÚ a jeden z najuznávanejších úspechov európskej integrácie. EHSV podporuje iniciatívy, ktoré môžu povzbudiť a podporiť spravodlivú pracovnú mobilitu v EÚ v súlade s vyjadreniami holandského predsedníctva a cieľom Komisie podporovať mobilitu.

1.2 Keď sa mobilita pracovnej sily uskutočňuje na základe spravodlivých podmienok a predstavuje pozitívnu voľbu, môže byť pre pracovníkov, zamestnávateľov a celú spoločnosť obohatením a prínosom. Mobilita pracovnej sily je základným kameňom vnútorného trhu a európskym občanom a podnikom môže priniesť pracovné príležitosti a prosperitu. Môže výrazným spôsobom prispieť k úsiliu dosiahnuť ciele v oblasti zamestnanosti a hospodárskeho rastu v EÚ a keďže pomáha vyrovnáť rozdiely v miere zamestnanosti v členských štátoch a prináša pracovné sily a talenty tam, kde sú potrebné, môže umožniť lepšie rozdelenie ľudských zdrojov a tiež podporiť prenos poznatkov, inováciu a rozvoj zručností, čo je vo svete plnom technologických zmien veľmi dôležité. Zároveň môže pomôcť zmierniť dôsledky starnutia pracovnej sily v cieľovej krajine.

1.3 Mobilita pracovnej sily však môže v niektorých prípadoch a niektorých sektoroch spôsobiť aj tzv. únik mozgov, keď najmä mladí ľudia z niektorých krajín s vysokou nezamestnanosťou odchádzajú s cieľom nájsť si zamestnanie alebo za lepšími pracovnými príležitosťami. Pozitívnu hodnotu voľného pohybu pracovnej sily však nesmie oslabiť alebo spochybniť neopodstatnený strach pred akýmkoľvek zneužitím.

1.4 Aby sa predišlo takýmto situáciám, EHSV vyzýva Komisiu a členské štáty, aby podporovali hospodárske politiky zamerané na posilnenie rastu a produktivity a vytváranie kvalitných pracovných miest vo všetkých členských štátoch s cieľom zlepšiť životné podmienky všetkých európskych občanov.

1.5 V záujme spravodlivej mobility je nevyhnutné zaručiť dodržiavanie zásad rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie na základe štátnej príslušnosti v súlade s európskym *acquis* pre európskych mobilných pracovníkov, ktorí využívajú právo na voľný pohyb a ktorí musia rešpektovať pracovné podmienky a pravidlá určovania miezd v hostiteľskej krajine, a to v plnom súlade so systémami kolektívneho vyjednávanía a pracovných vzťahov v jednotlivých krajinách.

1.6 EHSV žiada Komisiu, aby sa v spolupráci so sociálnymi partnermi zamerala na všetky dôležité otázky v súvislosti s vyslanými pracovníkmi v snahe zamedziť nekalým praktikám, ktoré vedú k sociálnemu dumpingu. Okrem toho sa pri všetkých nových opatreniach na európskej úrovni musia rešpektovať národné právomoci z hľadiska kolektívneho vyjednávanía a rôzne systémy pracovných vzťahov.

1.7 Pokiaľ ide o cezhraničných/pohraničných pracovníkov, EHSV zastáva názor, že je potrebné sledovať situáciu a zhromažďovať údaje na úrovni EÚ, aby sa odstránili prípadné prekážky a zaručil voľný pohyb a spravodlivá mobilita týchto pracovníkov.

1.8 EHSV vyzýva Komisiu, aby v súlade so svojou snahou odstrániť sociálny dumping a zneužívanie nedovolila, aby ich nakoniec umožňovali iné iniciatívy v oblasti vnútorného trhu (vrátane plánovaného „pasu služieb“).

1.9 Kľúčovú úlohu v snahe zaručiť spravodlivú mobilitu by mala zohrávať inšpekcia práce. EHSV preto vyzýva členské štáty, aby národným inšpektorátom práce a orgánom, ktoré vykonávajú kontrolu trhu práce, poskytli náležitú odbornú prípravu a dostatočné ľudské zdroje a finančné prostriedky. Výbor zároveň podporuje úsilie zlepšiť európske cezhraničné nástroje inšpekcie trhu práce, vrátane zlepšenia cezhraničného vymáhania pokút.

1.10 EHSV takisto podporuje snahu zjednodušiť pravidlá koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia a spoluprácu medzi členskými štátmi v záujme ich uplatňovania a zdôrazňuje, že pri revízii nariadenia (ES) č. 883/2004⁽¹⁾ by sa mala v každom prípade rešpektovať zásada rovnakého zaobchádzania s mobilnými pracovníkmi, aby sa nestalo, že stratia nadobudnuté práva alebo si žiadne práva nebudú môcť uplatniť, lebo odišli za prácou do iného členského štátu.

2. Úvod

2.1 EHSV vypracoval toto prieskumné stanovisko o spravodlivejšej mobilite pracovnej sily v EÚ na žiadosť holandského predsedníctva, ktoré vo svojich prioritách konštatuje, že mobilita pracovníkov môže podporiť hospodársky rast a zamestnanosť, treba však odstrániť jej nevýhody v snahe získať väčšiu verejnú podporu pre voľný pohyb pracovníkov.

2.2 Voľný pohyb pracovníkov je jednou zo základných slobôd vnútorného trhu a jedným z pilierov európskej integrácie. Zároveň je to jeden z výdobytkov, ktorý si európski občania najviac cenia. Na základe voľného pohybu vznikol vnútorný trh, ktorý pomáha vytvárať hospodársky rast, zamestnanosť a príležitosti pre občanov, pracovníkov a podniky. Mobilita pracovnej sily, ktorá sa uskutočňuje za spravodlivých podmienok, môže byť pre pracovníkov, podniky a celú spoločnosť prínosom, preto je nevyhnutné uľahčiť ju a v čo najväčšej miere odstrániť prekážky, ktoré jej bránia. Nespravodlivú hospodársku súťaž a diskrimináciu pracovníkov na vnútornom trhu nesmieme akceptovať.

⁽¹⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s. 1.

2.3 Mobilita pracovnej sily môže mať aj určité nevýhody, ktorými sa treba zaoberať, aby sa znížili ich riziká a aby pracovníci aj podniky mohli v plnej miere využívať príležitosti, ktoré ponúka.

2.4 EÚ sa usiluje o zvýšenie mobility pracovnej sily v Európe za spravodlivých podmienok odstraňovaním prekážok, ktoré jej bránia. Európska komisia vo svojom pracovnom programe na rok 2016 oznámila, že budú predložené návrhy v oblasti mobility pracovnej sily, ktoré budú zahŕňať „opatrenia na boj proti zneužívaniu vďaka lepšiemu presadzovaniu a koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia“ a tiež „cielenú revíziu smernice o vysielaní pracovníkov⁽²⁾ s cieľom odstrániť nekalé praktiky vedúce k sociálnemu dumpingu a odlevu mozgov tým, že zaistíme, aby sa rovnaká práca na rovnakom území odmeňovala rovnakou mzdou“, ako aj opatrenia na podporu mobility pracovnej sily v EÚ.

2.5 Cieľom tohto stanoviska je zamerať sa na rôzne aspekty spojené s mobilitou pracovnej sily v súvislosti s trhmi práce, ktoré sa naďalej vyznačujú vysokou mierou nezamestnanosti a v kontexte globalizácie, spoločenských zmien a technologickej inovácie prechádzajú zásadnými zmenami.

2.6 Po desaťročiach, keď bola mobilita v rámci Spoločenstva veľmi nízka, sa vďaka rozšíreniu Únie, ako aj v dôsledku krízy, ktorá vypukla v roku 2008, a nárastu nezamestnanosti, mobilita pracovníkov zvýšila. V roku 2014 využívalo túto mobilitu 15 miliónov ľudí v EÚ, zatiaľ čo v roku 2006 to bolo necelých 12 miliónov⁽³⁾. Počet mobilných pracovníkov v produktívnom veku, ktorí pracovali a žili v inom členskom štáte, bol v tom istom roku 8,3 milióna, čo predstavuje 3,4 % celkovej pracovnej sily, ak nepočítame 1,6 milióna osôb, ktoré žijú v jednej krajine a pracujú v druhej (cezhraniční pracovníci)⁽⁴⁾.

2.7 Voľný pohyb občanov a pracovníkov v EÚ je však v súčasnosti v dôsledku rôznych faktorov spochybňovaný. EHSV tento vývoj situácie znepokojuje. Jeden z najuznávanejších úspechov európskej integrácie by mohli zasiahnuť obmedzenia, ktoré niektoré členské štáty z dôvodu veľkého prílevu utečencov zavádzajú v schengenskom priestore⁽⁵⁾, a tiež výnimky z hľadiska rovnakého zaobchádzania s mobilnými pracovníkmi v EÚ, ktoré boli udelené Spojenému kráľovstvu na zasadnutí Európskej rady 18. a 19. februára 2016⁽⁶⁾.

2.8 Voľný pohyb pracovníkov a odstránenie akejkoľvek formy diskriminácie na základe štátnej príslušnosti sú základné zásady zakotvené v ZFEÚ, ktoré sa musia zaručiť a podporovať. Schengenský priestor je navyše jedným z kľúčových prvkov európskej integrácie, ktorý má zásadný význam pre dobré fungovanie hospodárstva EÚ. Zabezpečiť, aby hranice zostali otvorené a aby občania mohli slobodne cestovať, pracovať a žiť za rovnakých podmienok vo všetkých členských štátoch, by malo byť prioritou a spoločnou zodpovednosťou EÚ a jej členských štátov.

2.9 Keďže sa to týka najmä pracovníkov a podnikov, musí Komisia nevyhnutnosť akejkoľvek iniciatívy v tejto oblasti a jej možný obsah konzultovať so sociálnymi partnermi v danom odvetví, ako i na medziodvetvovej úrovni. Okrem toho sa pri všetkých nových opatreniach na európskej úrovni musia rešpektovať národné právomoci z hľadiska kolektívneho vyjednávania a rôzne systémy pracovných vzťahov.

⁽²⁾ Smernica 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1).

⁽³⁾ Európska komisia, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, s. 33.

⁽⁴⁾ Európska komisia, *Speech by Commissioner Marianne Thyssen on Europe's vision for fair labour mobility*, Dublin, 13. novembra 2015.

⁽⁵⁾ http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/schengen/reintroduction-border-control/index_en.htm

⁽⁶⁾ Rozhodnutie hláv štátov alebo predsedov vlád zasadajúcich v Európskej rade o novom riešení pre Spojené kráľovstvo v rámci Európskej únie, oddiel D Sociálne dávky a voľný pohyb.

3. Všeobecné pripomienky

3.1 Voľný pohyb pracovníkov sa riadi článkom 3 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii a článkami 4 ods. 2 písm. a), 20, 26 a 45 až 48 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). Zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Umožňuje prístup k právu na mobilitu, pobyt a k hospodárskym a sociálnym právam, ktorý upravujú základné pravidlá ustanovené v smernici 2004/38/ES o voľnom pohybe a pobyte v EÚ ⁽⁷⁾ a smernici 2014/54/EÚ o opatreniach v záujme ľahšieho uplatňovania práva pracovať v inom členskom štáte ⁽⁸⁾.

3.2 Voľný pohyb pracovníkov im dáva právo voľne sa pohybovať a zdržiavať v členskom štáte na účely výkonu zamestnania v súlade s právnymi, regulačnými a administratívnymi ustanoveniami, ktoré sa vzťahujú na zamestnávanie štátnych príslušníkov daného štátu. Preto zahŕňa samotnú slobodu pohybu a právo na rovnaké zaobchádzanie, okrem iného pokiaľ ide o zamestnanie, sociálne služby, vzdelávanie a odbornú prípravu.

3.3 Mobilita pracovnej sily, ktorá sa uskutočňuje za spravodlivých podmienok, môže byť pre pracovníkov, podniky a celú spoločnosť prínosom. Môže byť pre občanov a pracovníkov jedinečnou príležitosťou na osobný, hospodársky a sociálny rozvoj, a preto ju treba uľahčovať.

3.4 Mobilita je kľúčovým faktorom pre zamestnateľnosť a rozvoj talentov a môže byť prostriedkom, ako vyrovnáť rozdiely v miere zamestnanosti jednotlivých členských štátov, ktorý môže pomôcť vykompenzovať nedostatok pracovnej sily tam, kde k nemu dochádza, a lepšie využiť zručnosti pracovníkov a pracovníčok. Pracovníkom a pracovníčkam prináša viac pracovných príležitostí a zamestnávateľom ponúka väčší priestor pre hľadanie talentov. V tomto zmysle môže byť mobilita jedným z kľúčových prvkov na dosiahnutie cieľov v oblasti zamestnanosti a hospodárskeho rastu stanovených v stratégii Európa 2020.

3.5 Mobilita pracovnej sily môže tiež pomôcť podporiť prenos poznatkov, inováciu a rozvoj ľudského kapitálu, ktorý je v kontexte rýchlych technologických zmien a globalizácie obzvlášť dôležitý. Spravodlivá mobilita pracovnej sily by za primeraných podmienok mala podporovať interakciu medzi európskymi občanmi a pomôcť im, aby sa navzájom lepšie spoznali a akceptovali, a tak prispieť k väčšej tolerancii a lepšiemu začleneniu v spoločnosti.

3.6 Nemôžeme však prehliadať skutočnosť, že mobilita pracovnej sily má aj určité nevýhody. Európski pracovníci, ktorí pracujú v inom členskom štáte, sú niekedy a z rôznych dôvodov zraniteľnejší, pokiaľ ide o zneužívanie a diskrimináciu v oblastiach, ako sú sociálne zabezpečenie, pracovné podmienky a mzdy, prístup k sociálnym dávkam a vzdelávaniu, zdaňovanie atď. Tieto aspekty môžu takisto spôsobiť narušenie hospodárskej súťaže medzi podnikmi, najmä v odvetviach náročných na pracovnú silu ako stavebníctvo, ktoré sa vyznačuje vysokou koncentráciou veľmi malých podnikov. Mobilita môže mať za následok aj rozdelenie rodín a ťažkosti s integráciou v inej krajine z dôvodu jazykovej a kultúrnej bariéry atď. EHSV vypracoval viacero stanovísk, v ktorých poukázal na to, aké dôležité je podporovať mobilitu v EÚ a odstrániť tieto prekážky ⁽⁹⁾.

3.7 Vzhľadom na pretrvávajúce negatívne hospodárske perspektívy, vysokú mieru nezamestnanosti a slabé pracovné vyhliadky v niektorých krajinách EÚ sa niektorí pracovníci, najmä mladí ľudia, usilujú nájsť si prácu alebo získať vyššiu mzdu a lepšie pracovné podmienky v iných krajinách. Môže to mať pozitívny účinok, keďže mladí ľudia tak môžu pracovať v inej krajine, získať skúsenosti a rozvinúť svoje zručnosti namiesto toho, aby boli nezamestnanými vo svojej krajine pôvodu. Okrem toho môžu po návrate získané skúsenosti zúročiť v prospech svojej krajiny. Na druhej strane však môže nastať problém tzv. úniku mozgov a dôsledky starnutia obyvateľstva v krajinách pôvodu sa môžu ešte zhoršiť.

⁽⁷⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov (Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 77).

⁽⁸⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov (Ú. v. EÚ L 128, 30.4.2014, s. 8).

⁽⁹⁾ Ú. v. EÚ C 424, 26.11.2014, s. 27; Ú. v. EÚ C 18, 19.1.2011, s. 74; Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14.

3.8 Vysoká mobilita môže spôsobiť vážne problémy a vyvolať napätie na trhu práce v cieľových krajinách, najmä ak hospodárska situácia nezaručuje primeranú mieru rastu a vytvárania pracovných miest, ktoré by zabránilo nárastu nezamestnanosti.

3.9 Ak chceme, aby mobilita pracovnej sily v EÚ prinášala čo najviac výhod a zároveň sa znížili riziká, ktoré sa s ňou spájajú a aby pracovníci aj podniky mohli v plnej miere využívať príležitosti, ktoré ponúka, je nevyhnutné podporovať hospodársku politiku zameranú na posilnenie rastu, produktivity a vytvárania pracovných miest, ktorá umožní zlepšiť životné podmienky vo všetkých krajinách.

3.10 Skutočnosť, že v niektorých krajinách sa verejnosť domnieva, že mobilita pracovnej sily vedie k sociálnej a mzdovej konkurencii, a neopodstatnené presvedčenie, že mobilní pracovníci zneužívajú verejné a sociálne služby (tzv. „sociálny turizmus“), napomáha udržiavať nevraživosť voči mobilite pracovnej sily. Pokiaľ ide o tohto presvedčenie, rôzne štúdie dospeli k záveru, že neexistujú žiadne dôkazy o tom, že by jednou z hlavných príčin mobility pracovnej sily bola existencia vyšších dávok sociálnej pomoci v niektorých štátoch v porovnaní s krajinami pôvodu. Potvrďuje to aj fakt, že mobilní pracovníci v rámci EÚ využívajú tieto dávky v menšej miere než štátni príslušníci hostiteľských krajín. V prípade, že mobilní pracovníci niektoré z týchto dávok využívajú viac, je to v dôsledku ich špecifickej sociálno-ekonomickej situácie⁽¹⁰⁾. Štúdie ukazujú, že spojitosť medzi mobilitou a sociálnymi dávkami je minimálna, omnoho viac rozhoduje miera nezamestnanosti v krajine alebo úroveň miezd⁽¹¹⁾.

4. Konkrétne pripomienky

4.1 Spravodlivejšia mobilita pracovnej sily

Spravodlivá mobilita pracovnej sily znamená, že sa zabezpečí, aby sa s mobilnými pracovníkmi, ktorí si uplatňujú právo na voľný pohyb v súlade s *acquis* EÚ, zaobchádzalo podľa zásad rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. Preto musia členské štáty zaistiť, aby sa právne predpisy v oblasti sociálnych práv a pracovných a mzdových podmienok uplatňovali na všetkých mobilných pracovníkov a aby sa ich uplatňovanie plne presadzovalo, čím sa zabráni riziku sociálneho a mzdového dumpingu a nekalej hospodárskej súťaži medzi podnikmi. Bude to prínosom aj pre vnútorný trh.

4.1.1 Takisto je potrebné prekonať administratívne, inštitucionálne a jazykové bariéry, ktoré stále bránia mobilite pracovnej sily, a prijať v tejto súvislosti konkrétne opatrenia, napríklad opatrenia s cieľom zlepšiť poskytovanie informácií a poradenstva pre mobilných pracovníkov v spolupráci so sieťou EURES a európskou sieťou verejných služieb zamestnanosti, opatrenia v záujme zlepšenia jazykových zručností, uznávania odborných kvalifikácií atď., v súlade s návrhmi uvedenými v predchádzajúcich stanoviskách EHSV⁽¹²⁾.

4.1.2 Spravodlivú mobilitu pracovnej sily by mali sprevádzať aj opatrenia, ktoré zabezpečia rast a vytváranie pracovných miest vo všetkých krajinách EÚ, aby sa zabránilo prehlbovaniu rozdielov medzi nimi a aby mohla byť táto mobilita pre všetkých prínosom.

4.1.3 Iba za týchto podmienok sa môže zaručiť spravodlivá mobilita pracovnej sily, ktorá bude pre pracovníkov a pracovníčky pozitívnou voľbou, a nie rozhodnutím, ku ktorému ich donútili okolnosti.

⁽¹⁰⁾ Európska komisia, *A fact finding analysis on the impact on the Member States social security systems of the entitlements of non active intra-EU migrants to special no contributory cash benefits and healthcare granted on the basis of residence*.

⁽¹¹⁾ Giuletti Corrado, IZA-World of Labor, *The welfare magnet hypothesis and the welfare take-up of migrants*, s. 5 – 6.

⁽¹²⁾ Ú. v. EÚ C 327, 12.11.2013, s. 65; Ú. v. EÚ C 424, 26.11.2014, s. 27; Ú. v. EÚ C 18, 19.1.2011, s. 74 a Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14.

4.2 Vysielanie pracovníkov

4.2.1 V prípade vyslaných pracovníkov sa uplatňuje odlišný právny režim, keďže títo pracovníci nevyužívajú právo na voľný pohyb, ale ich zamestnávateľa využívajú slobodu poskytovať služby na to, aby ich dočasne vyslali do inej krajiny. Zamestnávateľ aj zamestnanec profitujú z toho, že nemusia zmeniť miesto pracoviska uvedené v zmluve a môžu ponechať príspevky sociálneho zabezpečenia v krajine pôvodu.

4.2.2 Právne predpisy, ktoré sa vzťahujú na vysielaných pracovníkov, sú stanovené v smernici 96/71/ES⁽¹³⁾ a smernici 2014/67/EÚ⁽¹⁴⁾ o uplatňovaní právnych predpisov o vysielaní pracovníkov prijatej v máji 2014.

4.2.3 Hoci neexistujú žiadne oficiálne štatistiky v súvislosti so mzdami vyslaných pracovníkov, v správe, ktorú dala vypracovať Európska komisia⁽¹⁵⁾, sa konštatuje, že v odvetvi stavebníctva a dopravy majú títo pracovníci niekedy až o 50 % nižšie mzdy než miestni pracovníci. Tieto rozdiely môžu vyplývať z nesprávneho uplatňovania minimálnych miezd a z iných príčin, ako je napríklad tendencia zaraďovať vyslaných pracovníkov v tradičnom systéme klasifikácie do nízkych platových tried. Rozdiely, aj keď menšie, existujú aj iných výrobných odvetviach, ktoré sa líšia v závislosti od jednotlivých krajín. Treba vyzdvihnúť, že informácie pochádzajú z rôznych zdrojov: inšpekcie práce, správy odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov a médiá⁽¹⁶⁾.

4.2.4 Súdny dvor EÚ sa už zaoberal otázkou miezd, ktoré sa vyplácajú vyslaným pracovníkom, a svojou judikatúrou prispel k značnej polemike. Táto situácia podnietila Komisiu, aby navrhla smernicu 2014/67/EÚ⁽¹⁷⁾, ktorej cieľom je pomôcť účinnejšie bojovať proti podvodom a zneužívaniu v súvislosti s vysielaním pracovníkov. Členské štáty majú na transpozíciu vykonávacej smernice lehotu do 18. júna 2016. EHSV už konštatoval, že hoci táto smernica predstavuje krok smerom k posilneniu sociálneho rozmeru vnútorného trhu, na splnenie požiadaviek výboru nestačí⁽¹⁸⁾.

4.2.5 Komisia avizovala, že v rámci súboru opatrení v oblasti mobility pracovnej sily predloží „cieľenú revíziu smernice o vysielaní pracovníkov s cieľom odstrániť nekalé praktiky vedúce k sociálnemu dumpingu a odlevu mozgov tým, že zaistíme, aby sa rovnaká práca na rovnakom území odmeňovala rovnakou mzdou“⁽¹⁹⁾. Svoj legislatívny návrh na revíziu tejto smernice⁽²⁰⁾ zverejnila 8. marca, teda ešte pred predložením súboru opatrení v oblasti mobility pracovnej sily a pred uplynutím lehoty na transpozíciu vykonávacej smernice. EHSV sa všetkými otázkami v súvislosti s týmto návrhom bude zaoberať v osobitnom stanovisku k návrhu Komisie.

4.2.6 V každom prípade EHSV víta zámer Európskej komisie odstrániť sociálny dumping. Opakuje to, čo už vyjadril v stanovisku SOC/460, v ktorom zdôraznil „význam zabezpečenia ochrany vyslaných pracovníkov, pričom je potrebné zohľadniť rôzne modely pracovného trhu v členských štátoch a predchádzať sociálnemu dumpingu a nekalej hospodárskej súťaži“. Je dôležité – takisto do budúcnosti – dosiahnuť správnu rovnováhu medzi potrebou podporovať slobodu poskytovať služby a potrebou chrániť práva vyslaných pracovníkov. Výbor sa k tejto otázke ešte vráti.

4.2.7 EHSV vyzýva Komisiu, aby v súlade so svojou snahou odstrániť sociálny dumping a zneužívanie nedovolila, aby ich nakoniec umožňovali iné iniciatívy v oblasti vnútorného trhu (vrátane plánovaného „pasu služieb“).

⁽¹³⁾ Pozri vyššie.

⁽¹⁴⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“), Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11.

⁽¹⁵⁾ Európska komisia, *Study on wage setting systems and minimum rates of pay applicable to posted workers in accordance with Directive 96/71/EC in a selected number of Member States and sectors. Final Report.*

⁽¹⁶⁾ Tamže, s. 18 – 20.

⁽¹⁷⁾ Pozri vyššie.

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ C 351, 15.11.2012, s. 61.

⁽¹⁹⁾ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Pracovný program Komisie na rok 2016, COM(2015) 610 final.

⁽²⁰⁾ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, COM(2016) 128 final.

4.3 Cezhraniční pracovníci

Na cezhraničných pracovníkov sa podľa nariadenia (ES) č. 883/04 vzťahuje systém sociálneho zabezpečenia krajiny, v ktorej pracujú. V niektorých prípadoch však môžu byť istým spôsobom diskriminovaní, pretože sa uplatňovanie existujúcich pravidiel dostatočne nepresadzuje. Je preto potrebné sledovať situáciu a zhromažďovať údaje na európskej úrovni, aby sa odstránili prípadné prekážky brániace voľnému pohybu cezhraničných pracovníkov a zaručilo riadne uplatňovanie európskych a vnútroštátnych predpisov v súlade so zásadou nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania.

4.4 Úloha inšpekcie práce

4.4.1 EHSV zastáva názor, že národné inšpektoráty práce musia zohrávať kľúčovú úlohu v boji proti schránkovým spoločnostiam, neprimerane nízkym mzdám a nelegálnej práci, presadzovať rešpektovanie a uplatňovanie práv mobilných a vyslaných pracovníkov a zabrániť zneužívaniu. Takto bude možné zamedziť aj narušeniu hospodárskej súťaže medzi podnikmi.

4.4.2 Nedostatočná kontrola v niektorých krajinách – buď preto, že neexistuje primeraná štruktúra inšpektorátov práce alebo z dôvodu nepostačujúcich právomocí, chýbajúceho primeraného know-how či nedostatku potrebných zdrojov – uľahčuje zneužívanie. Inšpektoráty práce a iné orgány kontroly trhu práce môžu svoju činnosť účinne vykonávať len vtedy, ak majú na to dostatočné finančné prostriedky a dostatočný a dobre vyškolený personál. V tejto súvislosti je nevyhnutné zaviesť celoeurópske pravidlá, vrátane zlepšenia cezhraničného vymáhania pokút, a zabezpečiť podporu členským štátom, ktoré majú s vytvorením takejto infraštruktúry ťažkosti.

4.4.3 Keby sa navyše zlepšili európske nástroje cezhraničnej kontroly, ako sa navrhuje v uznesení Európskeho parlamentu zo 14. januára 2014 ⁽²¹⁾, pomohlo by to odhaľovať prípady sociálneho dumpingu a bojovať nemu, najmä prostredníctvom odhaľovania schránkových spoločností.

4.4.4 Bolo by to plne v súlade s nedávno vytvorenou európskou platformou EÚ na boj proti nelegálnej práci.

4.5 Prenosnosť sociálnych práv a ochrana mobilných pracovníkov

4.5.1 EHSV takisto podporuje snahu zjednodušiť pravidlá koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia a spoluprácu medzi členskými štátmi v záujme ich uplatňovania a zdôrazňuje, že pri revízii nariadenia (ES) č. 883/2004 by sa mala v každom prípade rešpektovať zásada rovnakého zaobchádzania s mobilnými pracovníkmi, aby sa nestalo, že stratia nadobudnuté práva alebo si žiadne práva nebudú môcť uplatniť, lebo odišli za prácou do iného členského štátu.

4.5.2 V záujme spravodlivej mobility je takisto nevyhnutné zaručiť prenosnosť sociálnych práv mobilných pracovníkov, či už pre tých, ktorí idú pracovať do inej krajiny, alebo pre tých, ktorí sa po tom, ako pracovali v inej krajine, vracajú domov.

4.5.3 V snahe uľahčiť voľný pohyb osôb a podporiť mobilitu pracovnej sily sa v EÚ rozvinula koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia, ktorej cieľom je regulovať vzťahy medzi vnútroštátnymi systémami bez toho, aby sa menil obsah ich pravidiel.

4.5.4 Pri vypracúvaní zmlúv sa ustanovili aj pravidlá koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, medzi inými nariadenie (EHS) č. 1408/71 (základné nariadenie) a nariadenie (EHS) č. 574/72 (vykonávacie nariadenie), nahradené nariadením (ES) č. 883/2004 (základné) a nariadením (ES) č. 987/2009 ⁽²²⁾ (vykonávacie nariadenie). V súčasnosti sa pripravuje revízia nariadenia (ES) č. 883/2004.

⁽²¹⁾ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 14. januára 2014 o účinných pracovných inšpekciách ako stratégii na zlepšenie pracovných podmienok v Európe, P7_TA(2014)0012.

⁽²²⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 30.10.2009, s. 1).

4.5.5 EHSV plánuje vypracovať podrobnú správu, hneď ako Komisia predloží návrh na revíziu nariadenia (ES) č. 883/2004. Ako už výbor uviedol v jednom zo svojich predchádzajúcich stanovísk, právny rámec sa musí prispôbiť meniacej sa realite sveta práce, novým formám zamestnania a najmä novým formám mobility ⁽²³⁾.

4.5.6 EHSV sa domnieva, že zásady ako rovnaké zaobchádzanie, sčítanie období, prenosnosť dávok a vymedzenie platného práva (zásada jednotnosti) sú pre voľný pohyb pracovnej sily nevyhnutné a mali by byť pri revízii nariadenia (ES) č. 883/2004 v každom prípade zaručené.

4.5.7 Pokiaľ ide o voľný pohyb osôb, ktoré si hľadajú zamestnanie v inej krajine, EHSV poukazuje na príhovor, ktorý 13. novembra 2015 v Dubline predniesla členka Komisie Marianne Thyssen: „Právo na voľný pohyb uchádzačov o zamestnanie sa podľa nášho názoru takisto musí zachovať, najmä vzhľadom na veľmi rozdielnu mieru nezamestnanosti v jednotlivých členských štátoch. Dôležité však je, aby to nebolo na úkor systému sociálneho zabezpečenia hostiteľskej krajiny. So zreteľom na to chceme umožniť ľuďom, ktorí sa stanú nezamestnanými, aby si mohli preniesť svoje dávky v nezamestnanosti do inej krajiny, kde budú mať možno lepšiu šancu nájsť si prácu. Dnes je to už možné na obdobie troch mesiacov.“ Komisia chce toto obdobie predĺžiť na šesť mesiacov.

4.5.8 Zložitosť nariadenia (ES) č. 883/2004 si vyžaduje úzku spoluprácu orgánov členských štátov, aby sa zabezpečilo, že rozmanitosť vnútroštátnych právnych predpisov nebude brániť voľnému pohybu a že poskytované informácie budú čo najzrozumiteľnejšie, aby príjemcovia týchto služieb a podniky poznali svoje práva a povinnosti. Takisto je nevyhnutné, aby sa zvýšilo využívanie elektronických prostriedkov a zintenzívnila spolupráca medzi členskými štátmi s cieľom čo najviac zredukovať požiadavky na informácie, ktoré musia poskytovať pracovníci a spoločnosti.

V Bruseli 27. apríla 2016

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Georges DASSIS

⁽²³⁾ Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 14.