



Európsky hospodársky a sociálny výbor

SOC/246
Modernizácia pracovného
práva

Brusel 20. apríla 2007

NÁVRH STANOVISKA

odbornej sekcie pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
na tému

„Zelená kniha - Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“

KOM(2006) 708, konečné znenie

Spravodajca: **pán Retureau**

Členom odbornej sekcie pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo

Pozn.: Tento dokument bude prerokovaný na schôdzi 2. mája 2007 o 10.00 hod. Prípadné pozmeňovacie návrhy zašlite prosím na sekretariát odbornej sekcie najneskôr do 27. apríla 2007, 10.00 hod., aby bolo možné zabezpečiť ich preklad, a to:

- e-mailom (soc@eesc.europa.eu) alebo
- faxom (32 (0)2 546 97 62).

Dokument odovzdaný na preklad:

Administrátorka: Anna Redstedt

Študijná skupina:

Modernizácia pracovného práva

Predseda: pán Cavaleiro Brandão (PT-I)

Spravodajca: pán Retureau (čl. 62 - pani Le Nouail) (FR-II)

Členovia:

pán Antoniou (CY-I)

pán Cabra de Luna (ES-III)

pani Cser (HU-II)

pán Davoust (FR-I)

pani Drbalová (CZ-I)

pani Jansson (SE-II)

pán Joost (EE-III)

pán Olsson (SE-III)

pani Pari (EL-I)

pán Pater (PL-III)

pani Pichenot (FR-III)

pán Piette (čl. 62 - pán Verboven) (BE-II)

pani Schweng (AT-I)

pán Stöhr (DE-III)

pán Zöhrer (AT-II)

pán Zufiaur (ES-II)

Expert:

pán Stefan Clauwaert (za spravodajcu)

ETUI-REHS

bd du roi Albert II, 5 bte 5

B -1210 Brusel

pani Marie-Claire Auberge (za skupinu III)

21, rue Lucien Sampaix

F – 75010 Paríž

pani Andrée Debrulle (za skupinu II)

Chaussée de Haecht, 579

B-1031 Brusel

pani Jeanne Schmitt (za skupinu I)

BUSINESSEUROPE

Av. de Cortenbergh, 168

B -1000 Brusel

Európska komisia ... rozhodla podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Zelenú knihu - Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia“
KOM(2006) 708, konečné znenie.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko Spravodajcom bol pán Retureau.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal na svojom ... plenárnom zasadnutí ... (schôdza z ...) ... hlasmi za, ... hlasmi proti, pričom ... členovia sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

*

* *

1. Úvod

1.1 V zelenej knihe o modernizácii pracovného práva sa plánuje:

- identifikovať kľúčové problémy, ktoré odzrkadľujú jasný deficit medzi existujúcim právnym a zmluvným rámcom na jednej strane a realitou sveta práce na strane druhej, sústreďuje sa skôr na osobný rozmer pracovného práva než na otázky kolektívneho pracovného práva,
- začať diskusiu o tom, ako môže pracovné právo pomôcť pri presadzovaní flexibility spojenej s istotou zamestnania, bez ohľadu na formu zmluvy a prispieť k vytváraniu pracovných miest a zníženiu nezamestnanosti,
- podnecovať diskusiu o tom, ako môžu rôzne typy zmluvných vzťahov spolu so zamestnaneckými právami uplatniteľnými na všetkých pracovníkov pomôcť pracovníkom ako aj podnikom tým, že uľahčia prechody na pracovnom trhu, podporia celoživotné vzdelávanie a rozvoj kreativity všetkých pracovníkov,
- prispieť k programu lepšej právnej úpravy podporou modernizácie pracovného práva berúc do úvahy celkové výhody a náklady s tým spojené, najmä problémy, s ktorými sa môžu stretnúť malé a stredné podniky.

1.2 Zelená kniha zároveň vhodne navrhuje zaoberať sa mnohými rozličnými oblasťami od trojstranných pracovných vzťahov a prípadov pracovníkov, ktoré majú postavenie samostatne zárobkovo činných osôb, no v skutočnosti sú ekonomicky závislí od podniku, pre ktorý pracujú (druh sociálneho zabezpečenia, zodpovednosť v prípade pracovných úrazov, atď.) až po revíziu smernice o pracovnom čase (s cieľom prekonať jej súčasné zablokovanie v Rade?) a vážnu otázku nelegálnej práce.

- 1.3 Nosnou myšlienkou návrhov na modernizáciu pracovného práva, ktoré nepochybne nie je v priamej kompetencii Spoločenstva, avšak EÚ tu môže dopĺňať činnosť členských krajín, je, že štandardná zmluva (zmluva na plný úväzok a dobu neurčitú) a s ňou spojené zabezpečenie, ktoré sa považuje za príliš nepružné (zdôvodňovanie ukončenia pracovného pomeru, výpovedná lehota, odstupné) predstavujú prekážku pre rýchle prispôsobenie sa podnikov a pre vývoj trhu, a brzdia teda vytváranie nových pracovných miest. Kvôli uvedeným dôvodom treba navrhnúť ich zmenu.
- 1.4 Komisia oznamuje, že zelená kniha okrem otázky individuálneho pracovného práva obsahuje aj zárodok diskusie, ktorá bude zohľadnená pri vypracúvaní oznámenia o tzv. „flexiistote“ (*flexicurity*). Toto oznámenie by malo vyjsť v júni 2007 a bude rozvíjať uvedený koncept, existujúci vo viacerých členských štátoch, ktorý podľa dostupných informácií spája externú a internú flexibilitu zamestnancov s istotou, ktorej rozsah a financovanie nie sú v tomto štádiu presnejšie uvedené. Diskusia bude v druhom polroku pokračovať širšími témami a mala by sa zaoberať prvkami flexibility, ktoré sú už zabezpečené prostredníctvom právnej úpravy alebo kolektívnych vyjednávaní a financovaním uvedenej flexiistoty, pričom by sa nemala zameriavať na konkrétny model.
- 1.4.1 Výbor zdôrazňuje, že flexiistota za posledné roky zaujala významné miesto v mnohých publikáciách a prácach Komisie, vrátane jej odporúčaní adresovaných vládam v rámci Európskej stratégie pre zamestnanosť, a teda očividne už predstavuje dostatočne rozpracovaný pojem.
- 1.5 Možno preto vyjadriť poľutovanie, že v tejto súvislosti je zelená kniha len určitým prípravným textom, usilujúcim sa vopred vytýčiť hlavné smerovania doplnujúcich návrhov, ktoré ešte len budú predložené, no zatiaľ sa výslovne neprejednávajú v dokumente, ktorým sa zaoberá Európsky hospodársky a sociálny výbor a ktorý bol takisto v rámci širokého konzultáčného procesu na internete predložený na hodnotenie všetkým obyvateľom Európskej únie.

2. **Všeobecné pripomienky**

- 2.1 Výbor so záujmom prijíma iniciatívu Komisie začať sa zaoberať spôsobom, akým pracovné právo naplňa ciele Lisabonskej stratégie zahŕňajúce snahu o dosiahnutie trvalého hospodárskeho rastu, väčšieho počtu kvalitnejších pracovných miest a zároveň sociálnej súdržnosti a trvalo udržateľného rozvoja. Vyjadruje však poľutovanie nad skutočnosťou, že táto konzultácia prebieha pod časovým tlakom a bez celého radu prípravných prác.
- 2.2 V správe Wima Koka z novembra 2003 sa zdôrazňuje, že treba podporovať flexibilitu pracovného trhu spojenú s istotou, a to najmä zlepšením organizácie práce a zatriktívením štandardných aj atypických pracovných zmlúv rovnako pre pracovníkov ako aj pre zamestnávateľov a zabrániť tak vzniku „dvojitého“ pracovného trhu. Treba zmodernizovať a rozšíriť pojem istoty zamestnania, aby pokrýval nielen ochranu pred stratou zamestnania, ale

zároveň podnecoval schopnosť pracujúcich zotrvať v zamestnaní a vyvíjať sa v ňom. Je dôležité vytvárať čo najviac pracovných miest a zvyšovať produktivitu, a to odstránením prekážok voči vytváraniu nových podnikov a podporou kvalitnejšieho predvídania a riadenia reštrukturalizácií.

- 2.3 Je užitočné pripomenúť uvedené prvky záverov pracovnej skupiny schválené Radou, keďže na reformy pracovného trhu, ktoré sú reakciou na revidovanú Lisabonskú stratégiu, poskytujú ucelenejší pohľad než zelená kniha Komisie, ktorá sa zameriava na špecifické otázky individuálneho pracovného práva. V zelenej knihe sú zachované len niektoré časti Kokovej správy, hoci jej jednotlivé prvky sa navzájom dopĺňajú a nemožno ich oddeľovať a takisto sa v nej nerieši otázka istejšieho prostredia uvedená v sociálnej agende.
- 2.4 Takýto zúžený prístup Komisie môže viesť k strate dôvery už teraz skeptických občanov vo vytváranie sociálnej Európy. Komisia hovorí o potrebe upraviť navrhovaný stupeň flexibility v štandardných zmluvách (zmluvy na dobu neurčitú na plný úväzok) pokiaľ ide o výpovednú lehotu, náklady a postupy pri individuálnom alebo kolektívnom prepúšťaní a definíciu „neoprávneného prepustenia“ ako o samozrejmosti, hoci tieto prvky sú historicky neoddeliteľnou súčasťou zamestnaneckých istôt pracovníkov.
- 2.5 Výbor je znepokojený tvrdením, podľa ktorého je pracovné právo momentálne nezlučiteľné s revidovanou Lisabonskou stratégiou, pretože bráni vytváraniu pracovných príležitostí a v súčasnom stave nie je schopné zabezpečiť dostatočnú prispôsobivosť podnikov a zamestnancov.
- 2.6 Výbor sa nazdáva, že je na čase zanalyzovať neúspech náročnej, no potrebnej stratégie, ktorá bola vyhlásená v roku 2000 v Lisabone. Napriek tomu podotýka, že pri skúmaní príčin neúspechu treba postupovať opatrne a nemali by sme sa úzko zamerať len na pracovné právo. Táto stratégia musí mať aj vo svojej revidovanej verzii neustále za cieľ zvýšiť konkurencieschopnosť Európy, no zároveň dosiahnuť plnú zamestnanosť spoločnosti, ktorá bude väčšmi zameraná na dodržiavanie rovnováhy medzi rodinným a pracovným životom, lepšie uspokojená voľbe profesionálnej dráhy tým, že bude investovať do prispôsobivosti ľudí a bude bojovať proti sociálnemu vylúčeniu.
- 2.7 Skôr než sa výbor vysloví k smerovaniu modernizácie pracovného práva v Európe, má v úmysle pokúsiť sa uviesť do kontextu rad úvah alebo iniciatív samotnej Komisie, ako je napr. správa, ktorú si vyžiadala od profesora Supiota a o ktorej sa v tejto súvislosti hovorí príliš zriedka, alebo napríklad závery zo schôdzy rady ministrov pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti EPSCO z 30.11. a 1.12.2006 na tému dôstojná práca pre všetkých.
- 2.8 Takisto považuje za užitočné pozrieť sa z historického hľadiska na sociálny a ekonomický kontext otázky významu pracovného práva.

- 2.9 Rozličnými spôsobmi uplatňovaný tayloristicko-fordovský model výroby, založený v podstate na hospodárskom raste a prerozdelení v rámci sociálneho štátu (*état providence*) viedol k vytvoreniu organizačného a regulačného rámca pracovných vzťahov, o ktorom si dnes môžeme položiť otázku, či sú jeho ciele prekonané.
- 2.10 Ako možno na základe verejných štatistických údajov zhrnúť alebo zhodnotiť účinnosť (či neúčinnosť) ochranného rámca zakotveného v pracovnom práve (o ktorom sa v zelenej knihe hovorí len v minulosti), ak máme na zreteli cieľ väčšieho počtu pracovných miest, ktoré majú byť zároveň vyššej kvality?
- 2.11 Ako bolo uvedené skôr, zelená kniha očividne vôbec nevychádza zo štúdie iniciovanej Komisiou, ktorú vypracoval profesor Alain Supiot a kolektív odborníkov. Táto štúdia mala za cieľ vypracovať longitudinálny a konštruktívny rozbor možností pre budúcnosť zamestnanosti a pracovného práva v interkultúrnom a interdisciplinárnom rámci Spoločenstva.
- 2.12 V záverečnej správe Supiotovej skupiny sa uvádza viacero tém, v ktorých sú zhrnuté dôležité prvky vývoja pracovných vzťahov, t.j. globalizácia konkurencie a hospodárskej činnosti; vplyv prístupu a zvykov v oblasti spotreby; liberalizácia trhov; technologické zmeny; skutočnosť, že sa menia aj samotní pracovníci – zvyšuje sa ich vzdelanie a kvalifikácia, sú nezávislejší, mobilnejší a individualistickejší; ako aj nové postupy podnikov v riadení ľudských zdrojov, odmeňovaní pracovníkov, požiadavky na všestrannosť pracovníkov alebo pružný pracovný čas. Supiotova správa sa zaoberá aj otázkou flexibility a istoty, ale aj dôležitou témou prechodu medzi zamestnaniami a uvádza, že nastal „koniec modelu priamočiarej kariéry“.
- 2.13 Z veľkého počtu osobitných demokratických požiadaviek, ktoré nastolilo sociálne právo v socio-ekonomickej oblasti, sa Supiotova skupina zamerala na štyri body, ktoré v diskusii načrtnutej v zelenej knihe¹ nestrácajú nič zo svojej aktuálnosti.

Ide o nasledovné požiadavky:

- požiadavka rovnosti – problematika rovnosti mužov a žien a odstránenia diskriminácie vo všeobecnosti je aj naďalej aktuálnym prístupom, keďže z tohto pohľadu možno lepšie posúdiť riešenie problémov neistoty a „dvojitého“ pracovného trhu,
- požiadavka slobody, ktorá žiada ochraňovať pracovníkov pred závislosťou, predstavuje aj naďalej riešenie otázok zastretého zamestnávania, „nepravých“ živnostníkov a nelegálnej práce,

¹ *Au delà de l'emploi*, vyd. Flammarion 1999, str. 294 a ďalej.

- požiadavka individuálnej istoty je reakciou na nárast sociálnej neistoty v širšom zmysle, ktorú pociťujú pracovníci a ľudia poberajúci sociálne dávky,
 - kolektívne práva, ktoré sa prejavujú príspevkom pracovníkov k zmyslu práce, jej účelu a hospodárskemu rastu.
- 2.14 Vzhľadom na opísané hlboké a zložité zmeny vyjadruje výbor poľutovanie nad skutočnosťou, že Komisia sa pri usmerňovaní diskusie o modernizácii pracovného práva a práva na ochranu bežne spojenú s pracovnou zmluvou ako zdravotné poistenie, organizácia pracovného času, dovolenka atď., neinšpirovala závermi práce skupiny expertov, ktorú dala vypracovať koncom deväťdesiatych rokov 20. storočia.
- 2.15 Zelená kniha poukazuje na priepasť medzi aktuálnym právnym a zmluvným rámcom a realitou trhu práce, ktorá existuje vo väčšine krajín a vznikla v relatívne krátkom čase od konca 80. rokov až začiatku 90. rokov 20. storočia. No na žiadnom mieste sa nespomína historická ochranná a emancipačná úloha pracovného práva v širokom zmysle slova, vrátane práv vyplývajúcich z kolektívnych vyjednávanií spolu s ich osobitosťami súvisiacimi s kultúrnymi, sociálnymi, hospodárskymi a právnymi zvykmi jednotlivých členských krajín.
- 2.16 Zachovávanie určitej rovnováhy medzi jednotlivými stranami je zabezpečené nielen pracovným právom, ale aj sociálnym dialógom.
- 2.17 Akýkoľvek spôsob uvažovania, ktorý považuje klasické pracovné právo za prekážku rastu a zamestnanosti predstavuje zjednodušujúcu a tendenčnú víziu, v rámci ktorej sa z pracovného práva stáva len jednoduchý nástroj politiky pracovného trhu alebo ekonomická premenná v službe krátkodobých potrieb trhu.
- 2.18 Naopak, mala by sa zdôrazniť základná ochranná a emancipačná úloha pracovného práva - jej uplatňovanie by malo byť lepšie zabezpečené a v prípade potreby posilnené vzhľadom na tlaky, ktoré pôsobia na pracovníkov v dôsledku globalizácie (zvýšená zraniteľnosť pracovníkov v globalizovanom hospodárstve, trojstranné vzťahy alebo hospodárska závislosť). V tejto oblasti môže Európska únia voči členským štátom ešte zohrať významnú úlohu.
- 2.19 V roku 2000 prišla vtedajšia Komisia s iniciatívou, ktorá sa niesla v duchu Supiotovej správy a mala viesť k diskusiám o potrebe posúdiť základné prvky legislatívneho systému a kolektívnych zmlúv a dosiahnuť, aby zodpovedali modernej organizácii **a zároveň** viedli k zlepšeniu pracovných vzťahov.
- 2.20 V uvedenej iniciatíve skvalitňovania sa nepokračovalo, hoci je očividné, že ak sa mal splniť cieľ modernizácie a zlepšenia pracovných podmienok (teda téma, ku ktorej sa o niekoľko rokov neskôr a v inom duchu vrátila aj súčasná Komisia), bolo nutné ju doviesť do konca.

- 2.21 Vzhľadom na uvedené si výbor kladie otázku, či existuje nadväznosť medzi jednotlivými aktivitami Komisie.
- 2.22 Výbor konštatuje, že v zelenej knihe sa vyskytuje viacero významných slabých bodov, ktoré značne oslabujú jej argumentáciu a perspektívy: výbor teda poukazuje na určité body, pri ktorých vyjadruje poľutovanie, že ich Komisia hlbšie nerozvinula alebo sa nimi bližšie nezaoberala:
- snaha o silný hospodársky rast nie je v rozpore so sociálnym rozmerom budovania spoločnej Európy a jej rozvojom,
 - pracovné právo sa neobmedzuje na individuálne pracovné zmluvy,
 - nemožno opomínať pojem dôstojnej práce zakotvený v záväzkoch spolupráce medzi EÚ a Medzinárodnou organizáciou práce (ILO) a na pozitívne snahy, ktoré v júni 2006 preukázali členské krajiny EÚ a krajiny uchádzajúce sa o členstvo pri prijímaní odporúčania ILO č. 198, v ktorom sa hovorí o správnych definíciách a operatívnych zásadách na odstránenie neistoty pokiaľ ide o existenciu pracovných vzťahov a na zabezpečenie čestnej hospodárskej súťaže a účinnej ochrany pracovníkov v pracovnom vzťahu,
 - sociálni partneri na národnej aj európskej úrovni už prispeli svojimi dohodami a kolektívnymi zmluvami k ukotveniu nových foriem zmlúv, vrátane neštandardných zmlúv, čím preukázali svoju schopnosť prispôbiť pracovné vzťahy novým podmienkam a uvažovať o formách pružných vzťahov spojených s primeranými zárukami,
 - sociálny dialóg je nástrojom koregulácie, a preto ho treba propagovať a zároveň zefektívniť, aby dokázal vytvoriť čo najlepší rámec pre pružné pracovné vzťahy,
 - určitý stupeň istoty v pracovnom vzťahu je podmienkou napredovania produktivity, pretože neistota nevytvára nové pracovné miesta a pružnosť nesmie viesť k nárastu počtu pracovníkov žijúcich v chudobe,
 - odpoveď netkvie v spôsobe uvažovania, ktorý proti sebe stavia pracovníkov navzájom a kladie na nich zodpovednosť hľadať riešenie nezamestnanosti a neprimeraného vzťahu medzi vzdelaním a dopytom po zručnostiach,
 - výbor zastáva názor, že nový model referenčnej zmluvy navrhovaný Komisiou, ktorý má reagovať na údajný konflikt medzi trvalo zamestnanými pracovníkmi („insidermi“) a tzv. „outsidermi“ mimo trhu práce, prenáša zodpovednosť na „outsiderov“, ktorí majú sami nájsť riešenie, ako prekonať dvojakoť pracovného trhu a navyše sa nazdáva, že ak by takáto zmluva existovala, neodstránila by skutočné prekážky vytvárania pracovných miest.
- 2.23 Výbor sa nazdáva, že dozrel čas na vykonanie úplnej a dôslednej analýzy, ktorá by vychádzala najmä z nasledovných prvkov:
- zhodnotenie právnych systémov členských krajín pokiaľ ide o jestvujúcu ochranu a zabezpečenie, ich ciele, účinnosť, prístup k orgánom a postupom riešenia sporov (súdnych aj mimosúdnych),

- prínos sociálneho dialógu k modernizácii a zlepšovaniu pracovného práva, dôstojnej práci a boju proti nelegálnej práci, ako aj otázka fungovania pracovného trhu a organizácie práce v podnikoch na príslušnej úrovni (európskej, národnej, regionálnej, podniky a skupiny, prípadne vrátane cezhraničných prípadov),
- zohľadnenie verejných služieb a aktívnej úlohy, ktorú efektívne a kvalitne verejné služby zohrávajú pri vytváraní zamestnanosti a hospodárskeho rastu,
- zohľadnenie riadenia podnikov, účasti pracovníkov a kontrolných a varovných mechanizmov, ktoré majú k dispozícii orgány zastupujúce pracujúcich (najmä podnikové výbory) pri prispôsobovaní sa zmenám a reštrukturalizáciách,
- miesto priznávané skutočným samostatne zárobkovo činným pracovníkom, ktorí zohrávajú prvoradú úlohu pri podpore podnikateľského ducha a zakladaní malých a stredných podnikov, ako aj v sociálnom hospodárstve a zavedenie vhodného zabezpečenia hospodársky závislých pracovníkov,
- propagácia odporúčania ILO z roku 2006 o pracovnom vzťahu (č. 198),
- vplyv nelegálnej práce, vychádzajúc z nástrojov na potlačanie takýchto praktík prostredníctvom lepšej európskej koordinácie príslušných administratívnych orgánov – prípadné vytvorenie tzv. sociálneho Eurovalu?,
- vplyv migračných pohybov, ktoré bude treba lepšie koordinovať,
- vzťahy „win-win“ (z ktorých majú prospech obidve strany), t.j. správne využívanie flexibility s ohľadom na potreby podnikov a potreby a požiadavky pracovníkov, ktorí tak môžu lepšie realizovať svoje predstavy o osobnom živote,
- úvahy a iniciatívy napr. v oblasti štúdia a ďalšieho vzdelávania pracovníkov, ktorí sú buď aktívni alebo ohrození reštrukturalizáciou alebo pracovníkov, ktorí sa na pracovný trh vracajú po prerušení kariéry z osobných dôvodov a zabezpečenie istoty profesionálnej dráhy namiesto nastoľovania určitých návrhov hypotetickej „jedinej zmluvy“ v oblasti (ne-)stability, kvality alebo produktivity.

2.24 Nové perspektívy pre hlbšiu analýzu, ktorú si želá výbor a na oživenie sociálneho prvkú budovania spoločnej Európy sa otvárajú aj vďaka agende nemeckého predsedníctva Rady EÚ, zmene pohľadu na „kvalitu“ práce počas neformálneho stretnutia ministrov práce a sociálnych vecí v januári 2007 ako aj vďaka nedávnomu listu deviatich ministrov práce zameranému na „dodanie nového impulzu sociálnej Európe“, najmä v súlade s líniami uvedenými v prílohe o politikách v oblasti práce a flexiistoty.

3. **Konkrétne pripomienky: odpovede alebo poznámky k otázkam Európskej komisie**

3.1 **Čo považujete za priority programu významnej reformy pracovného práva?**

3.1.1 Pracovné právo nestratilo svoj význam ako ochranné právo, či už vo vzťahu k pracovníkom alebo zamestnávateľom. Pracovníkom zabezpečuje spravodlivý základ pre dosiahnutie legálnej pracovnej zmluvy s vyvážením práv a povinností, s ohľadom na právomoci zamestnávateľa, ktorému podliehajú v oblasti vedenia a riadenia. Zamestnávateľom ponúka nesmierne dôležitú právnu istotu v tom zmysle, že jasne stanovuje rozličné typy štandardných

zmlúv a uvádza alebo načrtáva ich základné ustanovenia podľa jednotlivých situácií, vrátane prípadov vypovedania zmluvy jednou zo strán. Okrem toho napr. v oblasti občianskoprávnej zodpovednosti zabezpečuje pracovné právo pracovníkom aj zamestnávateľom záruky a právnu istotu pokiaľ ide o odškodné a uznanie prípadnej trvalej práceneschopnosti pracovníka a obmedzenie občianskoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa bez zavinenia, ak boli dodržané bezpečnostné normy. Kolektívne vyjednávanie a konzultačné orgány prispievajú k dobrým pracovným vzťahom a v prípade sporu k hľadaniu vhodného riešenia.

- 3.1.2 Čo sa týka hlavných navrhovaných zmien, bolo by vhodné, aby pri dodržaní právnych noriem a praxe každej členskej krajiny pracovné právo zahŕňalo aj nové rozvíjajúce sa pružné formy zmlúv, a tým aj naďalej poskytovalo ochranu a nastoľovalo rovnováhu v pracovných vzťahoch a poskytovalo záruku právnej istoty jednotlivým stranám pri odôvodnenom prepustení, pracovnom úraze alebo chorobe z povolania. Z moderného pracovného práva by navyše mali pracovníkom vyplývať práva v oblasti profesionálnej dráhy počas ich celého aktívneho života, aby mohli striedať celoživotné vzdelávanie ako aj rozličné formy zmlúv, ktoré môžu v danej chvíli zodpovedať individuálnym potrebám prispôsobenia práce a súkromia, postupu, podpory rekvalifikácie atď.
- 3.1.3 Takisto by bolo vhodné lepšie podchytiť trojstranné pracovné vzťahy a spresniť práva a povinnosti všetkých zainteresovaných strán, vrátane podmienok občianskoprávnej alebo trestnoprávnej zodpovednosti. Vhodná ochrana by sa mala poskytovať aj v prípadoch pracovníkov hospodársky závislých od hlavného zamestnávateľa, ktorý predstavuje takmer ich celú klientelu alebo je ich jediným klientom a ktorému sú v praxi podriadení pri vykonávaní práce, najmä pokiaľ ide o pracovné úrazy, choroby z povolania a sociálne zabezpečenie.
- 3.1.4 Okrem toho je nevyhnutné bojovať proti nelegálnej práci a dosiahnuť oficiálne ukotvenie pracovných vzťahov v právnom rámci. V tejto súvislosti je potrebné posilniť inšpektoráty práce, ktoré možno vo všeobecnosti využiť aj na zabezpečenie efektívnosti platných právnych predpisov alebo zmluvných vzťahov.
- 3.1.5 Odporúčanie ILO č. 198 o pracovnom vzťahu, prijaté na 95. zasadnutí Medzinárodnej konferencie práce v júni 2006, poskytuje dôležitý zdroj inšpirácie pre členské krajiny v prispôbovaní pracovného práva technologickému, hospodárskemu a sociálnemu pokroku, ktorý za posledných dvadsať rokov zásadne zmenil situáciu vo výrobe, službách a svetovom obchode.
- 3.2 **Môže prispôsobenie pracovného práva a kolektívnych zmlúv prispieť k zlepšeniu flexibility a istoty zamestnania a k zníženiu segmentácie pracovného trhu? (áno-nie)**
- 3.2.1 Z praxe vyplýva, že širšie využívanie flexibilných zmlúv bez dôslednej regulácie vedie k segmentácii trhu a k väčšej neistote, napr. kvôli nižším príjmom súvisiacich s najrozšírenejšími zmluvami (čiastočný úväzok), čo neumožňuje uspokojujúco riešiť základné

potreby pracovníkov, ako aj kvôli nižšej sociálnej ochrane (prahové hodnoty prístupu k dávkam v nezamestnanosti, k doplnkovému dôchodku, k celoživotnému vzdelávaniu). Do úvahy by sa mal brať aj rozsah pracovného času v rámci dňa, keďže ak je práca na čiastočný úväzok rozložená počas celého dňa, pracovníci nemajú v praxi čas na osobný život.

- 3.2.2 Z praxe takisto vyplýva, že najrozšírenejšie flexibilné zmluvy (zmluvy na čiastočný úväzok na dobu určitú) sa ponúkajú najmä mladým ľuďom a ženám, ktorí by si často želali mať prácu na plný úväzok. Starší pracovníci zamestnanie nachádzajú ťažko, vrátane práce na dobu určitú. Z fragmentácie trhu nemožno viniť pracovníkov – je dôsledkom voľby zamestnávateľov, ktorí v konečnom dôsledku jednostranne rozhodujú o tom, aký typ zmluvy pracovníkom poskytnú. Pracovné právo by sa malo usilovať zabrániť diskriminovaniu mladých ľudí, žien a starších pracovníkov pri prístupe na trh práce a v odmeňovaní.
- 3.2.3 Na to, aby bola flexibilita skutočnou voľbou, a nie diskriminačným opatrením, aby bola nastolená väčšia istota a aby mali pracovníci možnosť zorganizovať si slobodne vlastný život (mladí ľudia so zmluvami na dobu určitú, ktorí sú nútení žiť s rodičmi kvôli príliš vysokým nákladom na bývanie; rodiny s jedným rodičom, ktorý nedobrovoľne pracuje na čiastočný úväzok, a tak často žije pod hranicou chudoby), je potrebné vykonať zásadné reformy pracovného práva, ktoré by sa uberali smerom naznačeným v odpovedi na prvú otázku, prednostne prostredníctvom sociálneho dialógu, či už trojstranného alebo dvojstranného v závislosti od príslušnej krajiny a úrovne.
- 3.3 **Myslíte si, že existujúce predpisy či už vo forme právnych predpisov a/alebo kolektívnych zmlúv brzdia alebo stimulujú podniky a zamestnancov v ich úsilí využiť možnosti na zvýšenie produktivity a prispôsobenie sa zavádzaniu nových technológií a zmenám spojeným s medzinárodnou hospodárskou súťažou? Ako je možné dosiahnuť zvýšenie kvality právnych predpisov vzťahujúcich sa na MSP a zároveň zachovanie ich cieľov?**
- 3.3.1 Výbor nemôže poskytnúť odpoveď za 27 členských štátov. Napriek tomu uvedie niekoľko konkrétnych pripomienok. Vyrovnáť sa s konkurenciou znamená vo väčšine prípadov nutnosť inovovať alebo stavať na kvalitu.
- 3.3.2 Reálnymi faktormi produktivity sú spôsobilosť pracovníkov, teda ich kvalifikácia a skúsenosti ako aj zavádzanie nových technológií, ktoré závisí od investícií do vzdelania, školení a výskumu a rozvoja, a to zo strany verejného aj súkromného sektora (v Európe chýbajú najmä súkromné investície).
- 3.3.3 Právna úprava (prostredníctvom zákona alebo zmluvy) musí mať teda za cieľ podporovať štúdium, ďalšie vzdelávanie a prispôbovanie sa novým technológiám v rámci zamestnania alebo profesionálnej kariéry a musí sa spravodlivo vzťahovať na všetky kategórie zamestnancov. Podnik, ktorý chce zlepšiť znalosti zamestnancov a udržať si ich, bude musieť znášať určité náklady, táto investícia mu však zároveň prinesie konkurenčnú výhodu.

Zákonná úprava môže podporovať zvyšovanie znalostí a kvalifikácie prostredníctvom organizácie alebo podpory financovania, vzdelávacích štruktúr, zakotvením práva na vzdelávanie (študijné voľno, časové kontá) počas kariéry (prostredníctvom následných zmlúv a zamestnávateľov), podľa platných alebo v budúcnosti prijatých zákonov a praxe a v závislosti od výsledkov kolektívneho vyjednávania².

- 3.3.4 Spoločné vyvíjanie aktivít v oblasti kvalifikácie a vzdelávania je možné podporovať napríklad legislatívou a miestnym financovaním pokiaľ ide o MSP a rozdelením nákladov v rámci daného územia, vzhľadom na to, že nie je možné, aby veľmi malé podniky a samostatne zárobkovo činné osoby organizovali a financovali dlhšie školenia okrem získavania skúseností v samotnom zamestnaní.
- 3.3.5 Samotné pracovné právo v širšom zmysle slova však môže obsahovať len obmedzenú časť prvkov potrebných na zvládnutie nových technológií a prispôsobenia sa priemyselným a sociálnym zmenám (celoživotné vzdelávanie, účasť pracovníkov). Svoju úlohu v rozvíjaní konkurencieschopnej a koordinovanej priemyselnej politiky na regionálnej, národnej aj európskej úrovni však môže zohrať aj vyššie školstvo, výskum, rizikový kapitál, podnikateľské inkubátory a inovačné centrá.
- 3.4 **Akým spôsobom môže byť zamestnávanie na základe trvalých a dočasných pracovných zmlúv zjednodušené, či už prostredníctvom právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, aby umožňovalo väčšiu flexibilitu v rámci týchto zmlúv pri zabezpečení adekvátnych štandardov istoty zamestnania a sociálnej ochrany?**
- 3.4.1 S takýmto prístupom je ťažko možné súhlasiť. Flexibilita bola pôvodne definovaná ako viac možností ukončenia zmluvy alebo jej úpravy v oblasti dĺžky platnosti a pracovného času, avšak s väčšou istotou bez bližšej definície. No čím je zmluva flexibilnejšia, tým väčšmi klesá istota zamestnania, a tým musí byť ochrana silnejšia (sociálne zabezpečenie, zabezpečená profesionálna dráha alebo istota zamestnania počas aktívneho života).
- 3.4.2 Otázka naznačuje, že flexibilita vytvára pracovné miesta, pričom toto tvrdenie nie je doplnené žiadnym príkladom alebo dôkazom. Istota závisí väčšmi od sociálneho práva, ktorým sa zelená kniha nezaobrá.
- 3.5 **Bolo by užitočné zvážiť kombináciu flexibilnejších právnych predpisov v oblasti ochrany zamestnancov a dobre navrhutej podpory v nezamestnanosti vo forme kompenzácie príjmu (t. j. pasívnych politík na trhu práce) a aktívnych politík na trhu práce?**

2

Pozri štúdie OECD, PISA 2003 a PISA 2006 o efektívnosti vzdelávacích systémov - krajiny zo severu Európy tu majú veľmi dobré postavenie, na prvom mieste je Fínsko.

- 3.6 Skutočne dobre navrhnutá podpora v nezamestnanosti musí v každom prípade a bez ohľadu na to, aká ja úroveň „ochrany“ zamestnancov, byť doplnená dôslednými školeniami alebo rekvalifikačnými kurzami a „aktívna politika na trhu práce“ neznamená povinnosť prijať pod hrozbou straty všetkých príspevkov akúkoľvek ponúknutú prácu, hoci by vyžadovala nižšiu kvalifikáciu a bola by horšie odmeňovaná.
- 3.7 Riešenia v jednotlivých krajinách sa líšia v závislosti od historického vývoja, sociálnej situácie a významu kolektívnych vyjednaní. Subsidiarita musí zohrať v oblasti pracovného práca dôležitú úlohu, okrem iného aj pri uplatňovaní európskych smerníc, ktoré vyplývajú z európskej rámcovej dohody alebo iniciatívy Spoločenstva. Je isté, že Spoločenstvo musí takisto plniť svoje úlohy, podporovať rokovania, predkladať konkrétne návrhy v oblasti právomocí a nemýliť si „lepšiu právnu úpravu“ s „dereguláciou“.
- 3.8 **Akú úlohu môžu zohrávať právne predpisy a/alebo kolektívne zmluvy dohodnuté medzi sociálnymi partnermi pri podpore prístupu ku školeniam a pri prechodoch medzi rôznymi zmluvnými úpravami pre stúpajúcu mobilitu počas trvania plne aktívneho pracovného života?**
- 3.8.1 Je nevyhnutné mať k dispozícii pevný a trvalý normatívny základ na zabezpečenie celoživotného vzdelávania a prechodu medzi zamestnaniami. Váha noriem a kolektívnej zmluvy sa bude líšiť v závislosti od vzorov existujúcich v krajinách s odlišnými legislatívnymi a sociálnymi podmienkami a významom reprezentatívnych organizácií ako aj tradíciami a praxou, v závislosti od sociálnej histórie a prostriedkov na zabezpečenie dlhodobého dodržiavania kompromisov, ktoré prijali sociálni partneri.
- 3.8.2 Predpokladá to vytvoriť skutočne a pevne zakotvenú ochranu zamestnancov. Avšak oslabenie ochrany individuálnych pracovných zmlúv a s nimi spojených pravidiel sociálneho verejného poriadku nie je podmienkou rozvoja istejšej pracovnej dráhy počas aktívneho života.
- 3.8.3 Systém, ktorý by sa mal zaviesť, vychádza jednak z pracovných zmlúv a do praxe by sa mal zaviesť prostredníctvom inštitúcií, ktoré zabezpečujú podporu pri prechodoch medzi zamestnaniami, finančnej podpory (o formách financovania treba rokovať alebo diskutovať) a verejných vzdelávacích inštitúcií, či už kolektívnych alebo vzájomných alebo koncepciou vzdelávacej práce v podniku (vzdelávajúci podnik), pričom by malo byť zabezpečené uznanie takto získanej kvalifikácie.
- 3.8.4 Práve na tomto poli by mohlo pracovné právo efektívne prispieť k naplneniu Lisabonských cieľov, či už v oblasti spoločnosti založenej na vedomostiach alebo v oblasti istoty, ktorá človeku umožní usporiadať si vlastný život, mať plány do budúcnosti a rozvíjať projekty, čo takisto priamo prispieva k produktivite a kvalite práce.

- 3.9 **Je potrebné vyjasniť právne definície zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti jednotlivých členských štátov s cieľom uľahčiť prechody zo zamestnania do samostatnej zárobkovej činnosti a naopak, vykonávané v dobrej viere?**
- 3.9.1 Samozrejme je možné uvažovať v tomto smere, na základe dostatočne dôkladných porovnávacích štúdií, no táto otázka sa zdá byť do veľkej miery teoretickou, keďže harmonizácia pracovného práva alebo sociálnej ochrany sa neplánuje. Vnútroštátne definície a nim zodpovedajúca judikatúra sú funkčné a zdá sa byť vhodnejšie zachovať ich, keďže ide o najvyššie rozdelenie medzi pracovným právom a občianskym (obchodným) právom.
- 3.10 **Je potrebné zaviesť „rebríček práv“ zaoberajúci sa ochranou pracovných podmienok všetkých pracovníkov bez ohľadu na formu ich pracovnej zmluvy? Aký vplyv by podľa Vás mali tieto minimálne požiadavky na vytváranie pracovných miest a ochranu pracovníkov?**
- 3.10.1 Všetko závisí od toho, čo by malo byť súčasťou uvedeného rebríčka práv súvisiacich s pracovnými podmienkami. Ak by išlo o otázky ako dĺžka pracovného času a jeho organizácia či odmeňovanie, tieto otázky sú určené v zmluve a v právne uplatňovaných všeobecných podmienkach.
- 3.10.2 Ak by išlo o práva na účasť na rozhodovacích procesoch, základné slobody, zásadu rovnoprávnosti a zákaz diskriminácie, práva na ochranu proti nepredvídateľným udalostiam (úraz, choroba, nezamestnanosť...), je jasné, že tieto sú svojou povahou nezávislé od pracovnej zmluvy, nakoľko ide o základné práva. Je absolútne vylúčené uvažovať o ich označení ako „minimálne požiadavky“ alebo o ich „flexibilitate“.
- 3.10.3 Možno tvrdiť, že nezamestnanosť spôsobujú nadmerné práva? Vytváranie pracovných miest nezávisí od popierania určitých práv, ale od požiadaviek na pracovnú silu v období rastu.
- 3.11 **Myslíte si, že treba vyjasniť povinnosti rôznych strán v rámci mnohostranných pracovných vzťahov s cieľom určiť, kto je zodpovedný za dodržiavanie zamestnaneckých práv? Pokladáte subsidiárne ručenie za účinný a prijateľný spôsob zavedenia takejto zodpovednosti v prípade subdodávateľov? Ak nie, vidíte iné spôsoby ako zabezpečiť adekvátnu ochranu pracovníkov v „trojstrannom vzťahu“?**
- 3.11.1 Pracovné právo vychádza zo sociálneho verejného poriadku, ktorý musia dodržiavať všetky strany. Zadávatelia musia mať určitú možnosť kontroly alebo dozoru nad svojimi subdodávateľmi a možnosť poistiť sa a zakotviť do zmlúv určité zásady (dodržiavanie platných spoločenských a technických noriem), ak nechcú proti svojej vôli napomáhať porušovaniu pracovného práva alebo iných vnútroštátnych noriem vzťahujúcich sa na konkrétnu stavbu alebo pracovisko.

- 3.11.2 Riešením, ktoré dokáže najväčšmi ochrániť práva pracovníkov sa zdá byť spoločné a nerozdielne ručenie s možnosťou zadávateľa začať konanie proti subdodávateľom, ktorí si neplnia svoje záväzky, keďže samotní pracovníci môžu mať veľké problémy obhajovať sa, ak sa sídlo subdodávateľa nachádza v druhej, prípadne tretej krajine. Pravidlo spoločného a nerozdielného ručenia v prípade pracovných podmienok a záruky vyplatenia mzdy by sa malo uplatňovať bez ohľadu na to, či je zadávateľ osoba zriadená podľa súkromného alebo verejného práva alebo zmiešaným subjektom.
- 3.11.3 Subdodávatelia z iných krajín by mali prispievať do fondov alebo inštitúcií zriadených na ochranu pohľadávok zamestnancov v prípade neplnenia zo strany zamestnávateľa. Medzi povinnosťami zadávateľa by mala byť aj náhrada nákladov za prípadný návrat pracovníkov do vlasti v prípade neplnenia záväzkov zo strany jeho subdodávateľa.
- 3.11.4 Jedným z problémov pri trojstranných alebo viacstranných pracovných vzťahoch sú väčšie riziká pre zamestnancov či pracovníkov vyplývajúce zo zlyhania niektorej časti v „reťazci“ a z nejasnej zodpovednosti. Len spoločné a nerozdielne ručenie zadávateľa a ktoréhokoľvek jeho subdodávateľa poskytuje dostatočnú ochranu dodržania práv, vyplatenia odmeny za vykonanú prácu a uhradenia sociálnych odvodov.
- 3.12 **Je potrebné vyjasniť zamestnanecký štatút pracovníkov najatých agentúrou na dočasnú prácu?**
- 3.12.1 V dôsledku rozšírenia sa k starým problémom pridali nové a absencia právneho rámca Spoločenstva by otvorila riziko zneužívania ako napr. obchádzania legislatívy o tzv. „dočasnom vyslaní“. Je potrebné, aby sa vyriešila patová situácia, ktorá nastala v Rade.
- 3.13 **Ako možno upraviť minimálne požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času s cieľom zabezpečiť väčšiu flexibilitu pre zamestnancov a zamestnávateľov a zároveň zabezpečiť vysoký štandard ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci? Ktorými aspektmi organizácie pracovného času by sa malo Spoločenstvo prioritne zaoberať?**
- 3.13.1 Platná smernica z roku 1993 (s výhradou zapracovania judikatúry Súdneho dvora) poskytuje ochranný rámec, ktorý je možné v prípade potreby ešte upraviť, doplniť alebo rozvinúť na vnútroštátnej úrovni prostredníctvom kolektívnych rokovaní na rozličných stupňoch.
- 3.13.2 Otázka nepriamo uznáva priame spojenie medzi dĺžkou či rozsahom pracovného času a rizikom úrazov alebo poškodenia zdravia. Naozaj tu existuje priamy súvis a skrátenie legálneho pracovného času môže pomôcť vytvoriť mnohé pracovné miesta a zároveň znížiť riziko úrazov a chorôb z povolania.
- 3.14 **Akým spôsobom možno v rámci Spoločenstva zabezpečiť pracovné práva zamestnancom pôsobiacim v nadnárodnom kontexte, najmä vrátane cezhraničných pracovníkov? Vidíte potrebu zosúladenia vymedzenia pojmu „pracovník“ v smerniciach**

EÚ v záujme zabezpečenia toho, aby títo pracovníci mohli uplatňovať svoje zamestnanecké práva bez ohľadu na to, v ktorom členskom štáte pracujú? Alebo si myslíte, že členské štáty by si mali v tejto oblasti ponechať voľnosť pri rozhodovaní?

- 3.14.1 Pozri odpoveď na otázku č. 1 a odporúčanie ILO č. 198. Kvôli súčasným nezhodám by malo vymedzenie pojmu zostať v právomoci členských krajín, keďže sa týka nielen pracovných zmlúv, ale aj uplatňovania sociálneho práva (definícia poberateľov dávok, podmienky získania príspevkov).
- 3.14.2 Nezdá sa, že by tu vznikol skutočný problém kvôli európskym smerniciam, ktoré definujú osoby, na ktoré sa podľa povahy právnej úpravy daná norma vzťahuje. Avšak ešte skôr, než sa začne uvažovať o zmenách, ktoré sú potrebné, určite by bolo vhodné vypracovať na túto tému hĺbkovú štúdiu.
- 3.15 **Myslíte si, že je potrebné posilniť administratívnu spoluprácu medzi príslušnými orgánmi s cieľom zlepšiť ich efektívnosť pri presadzovaní pracovnoprávnych predpisov Spoločenstva? Myslíte si, že sociálni partneri môžu zohrávať v takejto spolupráci nejakú úlohu?**
- 3.15.1 Úloha sociálnych partnerov v hodnotení uplatňovania a dodržiavania pracovného práva Spoločenstva je v kontexte sociálneho dialógu a v duchu zmlúv a charty veľmi významná.
- 3.16 **Myslíte si, že sú potrebné ďalšie iniciatívy na úrovni EÚ s cieľom podporiť činnosť členských štátov zameranú na boj s nelegálnou prácou?**
- 3.16.1 Mala by sa posilniť úloha Eurostatu, aby sme lepšie pochopili javy, ktoré prebiehajú v jednotlivých krajinách. Zdá sa, že podiel neoficiálnej a nelegálnej práce sa pri vypracúvaní štatistík o národných HDP podceňuje. Ak príčiny spočívajú najmä v pomeroch vo vnútri jednotlivých štátov, ako to vyplýva z niektorých štúdií, mala by sa osobitne podporiť a povzbudiť činnosť členských krajín v tejto oblasti.
- 3.16.2 Avšak, keďže ide o málo preskúmané javy, bolo by vhodné vyjasniť spojenie medzi týmito formami práce a falšovaním a význam zločineckých kruhov v rámci nelegálnej práce ako aj prepojenie s nelegálnym prisťahovalectvom, čo by mohlo opodstatniť aktívnu súdnu spoluprácu v Únii a posilnenie úlohy EÚ, nakoľko tieto formy práce ovplyvňujú aj vnútorný trh a hospodársku súťaž.