

# EURÓPSKY PARLAMENT

2004



2009

---

*Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci*

PREDBEŽNÉ ZNENIE  
**2007/2023(INI)**

17.4.2007

## **NÁVRH SPRÁVY**

o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia  
(2007/2023(INI))

Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci

Spravodajca: Jacek Protasiewicz

PR\659979SK.doc

PE 386.608v01-00

Externý preklad

**SK**

**SK**

PR\_INI

## OBSAH

	<b>strana</b>
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU .....	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA .....	8

PE 386.608v01-00

Externý preklad

2/11

PR\659979SK.doc

Externý preklad

**SK**

## NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

### o modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (2007/2023(INI))

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na Zelenú knihu Komisie – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia (KOM(2006)0708),
- so zreteľom na Európsku sociálnu chartu,
- so zreteľom na správu skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej Európskej únii z mája 2004,
- so zreteľom na Lisabonský program Spoločenstva a jeho vykonávanie v roku 2006 (SEK(2006)1379),
- so zreteľom na Sociálny program Komisie 2006 – 2010,
- so zreteľom na národné programy lisabonskej reformy členských štátov,
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Globálna Európa – Svetová konkurencia (KOM(2006)0567),
- so zreteľom na oznámenie Komisie s názvom Integrované usmernenia pre rast a zamestnanosť (2005 – 2008) (KOM(2005)0141),
- so zreteľom na závery Európskej rady z marca 2000, marca 2001, marca a októbra 2005 a marca 2006,
- so zreteľom na uznesenie z 23. marca 2006 o demografických výzvach a solidarite medzi generáciami<sup>1</sup>,
- so zreteľom na uznesenie zo 6. septembra 2006 o európskom sociálnom modeli budúcnosti<sup>2</sup>,
- so zreteľom na článok 45 rokovacieho poriadku,
- so zreteľom na správu Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci a stanoviská Výboru pre hospodárske a menové veci, Výboru pre priemysel, výskum a energetiku, Výboru pre vnútorný trh a ochranu spotrebiteľa a Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A6-0000/2007),

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ C 292 E, 1.12.2006, s. 131.

<sup>2</sup> P6\_TA(2006)0340.

- A. keďže hospodársky rast je nevyhnutnou podmienkou rastu zamestnanosti,
- B. keďže v čase globalizácie je modernizácia pracovného práva kľúčovým prvkom zabezpečujúcim úspešné prispôsobenie podnikov a pracovníkov, pretože požiadavky spotrebiteľov sa menia, a z toho vyplýva rýchly technologický pokrok a zvýšená hospodárska súťaž,
- C. keďže jedným zo znakov meniaceho sa pracovného trhu je existencia nových foriem dohôd, ktoré sú v Európskej únii čoraz populárnejšie, čo vyplýva z potrieb zamestnávateľov, ktorí sú nútení reagovať na meniace sa podmienky trhu, a z očakávaní pracovníkov, predovšetkým rodičov, ktorí vychovávajú deti, a mladých ľudí, ktorí sa vzdelávajú a privítajú väčšiu slobodu pri určovaní svojho pracovného času s cieľom dosiahnuť lepšie vyváženie rodinného života, práce a vzdelávania,
- D. keďže od roku 2000 vzniklo v Európskej únii približne 60 % nových pracovných miest na čiastočný úväzok, inými slovami viac ako štandardných pracovných miest na neurčitý čas, a keďže 68 % pracovníkov zamestnaných na čiastočný úväzok je spokojných so svojím pracovným časom,
- E. keďže približne 60 % pracovníkov, ktorí v roku 1977 uzavreli neštandardné zmluvy, mali v roku 2003 štandardné zmluvy, čo poukazuje na skutočnosť, že rôznorodosť pracovných zmlúv je účinným postupom na získanie nových pracovníkov pre pracovný trh a umožnenie tým, ktorí nepracujú na plný úväzok, aby dobrovoľne alebo nedobrovoľne zachovali kontakt s pracovným trhom,
- F. keďže nové formy pracovných dohôd uzavreli z veľkej časti pracovníci, ktorí sa chcú zamestnať legálne, a samostatne zárobkovo činnými sa stávajú často osoby staršie ako 40 rokov, ktoré by inak mali problém nájsť si zamestnanie, z toho vyplýva, že tieto nové formy zamestnania prispievajú k zníženiu nezamestnanosti a nelegálnej práce, a pomáhajú riešiť problémy vyplývajúce zo starnutia európskych spoločností,
- G. keďže v niektorých členských štátoch kolektívne rokovanie prispieva k pružnému fungovaniu pracovného trhu, kým v mnohých iných krajinách s rôznymi tradíciami a sociálnymi podmienkami patrí len malé percento pracovníkov k odborovým zväzom,
- H. keďže opatrenia na úrovni EÚ musia rešpektovať právomoci členských štátov v oblasti pracovného práva a zásady doplnkovosti a proporcionality,
  1. víta Zelenú knihu o Modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia a zdôrazňuje, že hlavným cieľom úloh pracovného trhu EÚ by malo byť vytvorenie väčšieho počtu pracovných miest, a zároveň prínos pri dosahovaní cieľov Lisabonskej stratégie;
  2. domnieva sa, že ak má pracovný trh splniť výzvy 21. storočia, musí sa do veľkej miery

PE 386.608v01-00

Externý preklad

4/11

PR\659979SK.doc

Externý preklad

zamerat' na istotu zamestnania a nie na ochranu určitých pracovných miest, zjednodušiť jednotlivcom, ktorí začínajú svoju pracovnú činnosť, a tým, ktorí dobrovoľne alebo z iného dôvodu nemajú trvalé pracovné miesto, aby vstúpili alebo zostali na pracovnom trhu;

3. poukazuje na skutočnosť, že podpora pružného pracovného práva nie je dôležitá len pre zlepšenie hospodárskej konkurencieschopnosti EÚ, ale zabezpečí tiež rozličné potreby pracovníkov vzhľadom na ich životnú situáciu a pracovné perspektívy; zároveň uznáva, že pružnosť musí sprevádzať podpora pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v prechodnom období od jedného zamestnaneckého stavu k druhému;
4. sa pevne domnieva, že pružné a spravodlivé zamestnanie sa má zakladať na minimálnych základných právach („rebríček práv“), ktoré majú zahŕňať: nediskrimináciu, ochranu a bezpečnosť zdravia pri práci, a ustanovenia týkajúce sa pracovného času; zároveň zdôrazňuje, že o týchto otázkach sa má rozhodovať na úrovni členských štátov, na základe rôznych tradícií a sociálnych a hospodárskych podmienok, ale tiež vzhľadom na proporionalitu a bez ohrozenia vytvárania nových pracovných miest;
5. domnieva sa, že príliš prísny rámec pracovného práva môže zabrániť zamestnávateľom v prijímaní nových pracovníkov dokonca aj v období hospodárskeho rastu, čím sa zhorší perspektíva pracovných miest predovšetkým pre ženy, nových pracovníkov na pracovnom trhu a starších pracovníkov, ktorí chcú pracovať aj po dosiahnutí dôchodkového veku;
6. poznamenáva, že príliš prísne pracovné zmluvy sú hlavným faktorom, na základe ktorého zamestnávateľa využívajú nelegálne zamestnávanie, a preto sa domnieva, že najlepším spôsobom boja proti tejto situácii je zjednodušenie zamestnávania; nalieha preto, aby všetky členské štáty odstránili neoprávnené a príliš prísne byrokratické požiadavky na zamestnávanie a znížili nadmerné výdavky na pracovnú silu, ktoré nesúvisia so mzdou;
7. schvaľuje zámer Rady mobilizovať všetky národné zdroje a zdroje Spoločenstva s cieľom vytvoriť kvalifikovanú, vyškolenú a prispôsobivú pracovnú silu a pracovné trhy schopné reagovať na výzvy vyplývajúce z kombinovaného vplyvu globalizácie a starnutia európskych spoločností;
8. domnieva sa, že motivácia jednotlivcov a ochota sú najdôležitejšími faktormi v súvislosti s účasťou na celoživotnom vzdelávaní, a požaduje rozvoj vzdelávacieho trhu a škôl, ktoré spĺňajú požiadavky pracovného trhu a jednotlivé očakávania pracovníkov a zamestnávateľov; nalieha, aby školské osnovy zahŕňali podnikateľské štúdium a riadenie osobného rastu;
9. poukazuje na naliehavú potrebu zlepšiť úroveň vzdelávania obyvateľstva v EÚ a nalieha na Komisiu, členské štáty a zamestnávateľov, aby považovali celoživotné vzdelávanie za dobrú investíciu do rozvoja ľudského kapitálu a najúčinnější prostriedok na prekonanie dlhodobej nezamestnanosti;

10. nalieha na Komisiu, aby brala do úvahy veľké rozdiely v oblasti tradícií a reality pracovného trhu v členských štátoch, ako aj rôznu úroveň ich rozvoja, čo znamená, že harmonizácia pracovného práva na úrovni Európskej únie nie je možná, ani nevyhnutná; zdôrazňuje, že zavedenie nových nariadení nie je všeliakom na nedostatočné vykonávanie súčasných ustanovení;
11. domnieva sa, že práva cezhraničných pracovníkov sú v právnych predpisoch primerane chránené, ale zámer prijať jednotnú definíciu pracovníka a samostatne zárobkovo činné osoby v rámci právnych predpisov Spoločenstva nie je realistické, pretože v jednotlivých členských štátoch existujú veľmi rozdielne sociálne a hospodárske skutočnosti a tradície;
12. nalieha, aby sa otvorená metóda koordinácie používala v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky ako užitočný nástroj výmeny osvedčených postupov s cieľom pružne a transparentne reagovať na spoločné výzvy a zohľadniť pritom rôzne podmienky, ktoré sú zásadné pre pracovné trhy v jednotlivých členských štátoch;
13. vyzýva Komisiu, aby naďalej získavala a analyzovala informácie týkajúce sa národných pracovných trhov s cieľom zaistiť, aby sa výmena osvedčených postupov v súvislosti s politikou zamestnanosti jednotlivých členských štátov zakladala na spoľahlivých údajoch;
14. vyzýva členské štáty, aby prepracovali systémy sociálneho zabezpečenia, predovšetkým tie, ktoré zaručujú príspevok v nezamestnanosti, s cieľom poskytnúť stimuly na zamestnanie; domnieva sa, že skrátenie času stráveného bez práce je najúčinnjším spôsobom boja proti nezamestnanosti a preto vyzýva členské štáty, aby skrátili priemerný čas hľadania zamestnania v Európe;
15. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uznali, že právne predpisy bezprostredne ovplyvňujú správanie podnikov a že hlavným prvkom pri rozhodovaní o vytváraní ďalších pracovných miest je ich dôvera v stabilné, jasné a dôkladné ustanovenia;
16. vyzýva Komisiu, aby uvažovala o zavedení automatického mechanizmu na systematické prehodnotenie vplyvu právnych predpisov Spoločenstva na vytváranie pracovných miest v rámci EÚ do právnych predpisov EÚ;
17. vyzýva Komisiu, aby začala informačnú kampaň, ktorá zameria pozornosť na prípadné nepriaznivé vplyvy nelegálnej práce na vnútroštátne systémy sociálneho zabezpečenia, verejné financie a na samotných pracovníkov;
18. zdôrazňuje úlohu sociálnych partnerov pri informovaní a vzdelávaní pracovníkov a zamestnávateľov v oblasti ich práv a povinností v súvislosti s pracovným vzťahom a v oblasti presadzovania súčasných právnych predpisov v tejto oblasti, a preto vyzýva Komisiu, aby poskytla technickú podporu na vytvorenie silných asociácií zamestnávateľov a nabádala ich k spolupráci s príslušnými orgánmi v ostatných krajinách EÚ s cieľom zdôrazniť výhody vyplývajúce pre zamestnávateľov, ktorí plnia svoje záväzky voči svojim zamestnancom;

PE 386.608v01-00

Externý preklad

6/11

PR\659979SK.doc

Externý preklad

19. poukazuje na pozitívnu úlohu, ktorú môže hrať podnikové kolektívne vyjednávanie pri zvyšovaní produktivity podnikov a tým aj pri zvyšovaní rastu zamestnanosti, a poukazuje na možnosť zmeniť právne predpisy s cieľom posilniť úlohu uvedených dohôd na úrovni spoločnosti;
20. vyzýva Komisiu, aby trvalo spolupracovala so sociálnymi partnermi, predovšetkým v rámci programu na zlepšenie zákonodarstva a znižovanie administratívneho zaťaženia podnikov, predovšetkým malých a stredných podnikov a nových firiem, ktoré majú zásadnú úlohu pri vytváraní nových pracovných miest;

21. vyzýva členské štáty, aby znížili svoje obmedzenia týkajúce sa prístupu na svoje pracovné trhy a tým zlepšili mobilitu pracovníkov v rámci EÚ, a na základe tejto skutočnosti prispeli k rýchlejšiemu dosiahnutiu cieľov Lisabonskej stratégie;
22. poveruje svojho predsedu, aby toto uznesenie postúpil Rade a Komisii.



## DÔVODOVÁ SPRÁVA

Cieľom Zelenej knihy Komisie o Modernizácii pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia je začať verejnú diskusiu v EÚ v súvislosti s otázkou, ako možno modernizovať pracovné právo s cieľom splniť hlavné výzvy vyplývajúce najmä z globalizácie a starnutia európskych spoločností. Zdá sa, že pohyblivé pracovné právo je v tomto smere zásadné, ak majú byť splnené dva najdôležitejšie ciele Lisabonskej stratégie – do roku 2010 vytvoriť z EÚ najkonkurencieschopnejšie hospodárstvo a vytvoriť vysoké úrovne zamestnanosti.

Keďže rast zamestnanosti je možné dosiahnuť len v spojení s hospodárskym rastom, modernizácia pracovného práva musí brať do úvahy očakávanie pracovníkov aj zamestnávateľov. V skutočnosti sa to úplne neodlišuje od situácie v Európskej únii, kde sa kultúra konfliktu – filozofický základ pracovného práva, ktoré bolo pôvodne určené na ochranu slabšej strany v pracovnom vzťahu – postupne nahrádza kultúrou spolupráce. V súčasnosti je spoločným cieľom pracovníkov a zamestnávateľov schopnosť prispôbiť sa meniacim sa podmienkam vyplývajúcim z rýchleho technologického rozvoja, zvýšenej konkurencieschopnosti – dôsledkom globalizácie a meniaceho sa spotrebiteľského dopytu – a tiež z veľmi rýchleho rozvoja sektora služieb. Vzhľadom na tieto faktory prijala Európska rada na summite v Hampton Court v októbri 2005 oznámenie Komisie o európskych hodnotách v globalizovanom svete, ktoré vyzýva členské štáty, aby uplatňovali politiky aktívneho pracovného trhu a podporovali pružnosť a prispôbivosť zamerané „skôr na ochranu ľudí ako na ochranu pracovných miest“. Oznámenie tiež poukázalo na nevyhnutnosť zlepšiť regulačné prostredie na úrovni EÚ a národnej úrovni s cieľom „odbreمنيť podniky a občanov od zbytočných nákladov a byrokracie“.

Zelená kniha je pokračovaním myšlienky, že podstatné je vytvoriť pružnejší rámec pracovného práva. To neznamená radikálne odstúpiť od povinných noriem istoty zamestnania, ale môže vyžadovať zmeny kvality tých noriem, ktoré sa odrážajú v zmene pojmu „istota pracovného miesta“ na pojem „istota zamestnania“ a pojmu „istota s pracovným miestom“ na pojem „istota pracovného miesta“. Pracovné právo zásadne zamerané na ochranu pracovníkov zamestnaných podľa štandardných pracovných vzťahov založených na trvalých pracovných dohodách neodradí tých, ktorí nemajú konvenčné zamestnanie, aby pružne reagovali na potreby trhu. Príliš prísna regulácia pracovného trhu má nepriaznivé účinky na hospodársky rast a rast zamestnanosti, odrádza zamestnávateľov od ponúkajú legálnej práce a podporuje zamestnávateľov aj pracovníkov, aby sa uchýlili k čiernemu trhu.

Výsledkom nedostatočnej pružnosti pracovného práva je tiež vytvorenie alternatívnych foriem zamestnania, ktoré podľa štatistických údajov zvyšujú možnosti zamestnania osôb, ktoré začínajú svoj pracovný život, ako aj ľudí v dôchodkovom veku alebo tých, ktorí sa po prestávke chcú vrátiť do práce. To poskytuje mladým študentom alebo rodičom vychovávajúcim deti jednoduchý spôsob spojenia práce so štúdiom alebo rodinným životom.

Vzhľadom na rastúcu popularitu uvedených foriem zamestnania, ako aj ich priaznivý vplyv v súvislosti so zjednodušením vstupu a zotrvaním na pracovnom trhu, je nevyhnutné, aby ich pracovné právo rešpektovalo a zároveň chránilo pracovníkov pred diskrimináciou a zaistilo zachovanie určitých minimálnych práv určených podľa tradícií a sociálnych a hospodárskych podmienok každého členského štátu. Nie je však potrebné usilovať sa odstrániť rozdiely medzi tradičnými a alternatívnymi formami zamestnania. Určenie spoločných minimálnych noriem v oblasti zamestnania bude nielen problematické, ale môže pre mnohé sociálne skupiny vrátane skupín najcitlivejších na vytlačenie na okraj znamenať tiež vztyčenie ďalších prekážok prístupu k zákonnému pracovnému trhu.

K vytvoreniu nových jednotných noriem a definícií na úrovni Európskej únie sa má pristupovať rozvážne. Rozdiely medzi členskými štátmi sú také veľké, že zavedenie uvedených jednotných opatrení môže spôsobiť zníženie hospodárskej efektívnosti, a teda aj nepriaznivo ovplyvniť úroveň zamestnanosti. Európska únia má bohatý súbor nariadení spravujúcich pracovný trh a nie je potrebné zavádzať nové. Je však potrebné bežne prehodnocovať existujúce právne predpisy na posúdenie ich vplyvu na prevádzku podnikov, predovšetkým malých a stredných podnikov, a na úrovne zamestnanosti v Únii.

V tejto súvislosti je bezpochyby užitočné, aby členské štáty prijali odvážnejšiu politiku zameranú na dokončenie jednotného trhu, predovšetkým vzhľadom na voľný pohyb pracovníkov a služieb. Výsledkom úsilia inštitúcií Spoločenstva má byť odstránenie prekážok a problémov vyplývajúcich z nadnárodnej úrovne, pretože sú naďalej hlavným faktorom brzdiacim rast mobility európskych občanov, ktorý je základom hospodárskeho rastu a teda aj zamestnanosti. Otvorená metóda koordinácie má slúžiť ako rámec dynamickejšej výmeny pozitívnych skúseností členských štátov v oblasti politik aktívneho pracovného trhu.

Správa Komisie o pružnosti a bezpečnosti na pracovných trhoch EÚ výslovne poukazuje na skutočnosť, že z dlhodobého hľadiska má poskytovanie príslušného školenia ľuďom bez práce omnoho pozitívnejší vplyv na ich zaradenie sa do pracovného trhu. Preto je nevyhnutné zdôrazniť dostupnosť a kvalitu školenia pre pracovníkov aj pre nezamestnaných. Keďže individuálna motivácia je však veľmi dôležitým faktorom úspechu akéhokoľvek vzdelávacieho procesu, je potrebné, aby boli primerané kurzy ako podnikové štúdium a riadenie osobného rastu trvalou súčasťou školských osnov.

Ciele Lisabonskej stratégie týkajúce sa profesionálnej aktivity boli dosiahnuté v štyroch krajinách EÚ, ktoré sa podstatne odlišujú od ostatných v oblasti počtu a úrovne činnosti ich odborových zväzov. Všade je však potrebný sociálny dialóg o otázkach, ktoré sú dôležité pre hospodársky rozvoj, a teda aj pre zvýšenie zamestnanosti. Okrem dialógu na európskej a národnej úrovni je potrebné zdôrazniť tiež hodnotu dialógu na priemyselnej úrovni, ktorá poskytuje lepší rámec na reagovanie na meniace sa trhové podmienky. Zdravý sociálny dialóg umožňuje prekonať napätie a vybudovať dôveru medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi. Sociálni partneri môžu pozitívne prispieť a podporiť tie osoby, ktoré sú mimo pracovného trhu, aby využili alternatívne formy zamestnania v situáciách, keď nie sú možné tradičné zmluvy o zamestnaní. Uvedené alternatívy sú lepšie ako nezamestnanosť. Je potrebné, aby

PE 386.608v01-00

Externý preklad

10/11

PR\659979SK.doc

Externý preklad

Komisia a vlády členských štátov podporovali rozvoj silných sociálnych partnerov a v súvislosti s pracovným právom podporovali spoluprácu a výmenu pozitívnych skúseností medzi organizáciami, a zároveň podporovali školenie a informačné kampane zamerané na pracovníkov a zamestnávateľov týkajúce sa práv pracovníkov a nepriaznivých vplyvov nedodržovania podmienok pracovného práva.