



Vyslaní pracovníci v rámci Európskej únie

Zhrnutie

Úvod

Predmetom tejto správy je vysielanie pracovníkov v rámci členských štátoch EÚ a Nórska. Mapuje dostupné zdroje, ktoré môžu poskytnúť informácie o vyslaných pracovníkoch a uvádza informácie z tých krajín, v rámci ktorých sú dostupné údaje. Správa sa takisto zaoberá úlohou právnych predpisov na európskej a vnútroštátnej úrovni, ktorú zohrávajú pri určovaní podmienok zamestnávania a pracovných podmienok vyslaných pracovníkov. Okrem toho sa venuje možným dôsledkom veľkého počtu nedávnych dôležitých rozhodnutí Súdneho dvora Európskej únie v prípadoch týkajúcich sa vysielania pracovníkov. Nakoniec uvádza stanoviská a názory sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni.

Politický kontext

Smernica o vysielaní pracovníkov (smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady) prijatá v roku 1996 odkazuje na tzv. jadro záväzných pravidiel, ktoré zabezpečuje minimálnu požadovanú ochranu vyslaných pracovníkov v hostiteľskej krajine. Na začiatku mnohí odborníci v oblasti pracovného práva považovali význam tejto smernice za obmedzený, pokiaľ ide o transformáciu európskych a vnútroštátnych právnych predpisov v oblasti pracovného práva. Tento predpoklad sa zakladal na výklade, že hlavným cieľom smernice je umožniť uplatňovanie úplného súboru zákonov pracovného práva hostiteľskej krajiny na vyslaných pracovníkov.

Veľký počet nedávnych rozhodnutí Súdneho dvora spochybnil obsah a rozsah vnútroštátnych úprav týkajúcich sa podmienok zamestnávania vyslaných pracovníkov. Tieto rozhodnutia upriamili pozornosť Európskej komisie, členských štátov a sociálnych partnerov na ťažkosti v oblasti vykonávania tejto smernice na vnútroštátnej úrovni.

Diskusia, ktorá nasledovala sa netýkala len možnosti, ktoré majú členské štáty v súvislosti s rozsahom uplatniteľných pravidiel, konkrétne otázky „úplnej“ verzus „minimálnej“ ochrany, ale poukázala aj na ďalšie zložité problémy. Jedným z nich je spôsob vykonávania právnej

úpravy, keďže členské štáty sa pri vymedzení podmienok zamestnávania vyslaných pracovníkov môžu rozhodnúť pre právne predpisy alebo kolektívne vyjednanie. Ďalším problémom je podoba kolektívnej zmluvy, ktorá sa bude uplatňovať, keďže musí byť všeobecne záväzná.

Kľúčové zistenia

- V mnohých krajinách sa verejná diskusia venuje otázke vysielania pracovníkov iba v obmedzenom rozsahu, dokonca aj sociálni partneri ju považujú za okrajovú. Diskusia sa často zameriava skôr na iné kategórie pracovníkov, ako napríklad na zahraničných pracovníkov vo všeobecnosti a dočasných agentúrnych pracovníkov (často zahŕňajúcich vyslaných pracovníkov). Nedávne rozhodnutia Súdneho dvora však spôsobili mobilizáciu na európskej úrovni, do ktorej sa zapojili hlavné organizácie odborových zväzov prakticky vo všetkých členských štátoch.
- Chýbajú však údaje týkajúce sa celkového počtu a charakterizujúcich informácií o vyslaných pracovníkoch v rámci celej EÚ. Systémy oznamovania a monitorovania vyslaných pracovníkov sú zriedkavé. V súčasnosti je preto takmer nemožné zistiť, koľko pracovníkov je vyslaných v rámci Európy, keďže spofahlivé údaje chýbajú vo väčšine krajín, okrem Českej republiky, Fínska, Litvy, Slovinska a od roku 2008 aj Dánska.
- Smernica ponúka členským štátom dve základné možnosti: vykonávať minimálnu alebo úplnú ochranu, resp. vykonávať ochranu prostredníctvom právnych nástrojov alebo autonómneho kolektívneho vyjednanie. V praxi väčšina vnútroštátnych právnych predpisov, prostredníctvom ktorých sa vykonáva smernica o vysielaní pracovníkov, uvádza právne nástroje aj kolektívne zmluvy ako prostriedky na stanovenie úrovne ochrany vyslaných pracovníkov. Iba v troch krajinách, Lotyšsku, Poľsku a Spojenom

kráľovstve, sa vymedzenie podmienok zamestnávania a pracovných podmienok vyslaných pracovníkov uskutočňuje výlučne prostredníctvom právnych predpisov.

- Pokiaľ ide o úroveň ochrany, 16 krajín vykonáva iba minimálnu ochranu, kým 11 uplatňuje širšiu ochranu. Väčšina členských štátov, ktoré pristúpili k EÚ v rokoch 2004 a 2007 (krajiny, ktoré pracovnú silu prevažne vyvážajú), vykonáva smernicu tak, že na pracovníkov vyslaných na svoje územie uplatňuje iba minimálne požiadavky uvedené v smernici. Na druhej strane väčšina členských štátov EÚ 15 (a Slovinsko) vykonáva smernicu tak, že sa usiluje úplne využiť možnosť rozšíriť uplatnenie vnútroštátnych pracovných predpisov na pracovníkov vyslaných na svoje územie.
- Aj keď sa názory sociálnych partnerov na smernicu o vysielaní pracovníkov a na rozhodnutia Súdneho dvora líšia, najmä v stavebných odvetviach, sledujú spoločné záujmy a iniciatívy zamerané na boj proti nízkym mzdám a nezákonným podmienkam zamestnávania. Niektoré zamestnávateľské organizácie zdôraznili pozitívne črty svojho vnútroštátneho systému ako napríklad spoluprácu medzi sociálnymi partnermi a schopnosť zabezpečiť sociálnu súdržnosť.
- V nedávnych rozhodnutiach Súdneho dvora sa upriamila pozornosť na skutočnosť, že pravidlá týkajúce sa vyslaných pracovníkov nepatria do oblasti pracovného práva, ale skôr obchodného práva. V pracovnom práve je vždy možné zlepšiť minimálnu ochranu a medzinárodné normy v prospech pracovníkov. Tieto normy tvoria základ, na ktorom môžu vlády a sociálni partneri budovať ďalšie záruky. Na druhej strane v obchodnom práve je základná ochrana maximálnym limitom v prospech umožnenia zlučiteľnosti s posilnením hospodárskej súťaže. Akékoľvek doplnenie by sa považovalo za neodôvodnené obmedzenie poskytovania služieb, čiže za rovnocennú netarifnú obchodnú prekážku.
- Rôzne rozhodnutia Súdneho dvora viedli k tomu, že priestor na taktický postup vnútroštátnych odborových zväzov usilujúcich sa o riadenie podmienok zamestnávania, ktoré uplatňujú vysielajúce spoločnosti sa veľmi zúžil. Odborové zväzy nemôžu organizovať štrajky ani iné formy protestu, ktoré by mali prinútiť zahraničné spoločnosti uzavrieť zmluvy alebo dodržiavať minimálne podmienky stanovené vnútroštátnymi kolektívnymi zmluvami.
- Najnovšie rozhodnutia Súdneho dvora veľmi sťažili možnosti rozšírenia ochrany nad úroveň uvedenú v článku 3 ods. 1 smernice (rozhodnutie Súdneho dvora v prípadoch C 341/05 Laval, odsek 108; prípad C 438/05, Viking Line [2008] Zb. súd. rozh. s. I 51, odsek 81). Podľa tohto

výkladu v prípade ak je voľný pohyb služieb v rozpore s kolektívnou ochranou práv uplatňovanou vo vnútroštátnych systémoch priemyselných vzťahov, uprednostní sa takmer vždy voľný pohyb služieb.

Politické ukazovatele

- Predpokladom úspešnej diskusie o osobitostiach vysielaných pracovníkov a nevyhnutnosti ich ochrany je dostupnosť spoľahlivých údajov. Naliehavé opatrenia by mali obsahovať vytvorenie spoločného celoeurópskeho monitorovacieho systému, ktorý by zhromažďoval údaje o počte vyslaných pracovníkov a podmienkach ich zamestnávania a pracovných podmienkach a ktorý by začleňoval už dostupné zdroje (napríklad systémy sociálneho zabezpečenia potrebné pri vydaní formulárov E101 alebo rôzne postupy oznamovania, ktoré sú už dostupné) a zaplnil by existujúce medzery.
- Vytvorenie rámca na zastupovanie a kolektívne vyjednávanie v hostiteľskej krajine by mohlo podstatne prispieť k obmedzeniu prípadného zneužitia a k vytvoreniu spravodlivých podmienok zamestnávania a hospodárskej súťaže. Na dosiahnutie tohto cieľa by bolo možné použiť rôzne prostriedky – napríklad rozšíriť sprístupnenie informácií a práv na informovanie v prípade vysielania pracovníkov v prijímajúcej spoločnosti, umožniť osobitné zmluvy, ktoré sa budú týkať vyslaných pracovníkov a zvýšiť informovanosť vysielaných pracovníkov poskytnutím informácií o ich právach prostredníctvom organizácií sociálnych partnerov a/alebo orgánov sociálneho zabezpečenia.
- Spolupráca medzi sociálnymi partnermi vo vysielajúcich a hostiteľských krajinách by mohla poskytnúť pevný rámec na zhromažďovanie informácií a zabránenie zneužitiu. Odborové zväzy, a niekedy aj zamestnávateľia, už vytvárajú iniciatívy a usmernenia na riešenie otázky vyslaných pracovníkov, prípadne na cezhraničnej úrovni.
- Posilnenie úlohy sociálnych partnerov na vnútroštátnej a prípadne aj na európskej úrovni s cieľom vytvoriť monitorovací systém a poskytnúť rozsah úpravy podmienok zamestnávania a pracovných podmienok vyslaných pracovníkov by prispelo k náprave situácie, v ktorej zjavne v súčasnosti prevládajú hospodárske záujmy a európske spôsoby regulácie.

Ďalšie informácie

Úplné znenie správy *Posted workers in the European Union (Vyslaní pracovníci v rámci Európskej únie)* je k dispozícii na stránke www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0908038s/index.htm

Isabella Biletta, manažérka výskumu:
ibi@eurofound.europa.eu