

V Bruseli 21. marca 2018
(OR. en)

**Medziinštitucionálny spis:
2018/0059 (NLE)**

**7416/18
ADD 3**

**SOC 164
EMPL 124**

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od: Jordi AYET PUIGARNAU, riaditeľ,
v zastúpení generálneho tajomníka Európskej komisie

Dátum doručenia: 14. marca 2018

Komu: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generálny tajomník Rady Európskej únie

Č. dok. Kom.: SWD(2018) 79 final

Predmet: PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE KONZULTÁCIA SO
ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI - SÚHRNNÁ SPRÁVA Sprievodný
dokument Návrh odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre
pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby

Delegáciám v prílohe zasielame dokument SWD(2018) 79 final.

Príloha: SWD(2018) 79 final



V Štrasburgu 13. 3. 2018
SWD(2018) 79 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
KONZULTÁCIA SO ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI - SÚHRNNÁ SPRÁVA

Sprievodný dokument

Návrh odporúčania Rady

o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby

{COM(2018) 132 final}

Kontext – Európsky pilier sociálnych práv

Európska komisia prijala 8. marca 2016 oznámenie, v ktorom predložila prvý predbežný náčrt budúcej podoby Európskeho piliera sociálnych práv¹. V oznámení sa uvádza odôvodnenie iniciatívy, jej úloha, rozsah pôsobnosti a charakter².

Komisia na základe toho začala rozsiahlu verejnú konzultáciu, ktorá sa uskutoční od marca do 31. decembra 2016, s cieľom získať spätnú väzbu k navrhovanému zámeru, ktorá sa premietne do konečného návrhu. Konzultácia je zameraná na diskusiu o existujúcich sociálnych právach, meniacej sa realite sveta práce a spoločnosti a úlohe piliera ako súčasti sociálneho rozmeru hospodárskej a menovej únie. S cieľom vyhodnotiť tento konzultačný proces sa 23. januára 2017 konala európska konferencia³. Ústrednou témou konzultačného procesu bol spôsob zabezpečenia sociálnej ochrany pre osoby vo všetkých formách zamestnania.

Zajinteresovaná strana uviedla, že „primeraná a udržateľná sociálna ochrana by sa mala vzťahovať na všetky osoby bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní a pri náležitom zohľadnení najzraniteľnejších skupín, na základe integrovaného prístupu poskytovania dávok a služieb vrátane prístupnej a udržateľnej zdravotnej starostlivosti, ktorá zohľadňuje vnútroštátne okolnosti, a kvalitnej dlhodobej starostlivosti založenej najmä na domácej starostlivosti a komunitných službách, ako aj vhodnom bývaní a podpore pre bezdomovcov v záujme ich sociálnej reintegrácie. Primerané dávky v nezamestnanosti so zodpovedajúcim trvaním vyplácania, ako aj primerané systémy minimálneho príjmu by mali zabezpečiť pevné minimum sociálnej ochrany, ktoré umožní opätovné začlenenie na trh práce. Dôchodkové systémy by mali poskytovať primeranú ochranu pred chudobou v starobe a zároveň zabezpečiť udržateľnosť s cieľom chrániť budúce generácie a vytvoriť zdroje potrebné na zaistenie detstva bez chudoby.“⁴

Iné inštitúcie EÚ takisto prispeli k relevantnej diskusii. Zatiaľ čo Európsky hospodársky a sociálny výbor⁵, („považuje za nevyhnutné, aby diskusia, ktorú začala Európska komisia o rozvoji Európskeho piliera sociálnych práv, zahŕňala aj situáciu pracovníkov v nových formách zamestnania a zaoberala sa najmä tým, ako uznať ich postavenie a zabezpečiť im primeraný prístup k systémom sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany“) a Výbor regiónov⁶ („je presvedčený, že pri nových formách zamestnania alebo zavedení nových spoločných minimálnych noriem EÚ sa vždy musia zohľadniť primerané normy sociálnej ochrany“) v diskusii poukázali na dôležité otázky, Európsky parlament⁷ zašiel ešte ďalej a požadoval „odporúčanie, ktoré umožní účasť všetkým ľuďom vo všetkých formách zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti“.

¹ COM(2016) 127 final.

² Boli k nemu priložené dva pracovné dokumenty útvarov Komisie: v prvom sa opisovali kľúčové trendy v oblasti hospodárstva a trhu práce, ako aj sociálne trendy, z ktorých pilier vychádza a ktorými by sa mal zaoberať; v druhom sa pripomínalo najrelevantnejšie právne *acquis* na úrovni EÚ. Pracovné dokumenty útvarov Komisie „Kľúčové trendy v oblasti hospodárstva, pracovného trhu a sociálne trendy, z ktorých vychádza európsky pilier sociálnych práv“, [SWD (2016) 51] a „Acquis EÚ v sociálnej oblasti“ [SWD(2016) 50] z 8. marca 2016.

³ [Webová stránka konferencie](#).

⁴ SWD(2017) 206 final, [k dispozícii online](#).

⁵ EHSV SOC/542, [k dispozícii online](#).

⁶ Stanovisko VR 2868/2016, [k dispozícii online](#).

⁷ Uznesenie EP 2016/2095(INI), [k dispozícii online](#).

Iniciatíva týkajúca sa prístupu k sociálnej ochrane

Na účely tejto iniciatívy sa uskutočnilo viacero konzultácií so zainteresovanými stranami. Patrí medzi ne aj dvojfázový konzultačný postup s európskymi sociálnymi partnermi v zmysle článku 154 ZFEÚ a otvorená verejná konzultácia.

1. Výsledky úvodného posúdenia vplyvu

Komisia dostala deväť príspevkov spätnej väzby k úvodnému posúdeniu vplyvu od jednotlivcov/subjektov z Holandska (6), Belgicka, Nemecka a Spojeného kráľovstva. V spätnej väzbe od ľudí/združení v Holandsku sa zdôrazňuje subsidiarita a želanie samostatne zárobkovo činných osôb prevziať zodpovednosť za svoje rozhodnutia vrátane poistenia rizík. Podľa príspevku podnikateľskej organizácie v Spojenom kráľovstve sa dobrovoľné systémy v členských štátoch zavádzajú jednoduchšie v krátkodobom až strednodobom horizonte (2 až 5 rokov), ale vyžadujú si vykonávanie na štátnej úrovni a verejné správy sa na nich nemusia dohodnúť. Spätná väzba siete EuroHealthNet je zameraná na významnú úlohu, ktorú sociálna ochrana zohráva pri znižovaní nerovností v oblasti zdravia, a zastrešujúce združenia nemeckého systému sociálneho zabezpečenia (DSV) podporujú diskusiu o prístupe k sociálnej ochrane a lepšej odolnosti systémov sociálnej ochrany proti budúcim zmenám vo svete práce.

2. Výsledky prvej fázy konzultácií so sociálnymi partnermi

Prvá fáza konzultácií so sociálnymi partnermi sa začala 29. apríla a skončila 23. júna 2017.

V rámci konzultácie odpovedali tieto odborové zväzy: Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), výbor Eurocadres a Európska konfederácia vedúcich pracovníkov a riadiaceho personálu (CEC), Európska konfederácia nezávislých odborov (CESI), Európske združenie pre umenie a zábavu (EAEA) a Európska federácia novinárov (EFJ). Treba poznamenať, že v odpovedi ETUC sa zohľadnili aj stanoviská 10 odvetvových odborových organizácií ETUC.

Pokiaľ ide o zamestnávateľov, odpovede v rámci konzultácie zaslali BusinessEurope, Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP), EuroCommerce, Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME), Rada európskych zamestnávateľov hutníckeho a strojárkeho priemyslu a priemyslu založeného na technológiách (CEEMET), Rada európskych obcí a regiónov (CEMR), Európska skupina zamestnávateľov chemického priemyslu (ECEG), Európske obchodné združenie hotelov, reštaurácií a kaviarní v Európe (HOTREC), Medzinárodný zväz maloobchodu a veľkoobchodu v Európskej únii (EuroCommerce), skupina Zamestnávateľa Výboru poľnohospodárskych organizácií v Európskej únii (GEOPA-COPA) a Svetová konfederácia pre zamestnanosť (WEC).

Zisťovanie problémov týkajúcich sa prístupu k sociálnej ochrane

Sociálni partneri sa vo veľkej miere zhodli na tom, že existujú problémy v súvislosti s prístupom k sociálnej ochrane pre pracovníkov v neštandardných formách zamestnania a samostatne zárobkovo činné osoby.

Zamestnávatelia však zdôraznili, že zaradenie veľmi odlišných druhov foriem zamestnania pod hlavičku „neštandardné“ je nevhodné, pretože sa nezohľadňuje rôznorodosť týchto foriem

ani potreby a želania dotknutých osôb, a to ani z hľadiska prístupu k sociálnej ochrane (BusinessEurope). WEC navyše poukázala na heterogénnosť skupiny samostatne zárobkovo činných osôb. UEAPME požadovala spoľahlivé mapovanie vnútroštátnych politík, dostupnosti a ponuky prispôsobených systémov sociálnej ochrany a využívania v členení podľa jednotlivých skupín. CEEP poukázalo na rôzne modely trhov práce a sociálne modely, ktoré vysvetľujú rôzne úrovne ochrany.

Na druhej strane, podľa zistení odborových zväzov sa identifikácia problémov uberá správnym smerom, ale mohla by sa zlepšiť spresnením, že nové formy práce sa vyznačujú zlou kvalitou pracovných miest a neistými podmienkami, ktoré vedú skôr k nedostatočnej ochrane proti životným rizikám než ku skutočným pracovným príležitostiam (ETUC, Eurocadres). Problematika by sa mohla rozšíriť o právo na kolektívne vyjednávanie, spravodlivé odmeňovanie pre všetkých a právo na slobodu združovania pre všetkých pracovníkov (EFJ). Odborové zväzy ďalej zdôraznili, že by sa mal zaistiť súlad s návrhmi týkajúcimi sa informácií o systéme sociálneho zabezpečenia uvedenými v smernici o písomnom vyhlásení. (ETUC, Eurocadres).

Najdôležitejšie odvetvia sociálnej ochrany a služby zamestnanosti

Odborové zväzy považujú všetky odvetvia za rovnako dôležité a podporujú integrovaný a holistický prístup k sociálnej ochrane bez ohľadu na body uvedené vyššie o rozdieloch medzi oblasťami politiky, vrátane všetkých odvetví uvedených v dohovore MOP č. 102 (a nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia). V prípade potreby určenia priorít by CEC uprednostnila tie, ktoré nie sú univerzálne. Prístup k súvisiacim službám zamestnanosti by sa mal udeliť všetkým.

Názory zamestnávateľov sa líšia. BusinessEurope sa domnieva, že v otázke sa počíta s budúcou iniciatívou EÚ v tejto oblasti (ktorú organizácia nepodporuje). EuroCommerce spochybňuje uskutočniteľnosť klasifikácie zložiek sociálnej ochrany, zatiaľ čo COPA uprednostňuje odvetvia pracovných úrazov a chorôb z povolania. HOTREC považuje sociálnu ochranu za právomoc na vnútroštátnej úrovni, ale zdôrazňuje potrebu zabezpečenia prístupu k zručnostiam, vzdelávaniu a odbornej príprave pre všetkých občanov.

Osobná pôsobnosť iniciatívy EÚ

Odborové zväzy vo všeobecnosti uprednostňujú širokú osobnú pôsobnosť a zahrnutie všetkých pracovníkov v neštandardných formách zamestnania a samostatne zárobkovo činných osôb do iniciatívy EÚ. Niektorí však požadujú predovšetkým vymedzenie zásad na stanovenie spoločnej dohody na úrovni EÚ, pokiaľ ide o právny charakter rôznych foriem zamestnania (CEC, CESI).

Zamestnávatelia sa zdráhajú odpovedať na otázku o osobnej pôsobnosti iniciatívy EÚ, pretože nesúhlasia s iniciatívou EÚ (BusinessEurope), odvolávajú sa na zásadu subsidiarity (HOTREC) alebo sa domnievajú, že osobná pôsobnosť bude závisieť od charakteru príslušnej iniciatívy (EuroCommerce). CEMR zdôrazňuje potrebu väčšej zrozumiteľnosti vymedzenia právneho charakteru rôznych foriem zamestnania, zatiaľ čo COPA by do právnej iniciatívy na úrovni EÚ zahrnula všetkých pracovníkov s neštandardnými zmluvami, ale samostatne zárobkovo činné osoby iba do odporúčania.

Právne predpisy EÚ a nástroje na úrovni EÚ

BusinessEurope, UEAPME a EuroCommerce nepovažujú zmeny právnych predpisov EÚ v tejto oblasti za potrebné ani vhodné. Otvorená metóda koordinácie a proces európskeho

semestra vrátane referenčných hodnôt by boli správnymi nástrojmi pre vzájomné učenie a výmenu osvedčených postupov. Cieľom by malo byť zlepšenie reakcií národných politík na základe skúseností z iných príslušných vnútroštátnych postupov. Iné organizácie zamestnávateľov upriamujú pozornosť na sektorový sociálny dialóg (COPA), právomoci členských štátov a zásady subsidiarity a proporcionality (CEEMET, ECEG, EuroCommerce, WEC a CEEP).

Odborové zväzy sa domnievajú, že by sa mali zlepšiť právne predpisy EÚ. ETUC a CESI si uvedomujú potrebu lepšieho presadzovania existujúcich právnych predpisov, najmä na vnútroštátnej úrovni. CEC pripomína potrebu znížiť administratívne zaťaženie, ktoré môže byť spojené s poskytovaním informácií týkajúcich sa situácie jednotlivca v oblasti zamestnania a zabezpečovaním účinnej prevoditeľnosti všetkých nárokov.

Ochota začať rokovania

Všetky odborové zväzy vyjadrili ochotu začať rokovania. Ak sa však sociálni partneri EÚ nedohodnú na rokovaní alebo sa v rámci rokovaní nedosiahne úspešný výsledok, odborové zväzy vyzývajú Komisiu, aby predložila legislatívny návrh.

Zamestnávatelia neuvažujú o začatí dialógu podľa článku 155 ZFEÚ, pretože nepovažujú za potrebné prijať opatrenia na úrovni EÚ, s výnimkou partnerského učenia a výmeny osvedčených postupov (BusinessEurope), alebo pretože v tejto oblasti má prednosť subsidiarita (HOTREC, UAPME) a dá sa lepšie riešiť na úrovni verejných správ (EuroCommerce) alebo v rámci sektorového sociálneho dialógu (COPA). CEEP zdôrazňuje, že treba predovšetkým vymedziť platné ukazovatele.

Rozsah konzultácie

Odborovému zväzu ETUC chýbali jasné návrhy na vytvorenie kvalitných pracovných miest s dohodnutými ukazovateľmi na ich sledovanie vrátane prístupu k sociálnej ochrane. Preto považuje zistené kľúčové aspekty nedostatočného prístupu (rozdiely v prístupe k sociálnej ochrane, nedostatočná prevoditeľnosť práv, ako aj absencia transparentnosti v súvislosti s nárokmi na sociálnu ochranu) za dôležité výzvy, ktoré treba riešiť, ale kládol by väčší dôraz na rozdielne sociálne práva ľudí v oblasti sociálnej ochrany a služieb zamestnanosti.

Ďalšie konzultácie so sociálnymi partnermi

GR pre zamestnanosť a sociálne veci uskutočnilo bilaterálne stretnutia so všetkými 16 sociálnymi partnermi, ktorí predložili príspevky k prvej fáze konzultácií so sociálnymi partnermi. Tieto stretnutia sa konali od 14. júla do 5. septembra. Účelom bilaterálnych stretnutí bolo zamerať sa na objasnenie technických aspektov a zhromaždiť akékoľvek ďalšie informácie. Prijaté informácie sa uvádzajú v príslušných kapitolách tohto dokumentu.

3. Výsledky druhej fázy konzultácie so sociálnymi partnermi

Druhá fáza konzultácií so sociálnymi partnermi sa začala 20. novembra 2017 a skončila 5. januára 2018.

V rámci konzultácie odpovedali tieto odborové zväzy: Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC), výbor Eurocadres a Európska konfederácia vedúcich pracovníkov a riadiaceho personálu (CEC), Európska konfederácia nezávislých odborov (CESI), Európske združenie pre umenie a zábavu (EAEA), UNI Global Union Europa a Svetová konfederácia pre zamestnanosť (WEC).

Pokiaľ ide o zamestnávateľov, odpovede v rámci konzultácie zaslali BusinessEurope, Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou a podnikov všeobecného hospodárskeho záujmu (CEEP), EuroCommerce, Európska asociácia remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME), Rada európskych zamestnávateľov hutníckeho a strojárkeho priemyslu a priemyslu založeného na technológiách (CEEMET), Európska skupina zamestnávateľov chemického priemyslu (ECEG) a Európske obchodné združenie hotelov, reštaurácií a kaviarní v Európe (HOTREC).

Ciele v oblasti krytia, prevoditeľnosti a transparentnosti

Odborové zväzy majú rovnaké ciele v oblasti krytia, prevoditeľnosti a transparentnosti. Pre ETUC má zásadný význam formálne a efektívne krytie a mal by sa doplniť aj prístup k *primeranej* sociálnej ochrane. Výška príspevkov a dávok (pre samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníkov s neštandardnými zmluvami) by sa mala čo najviac približovať úrovni zamestnancov so štandardnými pracovnými zmluvami (CESI). Viazanie práv sociálnej ochrany na jednotlivcov by nemalo viesť k individualizácii sociálnej ochrany a treba zachovať kolektívny rozmer (EAEA). Mala by sa zabezpečiť plná prevoditeľnosť a akumulácia práv, dávok a nárokov bez ohľadu na formu a trvanie zamestnania (UNI Europa). Vyzdvihol sa aj význam prístupu k odbornej príprave a službám zamestnanosti (Eurocadres). Všetky odborové zväzy sa zhodli na tom, že treba zvýšiť transparentnosť.

Názory zamestnávateľov sa líšia. Väčšina organizácií zamestnávateľov vo veľkej miere s tromi cieľmi súhlasí, ale zdôrazňujú právomoci členských štátov v tejto oblasti (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEMET, CEEP a UAPME).

ECEG nesúhlasí s názorom, že pracovníci s neštandardnými zmluvami a samostatne zárobkovo činné osoby majú obmedzený prístup k sociálnej ochrane, a nepovažuje za potrebné preskúmať spoločné vymedzenie pracovníka na úrovni EÚ.

HOTREC súhlasí s potrebou zvýšenej transparentnosti, ale tvrdí, že prednosť má zásada subsidiarity, a preto uprednostňuje mapovanie systémov prevoditeľnosti na vnútroštátnej úrovni.

Možnosti povinného alebo dobrovoľného formálneho krytia

Všetky odborové zväzy uprednostňujú povinné formálne krytie na rovnakej úrovni ako pre pracovníkov so štandardnými zmluvami (ETUC, EAEA), ale pri zohľadnení národných tradícií (CEC).

Zamestnávatelia vyjadrili rozdielne názory na tieto možnosti. ECEG súhlasí s tým, že sociálna ochrana by mala byť povinná, ale zamestnanci by mali mať právo vybrať si formu krytia (verejnú alebo súkromnú). BusinessEurope zdôraznila slobodu výberu pre samostatne zárobkovo činné osoby. CEEP a EuroCommerce uprednostňujú dobrovoľné formálne krytie s cieľom zohľadniť rôznorodosť foriem zamestnania alebo heterogenosť skupiny samostatne zárobkovo činných osôb. HOTREC, CEEMET a UAPME uviedli, že zásada subsidiarity by mala byť prvoradá.

Vhodné opatrenia na zabezpečenie efektívneho krytia

Odborové zväzy a zamestnávatelia majú opačné názory na vhodné opatrenia. Odborové zväzy uprednostňujú rozšírenie a prispôsobenie existujúcich systémov, aby sa vzťahovali na ľudí vo všetkých formách zamestnania (ETUC) pri čo najlepšom využití možností zmlúv (CESI). Spomenula sa smernica EÚ s minimálnymi záväznými zásadami a požiadavkami (Uni

Europa, EAEA), ale nemala by oslabiť existujúce *acquis* EÚ ani existujúce vnútroštátne normy či viesť k poklesu harmonizácie práv.

Na druhej strane, organizácie zamestnávateľov sú proti právne záväzným opatreniam v tejto oblasti, pričom argumentujú, že prednosť má zásada subsidiarity (ECEG, HOTREC), ale uvítali by využívanie otvorenej metódy koordinácie, európskeho semestra, výmeny osvedčených postupov, referenčného porovnávania a sociálneho prehľadu (BusinessEurope). Niektoré organizácie zamestnávateľov (CEEP a EuroCommerce) považujú odporúčanie Rady za vhodné opatrenie.

Minimálne požiadavky vhodné na zabezpečenie prevoditeľnosti a transparentnosti

Podľa odborových zväzov treba vzhľadom na trendy na trhu práce zaviesť určité spoločné minimálne normy v oblasti sociálnej ochrany (CESI). Úplná prenosnosť by sa mala zaručiť viazaním nárokov na sociálnu ochranu na jednotlivcov prostredníctvom vyrovnaného výpočtu a agregácie, ktoré nebudú viesť k individualizácii sociálnej ochrany (ETUC).

Niektorí zamestnávatelia súhlasia so zásadou prevoditeľnosti práv, ale požadujú posúdenie vplyvu ešte pred vytvorením právne záväzných podmienok (ECEG), alebo tvrdia, že prednosť má zásada subsidiarity a mali by sa uprednostniť existujúce systémy prenosu (HOTREC).

Iní odporúčajú, aby sa EÚ obmedzila na všeobecné ustanovenia (UAPME), alebo by chceli obmedziť prevoditeľnosť na minimálne práva sociálnej ochrany (EuroCommerce). Administratívne náklady prevoditeľnosti by sa mali obmedziť na minimum a novým zamestnávateľom by nemali vzniknúť žiadne ďalšie náklady v súvislosti so zabezpečením prevoditeľnosti práv (CEEP).

Ochota začať rokovania

Všetky odborové zväzy vyjadrili ochotu začať rokovania. ETUC bola však toho názoru, že už neexistujú podmienky pre formálne rokovania, a iné odborové zväzy vyzývajú Komisiu, aby urýchlene predložila legislatívny návrh pred európskymi voľbami v roku 2019. Zamestnávatelia nezvažujú začatie dialógu podľa článku 155 ZFEÚ, pretože nepovažujú sa potrebné prijať opatrenia na úrovni EÚ.

4. Výsledky verejnej konzultácie

Otvorená verejná konzultácia prebiehala od 20. novembra 2017 do 15. januára 2018. V rámci nej odpovedalo 119 respondentov, z toho 62 organizácií, 7 verejných správ, 37 občanov a 13 iných subjektov (napr. výskumné ústavy, siete). Najviac odpovedí prišlo z krajín s dobre rozvinutými systémami sociálnej ochrany ako Nemecko (18), Belgicko (16), Francúzsko (15) a Švédsko (14). Bolo doručených 15 pozičných dokumentov, najmä z Nemecka (5), Belgicka (4), Francúzska (2) a Spojeného kráľovstva (2), pričom respondentmi sú regionálne a ústredné orgány štátnej správy, poskytovatelia sociálnej ochrany, družstvá, organizácie samostatne zárobkovo činných osôb, odborový zväz, mimovládna organizácia a podnik.

Výzvy

„Súhlasíte s identifikáciou výziev uvedenou v podkladovom dokumente?“

Približne dve tretiny respondentov súhlasili s výzvami, ktoré identifikovala Komisia. Najvyššia miera súhlasu sa zaznamenala pri nedostatkoch v efektívnom krytí, na druhom mieste bola regulačná zložitosť.

	Súhlasím (z celkového počtu 119 odpovedí)
--	---

Nedostatky vo formálnom krytí	66
Nedostatky v efektívnom krytí	78
Nedostatočná prevoditeľnosť	65
Nedostatočná transparentnosť	69
Regulačná zložitosť	75
Existujú iné problémy	62

Zásady

„Myslíte si, že ďalej uvedené všeobecné zásady politiky by sa mali realizovať prostredníctvom iniciatívy EÚ?“

Prevažná väčšina respondentov sa vo veľkej miere zhodla na tom, že zásady by sa mali realizovať možnými opatreniami na úrovni EÚ vrátane poskytovania primeranej sociálnej ochrany všetkým pracovníkom bez ohľadu na ich pracovnoprávny vzťah, viazania práv na jednotlivcov počas zamestnania a zabezpečenia prevoditeľnosti práv, transparentnosti informácií a zjednodušenia administratívnych požiadaviek. Iba 14 respondentov súhlasilo s možnosťou „nevyžaduje sa žiadne opatrenie“.

	Súhlasím (z celkového počtu 119 odpovedí)
Pracovníci a za porovnateľných podmienok samostatne zárobkovo činné osoby majú bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu právo na primeranú sociálnu ochranu	85
Viazanie práv na jednotlivcov počas zamestnania (a nie na zmluvu) a zabezpečenie prevoditeľnosti práv	72
Zabezpečenie transparentnosti práv a súvisiacich informácií	86
Zjednodušenie administratívnych požiadaviek	82
Nevyžaduje sa žiadne opatrenie	14

Možnosti

V súvislosti s uvedenými možnosťami 69,7 % respondentov povedalo, že práva a povinnosti v oblasti sociálnej ochrany by mali byť povinné pre všetky druhy zamestnania bez ohľadu na druh zmluvy, a 56,3 % respondentov sa domnieva, že povinná ochrana a príspevky pracovníkov s neštandardnými zmluvami by mali byť na rovnakej úrovni ako v prípade pracovníkov so štandardnými zmluvami.

64,7 % respondentov si myslí, že práva a povinnosti v oblasti sociálnej ochrany by mali byť povinné pre všetky samostatne zárobkovo činné osoby, a 47,1 % respondentov si myslí, že povinná ochrana a príspevky samostatne zárobkovo činných osôb by mali byť na rovnakej úrovni ako v prípade pracovníkov so štandardnými zmluvami.

52,94 % respondentov si myslí, že najvhodnejším spôsobom na zabezpečenie efektívneho krytia by bol systém sociálnej ochrany, ktorý zahŕňa všetkých zamestnaných ľudí. Až 54,6 % respondentov považuje jednotný systém sociálnej ochrany za vhodný pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Nástroje

Takmer tri štvrtiny respondentov (72,3 %) zdôraznili potrebu prijať opatrenia na úrovni EÚ a 54,6 % respondentov považuje za veľmi účinné zavedenie nového právneho predpisu EÚ (napr. smernice). Iba 4,2 % respondentov sa domnieva, že veľmi účinné by bol nezáväzný právny predpis EÚ (napr. odporúčanie Rady).

Vplyvy

Vplyv **povinného** zabezpečenia práv na sociálnu ochranu pre všetky formy zamestnania by podľa prevažnej väčšiny respondentov mal pozitívny vplyv na európsku spoločnosť, trh práce, pracovníkov, verejné financie a hospodárstvo,

„Bol by podľa vášho úsudku vplyv povinného zabezpečenia práv na sociálnu ochranu vo všetkých formách zamestnania pozitívny, neutrálny alebo negatívny v týchto oblastiach: hospodárstvo“

	Pozitívny (z celkového počtu 119 odpovedí)
Konkurencieschopnosť	73
Odolnosť a prispôsobivosť	72
Hospodársky rast	72

ale skôr neutrálny na malé a stredné podniky.

„Bol by podľa vášho úsudku vplyv povinného zabezpečenia práv na sociálnu ochranu vo všetkých formách zamestnania pozitívny, neutrálny alebo negatívny v týchto oblastiach: malé a stredné podniky“

	Neutrálny (z celkového počtu 119 odpovedí)
Náklady	51
Hospodárska súťaž	45

Na druhej strane, **dobrovoľné** zabezpečenie práv na sociálnu ochranu v prípadoch, v ktorých v súčasnosti existujú nedostatky, by malo neutrálny/negatívny vplyv na európsku spoločnosť, trh práce, pracovníkov, verejné financie a hospodárstvo,

„Podľa vášho úsudku by dobrovoľné zabezpečenie práv na sociálnu ochranu v prípadoch, v ktorých v súčasnosti existujú nedostatky, malo vplyv na: hospodárstvo“

	Negatívny (z celkového počtu 119 odpovedí)	Neutrálny (z celkového počtu 119 odpovedí)
Konkurencieschopnosť	45	43
Odolnosť a prispôsobivosť	49	40
Hospodársky rast	49	41

ale skôr neutrálny na malé a stredné podniky.

„Podľa vášho úsudku by dobrovoľné zabezpečenie práv na sociálnu ochranu v prípadoch, v ktorých v súčasnosti existujú nedostatky, malo vplyv na: Malé a stredné podniky“

	Neutrálny (z celkového počtu 119 odpovedí)
Náklady	55
Hospodárska súťaž	62