



Rada
Európskej únie

V Bruseli 31. júla 2023
(OR. en)

Medziinštitucionálny spis:
2023/0288(COD)

12258/23
ADD 4

SOC 560
EMPL 393
CODEC 1461
STATIS 50
ECOFIN 812

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od: Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie

Dátum doručenia: 28. júla 2023

Komu: Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie

Č. dok. Kom.: SWD(2023) 266 final

Predmet: PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE
ZHRNUTIE SPRÁVY O POSÚDENÍ VPLYVU
Sprievodný dokument Návrh NARIADENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o podnikovej štatistike trhu práce Európskej únie, ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 450/2003 a (ES) č. 453/2008

Delegáciám v prílohe zasielame dokument SWD(2023) 266 final.

Príloha: SWD(2023) 266 final



V Bruseli 28. 7. 2023
SWD(2023) 266 final

PRACOVNÝ DOKUMENT ÚTVAROV KOMISIE

ZHRNUTIE SPRÁVY O POSÚDENÍ VPLYVU

Sprievodný dokument

Návrh

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

o podnikovej štatistike trhu práce Európskej únie, ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 450/2003 a (ES) č. 453/2008

{COM(2023) 459 final} - {SEC(2023) 295 final} - {SWD(2023) 265 final}

Úvod a súvislosti

Eurostat, štatistický úrad Európskej únie (EÚ), zabezpečuje tvorbu vysokokvalitnej, porovnateľnej európskej štatistiky podľa štatistických zásad stanovených v nariadení (ES) č. 223/2009 o európskej štatistike. Európska štatistika sa používa najmä na tvorbu, vykonávanie a monitorovanie politiky EÚ a jej hlavnými používateľmi sú inštitúcie EÚ, výskumní pracovníci, vnútroštátne orgány a verejnosť. Európsky štatistický systém je partnerstvom medzi Eurostatom a národnými štatistickými úradmi (NŠÚ), ktoré funguje ako sieť. Úlohou Eurostatu je stáť na čele pri harmonizácii štatistiky, a to v úzkej spolupráci s národnými štatistickými úradmi, ktoré zbierajú údaje a zostavujú štatistiku na vnútroštátne účely a účely EÚ.

Na stanovenie a vykonávanie politík a činností, ktoré sú v prospech obyvateľstva EÚ, v oblastiach právomocí EÚ stanovených v článkoch 2 a 3 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) potrebujú inštitúcie EÚ úplnú, včasnú, spoľahlivú, podrobnú, harmonizovanú a porovnateľnú európsku štatistiku. Dôležitým zdrojom informácií pre tvorbu a monitorovanie politík je najmä podniková štatistika trhu práce.

Európska podniková štatistika trhu práce je oficiálna štatistika, ktorá opisuje fungovanie podnikov vo vzťahu k trhom práce. Ukazuje napríklad, či sú voľné pracovné miesta v spoločnostiach (dopyt po pracovnej sile), koľko voľných miest existuje v porovnaní s obsadenými pracovnými miestami a ako sa pracovné miesta líšia v závislosti od druhu ekonomickej činnosti podniku. Okrem toho poskytuje podniková štatistika trhu práce informácie o nákladoch, ktoré zamestnávateľia vynakladajú na zamestnávanie zamestnancov (náklady práce), o tom, ako sú tieto náklady štruktúrované (napr. aké sú mzdy a iné náklady) a ako sa líšia v závislosti od regiónu alebo ekonomickej činnosti. Zahŕňa aj údaje o individuálnych mzdách reprezentatívnej vzorky zamestnancov vrátane ich vlastností (napr. vek, pohlavie, zamestnanie, dosiahnutý stupeň vzdelania), ako aj údaje o ich zamestnávateľoch (ekonomická činnosť, kategória podľa veľkosti atď.). Pre zamestnávateľov sú mzdy významnou súčasťou výrobných nákladov a do určitej miery určujú ich nákladovú konkurencieschopnosť. Pre väčšinu zamestnancov tvoria mzdy hlavnú časť ich príjmu a prispievajú k ich ekonomickému blahobytu.

Podniková štatistika trhu práce zahŕňa tieto súbory údajov:

- štatistiku voľných pracovných miest, ktorá zachytáva počet obsadených a voľných pracovných miest,
- zisťovanie nákladov práce týkajúce sa úrovne a zloženia nákladov práce, ktoré podniky vynakladajú na zamestnávanie pracovnej sily,
- index nákladov práce, ktorý zachytáva zmeny hodinových nákladov práce, ktoré podniky vynakladajú na zamestnávanie pracovnej sily,
- výberové zisťovanie o štruktúre miezd týkajúce sa miezd vyplácaných jednotlivým zamestnancom a informácie o ich sociálno-ekonomických charakteristikách,
- rodový rozdiel v odmeňovaní, v rámci ktorého sa meria relatívny rozdiel medzi priemernými hrubými hodinovými zárobkami zamestnaných mužov a zamestnaných žien a ako primárny zdroj sa využíva výberové zisťovanie o štruktúre miezd.

Právnymi aktmi, ktorými sa riadi podniková štatistika trhu práce, sú:

- nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o **štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce** (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6),

- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 450/2003 z 27. februára 2003 o **indexe nákladov práce** (Ú. v. EÚ L 69, 13.3.2003, s. 1),
- nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 453/2008 z 23. apríla 2008 o štvrťročnej **štatistike o voľných pracovných miestach v Spoločenstve** (Ú. v. EÚ L 145, 4.6.2008, s. 234).

Vymedzenie problému

V hodnotení sa dospelo k záveru, že súbor právnych predpisov týkajúcich sa podnikovej štatistiky trhu práce umožňuje zber vysokokvalitných informácií, ktoré sa vo veľkej miere využívajú na zamýšľaný účel, a že členské štáty sa postupom času zlepšili v oblasti dodržiavania týchto právnych predpisov. Silnou stránkou podnikovej štatistiky trhu práce je jej dobre etablovaná povest' ako zdroj koherentných, efektívnych, porovnateľných a presných informácií, ktoré vo veľkej miere využívajú organizácie a tvorcovia politík na všetkých úrovniach. Za posledných 10 až 20 rokov význam podnikovej štatistiky trhu práce rýchlo rástol, a to zároveň s vývojom politík v oblasti rovnosti, pracovných podmienok a monitorovania menovej únie. Porovnateľné údaje na účely týchto politík na úrovni EÚ sú nevyhnutné a poskytujú jasnú pridanú hodnotu.

V hodnotení sa však zdôraznili aj určité nedostatky v prispôbovaní podnikovej štatistiky trhu práce novým potrebám, zdrojom a metódam. Prvým problémom existujúceho právneho rámca je, že podniková štatistika trhu práce sa nezaobera novými potrebami, zdrojmi a metódami. Právny rámec neodráža najnovšie potreby používateľov a nie je dostatočne pružný na to, aby sa zaoberal potrebami, ktoré sa objavia v budúcnosti. Používatelia chcú včasnejšie údaje prostredníctvom častejšieho zberu a zverejňovania údajov (v závislosti od druhu podnikovej štatistiky trhu práce) a/alebo kratších lehôt na prenos a šírenie. V nariadeniach týkajúcich sa podnikovej štatistiky trhu práce sa nepredpokladalo využívanie inovatívnych zdrojov údajov, pretože v tom čase neboli k dispozícii; podávanie správ o kvalite štatistiky sa preto neupravuje, aby sa mohla posúdiť kvalita zdrojov, ktoré by sa mohli používať v súčasnosti. Ďalším novým trendom je využívanie administratívnych údajov. Členské štáty vo väčšej miere využívajú tento zdroj, ktorý umožňuje častejší zber údajov (napr. štvrťročne) s nižšou záťažou pre podniky. Súčasný právny predpis týkajúci sa podnikovej štatistiky trhu práce však nevytvára vhodný rámec na podávanie správ o kvalite, pokiaľ ide o tento typ údajov.

Po druhé, podniková štatistika trhu práce nezachytáva významné subjekty ekonomiky EÚ, ako sú mikropodniky. Tento nedostatok bol identifikovaný už pri prijímaní právnych aktov. Riešil sa rôznymi spôsobmi (požiadavkou na vypracovanie štúdií uskutočniteľnosti, ktoré viedli k zmene právnych predpisov, alebo poskytnutím finančnej podpory na vytvorenie potrebných kapacít), ale v prípade niektorých zberov údajov sa nevyriešil dostatočne. Zozbierané informácie sú preto v niektorých podnikových štatistikách trhu práce skreslené, a to najmä z dôvodu neúplného pokrytia niektorých sektorov ekonomiky alebo druhov podnikov. Táto situácia sa líši aj v závislosti od zberu údajov a vývoja v jednotlivých krajinách. V dôsledku toho sa údaje poskytované Eurostatu nemôžu využívať v plnom rozsahu (napr. agregované údaje EÚ sa nedajú vypočítať za celú ekonomiku a porovnania krajín, napríklad pri výberovom zisťovaní o štruktúre miezd, sú sťažené, keďže nie všetky krajiny rozšírili zber údajov na mikropodniky). Chýbajúca právna povinnosť poskytovať informácie o rodovom rozdieli v odmeňovaní na ročnej báze sa takisto stala problematickou po tom, ako bol tento ukazovateľ zahrnutý do monitorovania Európskeho piliera sociálnych práv, cieľa OSN v oblasti udržateľného rozvoja č. 5 „Rodová rovnosť“ a stratégie pre rodovú

rovnosť. Niektoré členské štáty neposkytli o rodovom rozdiel v odmeňovaní žiadne ročné údaje.

Po tretie, podniková štatistika trhu práce by sa mohla viac zosúladiť zjednodušením právnej štruktúry (nahradením troch v súčasnosti platných rámcových nariadení jedným konsolidovaným textom). Tomuto jednotnému právnemu rámcu by prospeli systematické odkazy na príslušné pojmy používané v úzko súvisiacich doménach, ako sú národné účty a európska podniková štatistika. Od prijatia právnych predpisov o podnikovej štatistike trhu práce sa právne predpisy v oboch doménach aktualizovali a ich metodika sa zrevidovala (Európsky systém účtov 2010, nariadenie o európskej podnikovej štatistike prijaté v roku 2019). Podnikovú štatistiku trhu práce preto treba zosúladiť, aby sa dosiahla konzistentnosť medzi jednotlivými doménami a aby sa zabezpečila zrozumiteľnosť pre používateľov právnych predpisov týkajúcich sa tejto štatistiky vrátane štatistických úradov členských štátov.

V hodnotení sa zistilo, že ak sa neprijmú legislatívne opatrenia, tieto problémy budú pretrvávajúť a v budúcnosti sa môžu zhoršiť.

Ciele

Všeobecným cieľom opatrenia je tvorba štatistiky trhu práce a podnikovej štatistiky, ktorá je aktuálna, relevantná, ktorá komplexne pokrýva dôležité ekonomické odvetvia, je porovnateľná medzi členskými štátmi a konzistentná so súvisiacimi štatistickými doménami. Tento cieľ možno rozdeliť do troch špecifických cieľov, ktoré sú v súlade s uvedenými problémami:

- prispôsobiť regulačný rámec tak, aby umožňoval flexibilitu pri uspokojovaní nových potrieb, uverejňovať včasnejšie štatistiky a podporovať využívanie inovatívnych zdrojov a metód (ktorých kvalita bola riadne posúdená),
- rozšíriť pokrytie štatistiky na celú ekonomiku a zabezpečiť podrobné údaje o rodovom rozdiel v odmeňovaní,
- zlepšiť konzistentnosť so súvisiacimi štatistickými doménami.

Možnosti politiky a ich vplyvy

Na vytvorenie možností politiky Eurostat vypracoval podrobný zoznam všetkých možných opatrení, ktoré boli identifikované počas prípravných prác s národnými štatistickými úradmi, verejných konzultácií a konzultácií so zainteresovanými stranami za každý zber údajov. Opatrenia sa potom zoskupili do regulačných rámcov alebo možností politiky.

V tabuľke 1 sú uvedené výsledné možnosti, ktoré sú zoradené podľa rastúcej úrovne ambícií. **Možnosť 0** predstavuje základný scenár. V **možnosti 1** sa zbery údajov uvedené v troch existujúcich nariadeniach integrujú do nového jedného rámcového nariadenia, ktoré pokrýva aj rodový rozdiel v odmeňovaní. Zosúladia sa definície, koncepcie a prístupy a vytvorí sa celkové plánovanie na lepšiu synchronizáciu prenosov údajov. Existujú silné metodické prepojenia medzi: i) výberovým zisťovaním o štruktúre miezd a rodovým rozdielom v odmeňovaní a ii) zisťovaním nákladov práce a indexom nákladov práce. V možnosti 1 sa však neriešia nové potreby, včasnosť zberu údajov ani ich pokrytie, okrem riešení, ktoré sú poskytnuté dobrovoľne v rámci tejto možnosti.

V **možnosti 2** sa pokrytie výberového zisťovania o štruktúre miezd rozširuje na mikropodniky (hlavné informácie), pričom zisťovanie nákladov práce sa na tieto podniky nerozširuje. Rozsah oboch týchto zisťovaní sa rozširuje na sekciu klasifikácie NACE „Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie“ a štatistika voľných pracovných miest sa vzťahuje na celú ekonomiku. Včasnosť sa zlepšila v prípade indexu nákladov práce, mierne sa zlepšila

(o 2 mesiace) v prípade výberového zisťovania o štruktúre miezd a v prípade zisťovania o nákladoch práce sa nezlepšila. Periodicita oboch zisťovaní zostáva rovnaká ako v základnom scenári. Súčasťou tejto možnosti je aj vypracovanie právneho základu týkajúceho sa rodového rozdielu v odmeňovaní a pokrytia nových potrieb. V rámci tejto možnosti je zabezpečené lepšie podávanie správ o kvalite pri všetkých zberoch údajov a lepšia harmonizácia a plánovanie prostredníctvom integrovaného rámcového nariadenia.

Okrem toho sa v rámci **možnosti 3** dôkladne riešia potreby zlepšenia a harmonizácie všetkých podnikových štatistík trhu práce, ktoré vyjadrili zainteresované strany. Zahŕňa všetky identifikované politické opatrenia. Tieto opatrenia sa týkajú pokrytia, včasnosti a vysokej periodicity zisťovaní týkajúcich sa štruktúry miezd a nákladov práce, podávania správ o kvalite a využívania administratívnych údajov a inovatívnych zdrojov, zosúladenia koncepcií v jednotlivých doménach podnikovej štatistiky trhu práce, zavedenia povinného zberu údajov o rodovom rozdieli v odmeňovaní a pokrytia nových potrieb. To znamená, že pokrytie oboch zisťovaní sa rozširuje na mikropodniky a na sekciu klasifikácie NACE „Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie“ a štatistika voľných pracovných miest sa vzťahuje na celú ekonomiku. Včasnosť výberového zisťovania o štruktúre miezd sa výrazne zlepšila, zatiaľ čo zisťovanie nákladov práce sa zlepšila mierne. V rámci tejto možnosti je prínosom pre podnikovú štatistiku trhu práce lepšie podávanie správ o kvalite a lepšia harmonizácia a plánovanie prostredníctvom jedného integrovaného rámcového nariadenia.

Tabuľka 1: Možnosti 0 (základný scenár), 1, 2 a 3 podľa nového jedného rámcového nariadenia – hlavné charakteristiky a rozdiely

| Zoskupenie opatrení | Možnosť 0 (základný scenár) | Možnosť 1 | Možnosť 2 | Možnosť 3 |
|---|-----------------------------|---|---|--|
| Rodový rozdiel v odmeňovaní (ročný zber údajov) | Nie | Povinné | Úplná realizácia | Úplná realizácia |
| Pokrytie | Nie | Dobrovoľné | Mikropodniky vo výberovom zisťovaní o štruktúre miezd (len hlavné informácie). Verejný sektor zahrnutý v oboch zisťovaniach (štruktúra miezd a náklady práce). Plné pokrytie štatistiky voľných pracovných miest. | Mikropodniky v oboch zisťovaniach – štruktúra miezd a náklady práce (úplné informácie). Verejný sektor zahrnutý v oboch zisťovaniach (štruktúra miezd a náklady práce). Plné pokrytie štatistiky voľných pracovných miest. |
| Včasnosť a periodicita | Nie | Dobrovoľné (len včasnosť) | Včasnosť sa do určitej miery zlepšila (výrazné zlepšenie indexu nákladov práce a mierne zlepšenie výberového zisťovania o štruktúre miezd). Nezvýšila sa periodicita zisťovaní. | Včasnosť sa zlepšila v prípade indexu nákladov práce a zisťovaní o štruktúre miezd a nákladov práce. Periodicita oboch zisťovaní je zdvojnásobená. |
| Podávania správ o kvalite, využívanie administratívnych údajov a inovatívnych zdrojov | Nie | Dobrovoľné (ale povinné v prípade rodového rozdielu v odmeňovaní) | Úplná realizácia | Úplná realizácia |
| Nové potreby | Nie | Dobrovoľné | Áno | Áno |

Porovnanie možností a uprednostňovaná možnosť

Vykonalo sa kvalitatívne posúdenie štyroch možností vybraných na účely posúdenia vplyvu. Posudzovala sa proporcionalita a následne účinnosť, efektívnosť a koherentnosť. Zhrnutie tohto posúdenia je uvedené v tabuľke 2.

Pokiaľ ide o náklady, možnosť 3 predstavuje výrazné zvýšenie zaťaženia podnikov, čo vedie k 88 % zvýšeniu ich nákladov na vyplnenie dotazníkov zisťovaní. Možnosť 2 vedie k 11 % zvýšeniu zaťaženia podnikov. Pri možnosti 3 sa náklady zostavovateľov údajov zvýšia o 64 % oproti 12 % pri možnosti 2. Možnosť 1 spôsobuje zanedbateľné zvýšenie zaťaženia a nákladov pre podniky a národné štatistické úrady.

| | Zvýšenie nákladov pre NŠÚ (v EUR) | Zvýšenie celkových nákladov pre NŠÚ (v %) |
|-----------|---------------------------------------|---|
| Možnosť 1 | 215 000 | 1 % |
| Možnosť 2 | 3 700 000 | 12 % |
| Možnosť 3 | 19 300 000 | 64 % |
| | Zvýšenie nákladov pre podniky (v EUR) | Zvýšenie celkových nákladov pre podniky |

| | | (v %) |
|-----------|------------|-------|
| Možnosť 1 | 92 000 | 0,2 % |
| Možnosť 2 | 4 700 000 | 11 % |
| Možnosť 3 | 38 000 000 | 88 % |

Všetky možnosti zabezpečujú proporcionalitu. Zistilo sa, že potreby používateľov a poskytovateľov údajov sa nákladovo najefektívnejším spôsobom riešia v možnosti 2. Hoci by používatelia údajov uvítali ambicióznejší návrh, akým je možnosť 3, bolo by ťažké dosiahnuť dohodu o tejto možnosti vzhľadom na jej vplyv na zaťaženie podnikov.

Tabuľka 2: Porovnanie možností

| Posúdenie | | Hodnotenie | | |
|---|---|------------|-----------|-----------|
| | | Možnosť 1 | Možnosť 2 | Možnosť 3 |
| Súlad so zásadou proporcionality (vyhovuje/neisté/nevyhovuje) | Presahuje možnosť rámec toho, čo je potrebné na uspokojivé dosiahnutie cieľov? | Vyhovuje | Vyhovuje | Vyhovuje |
| | Obmedzuje sa rozsah možnosti na aspekty, ktoré členské štáty nemôžu uspokojivo dosiahnuť samy a ktoré môže EÚ dosiahnuť lepšie? | Vyhovuje | Vyhovuje | Vyhovuje |
| | Sú náklady pre EÚ, národné vlády, regionálne a miestne orgány, podniky a verejnosť primerané cieľom iniciatívy? | Vyhovuje | Vyhovuje | Neisté |
| | Je typ činnosti (výber nástroja) čo najjednoduchší a v súlade s uspokojivým dosiahnutím cieľa a účinným presadzovaním? | Vyhovuje | Vyhovuje | Vyhovuje |
| Účinnosť (-- až ++) | Strategický cieľ (SC) 1.1: Prispôsobenie regulačného rámca tak, aby umožňoval flexibilitu pri uspokojovaní nových potrieb | + | ++ | ++ |
| | SC 1.2: Včasnejšie zverejňovanie štatistík | + | + | ++ |
| | SC 1.3: Podporovanie využívania inovatívnych zdrojov a metód (ktorých kvalita bola riadne posúdená) | + | ++ | ++ |
| | SC 2: Zlepšenie pokrytia štatistiky na celú ekonomiku a zabezpečenie podrobných údajov o rodovom rozdiely v odmeňovaní | + | + | ++ |
| | SC 3: Zlepšenie konzistentnosti so súvisiacimi štatistickými doménami | + | ++ | ++ |
| | Vplyv na základné práva vrátane podpory rovnosti | + | + | ++ |
| | Sociálny vplyv | + | ++ | ++ |
| Ciele OSN v oblasti udržateľného rozvoja | 0 | + | ++ | |
| Koherentnosť so všeobecnými cieľmi politiky EÚ (-- až ++) | Koherentnosť | - | + | + |
| Efektívnosť (-- až ++) | Efektívnosť | 0 | ++ | + |

Monitorovanie a hodnotenie

Výkonnosť nového rámca podnikovej štatistiky trhu práce sa bude monitorovať a hodnotiť pomocou operatívnych cieľov stanovených v rámci každého špecifického cieľa. Na dosiahnutie týchto cieľov bolo vypracovaných 20 monitorovacích ukazovateľov a predbežných cieľov. Prvé hodnotenie uzatvárajúce fázu vykonávania by sa podľa plánu malo uskutočniť do 3 až 5 rokov po nadobudnutí účinnosti nového právneho rámca. Po prechode do fázy uplatňovania sa bude fungovanie a vplyv právnych predpisov pravidelne vyhodnocovať každé tri roky až každých päť rokov.