

Brusel 21. března 2018
(OR. en)

Interinstitucionální spis:
2018/0059 (NLE)

7416/18
ADD 3

SOC 164
EMPL 124

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel, za generálního tajemníka Evropské komise
Datum přijetí:	14. března 2018
Příjemce:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generální tajemník Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	SWD(2018) 79 final
Předmět:	PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE KONZULTACE SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI - SOUHRNNÁ ZPRÁVA Průvodní dokument k návrhu doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně

Delegace naleznou v příloze dokument SWD(2018) 79 final.

Příloha: SWD(2018) 79 final



EVROPSKÁ
KOMISE

Ve Štrasburku dne 13.3.2018
SWD(2018) 79 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE
KONZULTACE SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI - SOUHRNNÁ ZPRÁVA

Průvodní dokument k
návrhu doporučení Rady
o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně

{COM(2018) 132 final}

Kontext – evropský pilíř sociálních práv

Dne 8. března 2016 přijala Evropská komise sdělení, v němž předkládá první, předběžný nástin budoucího Evropského pilíře sociálních práv¹. Uvádí důvody, jež stojí v pozadí této iniciativy, rozebírá její úlohu, rozsah působnosti a povahu².

Na tomto základě uskutečnila Komise od března do 31. prosince 2016 rozsáhlou veřejnou konzultaci s cílem získat zpětnou vazbu k navrhovanému nástinu a zohlednit ji v konečném návrhu. Konzultace se zaměřila na diskusi o stávajících sociálních právech, měnící se realitě světa práce a společnosti a úloze pilíře jako součásti sociálního rozměru hospodářské a měnové unie. Dne 23. ledna 2017 se uskutečnila evropská konference, která tento konzultační proces završila³. Ústředním tématem tohoto konzultačního procesu byl způsob zajištění sociální ochrany lidí ve všech formách zaměstnání.

Jedna ze zúčastněných stran uvedla, že „přiměřená a udržitelná sociální ochrana by se měla vztahovat na všechny, bez ohledu na jejich pracovní postavení, s patřičným zřetelem k nejzranitelnějším osobám, a to na základě integrovaného přístupu k poskytování dávek a služeb, včetně dostupné a udržitelné zdravotní péče, která bere v úvahu vnitrostátní podmínky a kvalitní dlouhodobou péči založenou zejména na domácí péči a komunitních službách, jakož i adekvátní bydlení a podporu začlenění bezdomovců zpět do společnosti. Přiměřené dávky v nezaměstnanosti s přiměřenou dobou trvání, jakož i odpovídající systémy pro poskytování minimálních příjmů by měly zajistit dostatečnou úroveň sociální ochrany umožňující opětovné začlenění na trh práce. Důchodové systémy by měly poskytovat přiměřenou ochranu proti chudobě ve stáří a současně zajistit udržitelnost s cílem chránit budoucí generaci a poskytnout potřebné prostředky pro dětství bez chudoby.“⁴

Do diskuse přispěly rovněž další orgány EU. Zatímco Evropský hospodářský a sociální výbor⁵ (který „považuje za nezbytné, aby součástí debaty o rozvoji evropského pilíře sociálních práv zahájené Evropskou komisí byla také situace pracovníků pracujících v rámci nových forem zaměstnání a především to, jak uznat jejich postavení a zajistit jim odpovídající přístup k systémům sociálního zabezpečení a sociální ochrany“) a Výbor regionů⁶ (který „věří, že nové formy zaměstnání nebo zavedení nových společných minimálních standardů EU musí vždy umožňovat přiměřenou úroveň sociální ochrany“) do diskuse vnesly tato témata, Evropský parlament⁷ zašel dále a vyzval k přijetí „doporučení, které umožní všem lidem vykonávat všechny formy zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti“.

¹ COM (2016) 127 final.

² Sdělení také doprovázely dva pracovní dokumenty útvarů Komise: v prvním byly uvedeny klíčové trendy v hospodářské a společenské oblasti a v oblasti trhu práce, z nichž pilíř vychází a k jejichž řešení by měl pomoci, druhý připomíná nejdůležitější právní acquis na úrovni EU. Pracovní dokumenty útvarů Komise „Klíčové trendy v oblasti hospodářství, zaměstnanosti a sociálních věcí, které stojí za evropským pilířem sociálních práv“ (SWD(2016) 51) a „Sociální acquis EU“ (SWD(2016) 50) ze dne 8. března 2016.

³ [Webové stránky konference](#).

⁴ SWD(2017) 206 final, [dostupné on-line](#).

⁵ EESC SOC/542, [dostupné on-line](#).

⁶ Stanovisko VR 2868/2016, [dostupné on-line](#).

⁷ Usnesení EP 2016/2095(INI), [dostupné on-line](#).

Iniciativa v oblasti přístupu k sociální ochraně

V rámci informování o této iniciativě bylo provedeno několik konzultací se zúčastněnými stranami. Jedná se o dvoufázovou konzultaci s evropskými sociálními partnery dle článku 154 Smlouvy o fungování EU a otevřenou veřejnou konzultaci.

1. Výsledky počátečního posouzení dopadů

Komise obdržela v rámci zpětné vazby k počátečnímu hodnocení dopadů devět stanovisek od jednotlivců/subjektů z Nizozemska (6), Belgie, Německa a Spojeného království. Zpětná vazba od jednotlivců/sdružení v Nizozemsku zdůrazňuje subsidiaritu a to, že osoby samostatně výdělečně činné chtějí nést odpovědnost za svá rozhodnutí, včetně pojištění rizik. Podnikatelská organizace ve Spojeném království se domnívá, že pro členské státy je jednodušší v krátkém až středním období (2–5 let) zavést dobrovolné systémy, které je však třeba zavést na vnitrostátní úrovni, a pro vlády by tak mohlo být obtížné nalézt shodu. Zpětná vazba organizace EuroHealthNet se soustřeďuje na významnou roli, kterou má sociální ochrana v oblasti snižování nerovností v oblasti zdraví, přičemž zastřešující asociace Německého sociálního pojištění (DSV) podporuje diskusi o přístupu k sociální ochraně a vytváření systémů sociální ochrany, které budou odpovídat podmínkám měnícího se světa práce v budoucnosti.

2. Výsledky první fáze konzultace se sociálními partnery

První fáze konzultace se sociálními partnery byla zahájena dne 29. dubna a ukončena dne 23. června 2017.

Mezi odborovými svazy, které v rámci konzultace vyjádřily své stanovisko, byly Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Eurocadres a Evropská manažerská konfederace (CEC), Evropská konfederace nezávislých odborových organizací (CESI), Evropská aliance pro umění a zábavu (EAEA) a Evropská federace novinářů (EFJ). Je třeba poznamenat, že ve stanovisku konfederace EKOS byl rovněž zohledněn názor 10 odvětvových odborových organizací EKOS.

Na straně zaměstnavatelů zaslali v rámci konzultace svá stanoviska organizace BusinessEurope, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP), EuroCommerce, Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků (UEAPME), Rada evropských zaměstnavatelů kovoprůmyslu, strojírenského průmyslu a technologií (CEEMET), Rada evropských obcí a regionů (CEMR), Skupina evropských zaměstnavatelů v chemickém průmyslu (ECEG), Hotely, restaurace a kavárny v Evropě (HOTREC), Obchodní zastoupení v EU pro maloobchod, velkoobchod a mezinárodní obchod (EuroCommerce), Skupina zaměstnavatelů Výboru zemědělských organizací v Evropské unii (GEOPA-COPA) a Světová konfederace práce (WEC).

Identifikace témat v oblasti přístupu k sociální ochraně

Sociální partneři se vesměs shodli na tom, že v oblasti přístupu pracovníků v nestandardních formách zaměstnání a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně existují problémy.

Zaměstnavatelé však zdůraznili, že označení velmi rozdílných pracovních forem souhrnným názvem „nestandardní“ není vhodné, protože nezohledňuje rozdíly mezi těmito různými formami a potřebami a přáními osob, které v rámci nich pracují, a to i pokud jde o přístup k sociální ochraně (BusinessEurope). Konfederace WEC dále zdůraznila rozdíly v rámci skupiny samostatně výdělečně činných osob. UEAPME vyzývá k podrobnému zmapování

národních politik, dostupnosti a nabídky individualizovaných systémů sociální ochrany a jejich využívání podle různých skupin. CEEP zdůrazňuje různé modely trhu práce a sociální modely, které vysvětlují různé úrovně ochrany.

Odborové svazy sice uznávají, že identifikace témat jde správným směrem, lze zde však dosáhnout zlepšení, a to tak, že se uvede, že u nových forem práce se jedná o nízkou kvalitu pracovních míst a nejisté podmínky, což vede spíše k nedostatečné ochraně před životními riziky než ke skutečným pracovním příležitostem (EKOS, Eurocadres). Témata lze rozšířit i na právo na kolektivní vyjednávání, spravedlivé odměňování pro všechny a právo na svobodu sdružování pro všechny pracovníky (EFJ). Odborové svazy dále zdůraznily, že je třeba zajistit soulad s návrhy týkajícími se informací o systému sociálního zabezpečení v rámci směrnice o písemném prohlášení. (EKOS, Eurocadres).

Nejdůležitější oblasti služeb sociální ochrany a zaměstnanosti

Odborové svazy považují všechny oblasti za stejně důležité a podporují integrovaný a holistický přístup k sociální ochraně, bez ohledu na výše uvedené body o rozdílech mezi oblastmi politiky, včetně všech odvětví, na něž se vztahuje úmluva MOP 102 (a nařízení o koordinaci systémů sociálního zabezpečení). Pokud je však třeba zvolit prioritní oblasti, CEC by upřednostňovala ty, které nejsou univerzální. Přístup k souvisejícím službám zaměstnanosti je třeba umožnit všem.

Ze strany zaměstnavatelů zaznívají různé názory. Dle názoru BusinessEurope tato problematika předpokládá v této oblasti iniciativu EU (s níž tato organizace nesouhlasí). EuroCommerce se domnívá, že klasifikace oblastí sociální ochrany není proveditelná, zatímco COPA zdůrazňuje pracovní úrazy a nemoci z povolání. HOTREC označuje sociální ochranu za vnitrostátní pravomoc, zdůrazňuje však, že dovednosti, vzdělávání a odborná příprava by měly být snadno dostupné všem občanům.

Osobní působnost iniciativy EU

Obecně platí, že odbory jsou pro širokou osobní působnost, a chtějí, aby se iniciativa EU týkala všech pracovníků v nestandardních formách zaměstnání, jakož i osob samostatně výdělečně činných. Někteří však v první řadě vyzývají k vymezení zásad, které by na úrovni EU umožnily jednotný výklad právní povahy různých forem zaměstnání (CEC, CESI).

Zaměstnavatelé mají k otázce osobní působnosti iniciativy EU spíše rezervovaný postoj, neboť s iniciativou EU nesouhlasí (BusinessEurope), odkazují na zásadu subsidiarity (HOTREC), nebo se domnívají, že osobní působnost by závisela na povaze příslušné iniciativy (EuroCommerce). CEMR zdůrazňuje, že definice právní povahy různých forem zaměstnání musí být jasnější, zatímco COPA by do právní iniciativy EU zahrnula všechny pracovníky v nestandardním zaměstnání, ale samostatně výdělečně činné osoby by zahrnula jen do doporučení.

Právní předpisy EU a nástroje na úrovni EU

BusinessEurope, UEAPME a EuroCommerce nepovažují změny legislativy EU v této oblasti za nutné ani vhodné. Otevřená metoda koordinace a proces evropského semestru, včetně referenčních hodnot, by byly správným nástrojem pro vzájemné učení a sdílení příkladů správné praxe. Cílem by měla být vyšší pružnost národních politik, a to na základě příkladů z příslušných jiných vnitrostátních postupů. Další organizace zaměstnavatelů upozorňují na odvětvový sociální dialog (COPA), kompetence členských států a zásady subsidiarity a proporcionality (CEEMET, ECEG, EuroCommerce, WEC a CEEP).

Odborové svazy se domnívají, že změna právních předpisů EU je nutná. Dle EKOS a CESI je potřeba lépe vymáhat stávající právní předpisy, zejména na vnitrostátní úrovni. CEC uvádí, že je třeba snížit administrativní zátěž, která může být spojena s poskytováním informací o pracovní situaci jednotlivce, a zajistit účinnou přenositelnost všech nároků.

Ochota zahájit jednání

Ochotu zahájit jednání vyjádřily všechny odborové organizace. V případě, že sociální partneři EU s vyjednáváním nebudou souhlasit nebo jednání nebudou úspěšná, vyzývají odbory Komisi, aby předložila legislativní návrh.

Zaměstnavatelé neplánují zahájit dialog podle článku 155 Smlouvy o fungování EU, protože opatření na úrovni EU – s výjimkou vzájemného učení a sdílení příkladů správné praxe (BusinessEurope) – nepovažují za nutná, nebo proto, že v této oblasti převažuje subsidiarita (HOTREC, UAPME), a lze ji tudíž lépe řešit na vnitrostátní úrovni (EuroCommerce) nebo v rámci odvětvového sociálního dialogu (COPA). CEEP zdůrazňuje, že je nejprve třeba definovat platné ukazatele.

Rozsah konzultace

Konfederaci EKOS chyběly jasné návrhy na vytvoření kvalitních pracovních míst – s dohodnutými ukazateli pro jejich sledování, včetně přístupu k sociální ochraně. Považovala proto identifikované klíčové aspekty nedostatečného přístupu (rozdíly v přístupu k sociální ochraně, nedostatek přenositelnosti práv, jakož i nedostatečná transparentnost ohledně nároků na sociální ochranu) za významné problémy, které je třeba řešit, kladla by však důraz na problematiku odlišná sociální práva osob s ohledem na sociální ochranu a služby zaměstnanosti.

Další konzultace se sociálními partnery

GŘ pro zaměstnanost a sociální věci pořádalo dvoustranné schůzky se všemi 16 sociálními partnery, kteří v první fázi procesu konzultace uplatnili své podněty. Tato setkání se konala od 14. července do 5. září. Cílem těchto dvoustranných schůzek bylo vyjasnit si technické aspekty a případně získat další informace. Získané informace jsou uvedeny v příslušných kapitolách tohoto dokumentu.

3. Výsledky druhé fáze konzultace se sociálními partnery

Druhá fáze konzultace se sociálními partnery byla zahájena dne 20. listopadu a ukončena 5. ledna 2018.

Mezi odborovými svazy, které v rámci konzultace vyjádřily své stanovisko, byly Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Eurocadres a Evropská manažerská konfederace (CEC), Evropská konfederace nezávislých odborových organizací (CESI), Evropská aliance pro umění a zábavu (EAEA), UNI global union europa a Světová konfederace práce (WEC).

Na straně zaměstnavatelů zaslaly v rámci konzultace své připomínky organizace BusinessEurope, Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP), EuroCommerce, Evropské sdružení řemesel a malých a středních podniků (UEAPME), Rada evropských zaměstnavatelů kovoprůmyslu, strojírenského průmyslu a technologií (CEEMET), Skupina evropských zaměstnavatelů v chemickém průmyslu (ECEG) a Hotely, restaurace a kavárny v Evropě (HOTREC).

Cíle pojištění, přenositelnosti a transparentnosti

Odborové svazy souhlasí v rámci iniciativy s cíli pojištění, přenositelnosti a transparentnosti. Formální a skutečné pojištění je pro EKOS nejdůležitější a tento cíl by měl být doplněn o přístup k *odpovídající* sociální ochraně. Odvody a dávky osob samostatně výdělečně činných a nestandardních pracovníků by měly být co nejbližší odvodům a dávkám u standardních pracovních smluv (CESI). Vázanost práv na sociální ochranu na jednotlivce by neměla vést k individualizaci sociální ochrany, kolektivní rozměr je třeba zachovat (EAEA). Je třeba zajistit plnou přenositelnost a akumulaci těchto práv, dávek a nároků bez ohledu na formu nebo trvání pracovního poměru (UNI Europa). Rovněž byl zdůrazněn význam přístupu k odborné přípravě a službám zaměstnanosti (Eurocadres). Všechny odborové svazy souhlasí s potřebou vyšší transparentnosti.

Ze strany zaměstnavatelů zaznívají různé názory. Většina organizací zaměstnavatelů s těmito třemi cíli do značné míry souhlasí, ale zdůrazňuje pravomoc členských států v této oblasti (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEMET, CEEP a UAPME).

ECEG nesouhlasí s názorem, že nestandardní pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné mají omezený přístup k sociální ochraně a nepovažuje za nutné stanovit společnou definici pracovníka na úrovni EU.

HOTREC souhlasí s tím, že je zapotřebí větší transparentnost, domnívá se však, že zásada subsidiarity je důležitější, a proto upřednostňuje zmapování přenositelných systémů na vnitrostátní úrovni.

Možnost povinného nebo dobrovolného formálního pojištění

Všechny odborové svazy upřednostňují povinné formální pojištění za stejných podmínek, jaké mají standardní pracovníci (EKOS, EAEA), je však třeba zohlednit národní tradice (CEC).

Zaměstnavatelé na tyto možnosti vyjádřili různé názory. ECEG souhlasí s tím, že sociální ochrana by měla být povinná, ale zaměstnanci by měli mít právo zvolit si způsob pojištění (veřejné nebo soukromé). BusinessEurope zdůraznila svobodu volby pro osoby samostatně výdělečně činné. CEEP a EuroCommerce upřednostňují dobrovolné formální pojištění s cílem zohlednit různorodost forem zaměstnání i heterogenitu osob samostatně výdělečně činných. HOTREC, CEEMET a UAPME poukázaly na to, že subsidiarita by měla mít přednost.

Přiměřená opatření s cílem zajistit skutečné pojištění

Odborové svazy a zaměstnavatelé mají na vhodná opatření protichůdné názory. Odborové svazy preferují stávající systémy rozšířit a přizpůsobit je lidem ve všech formách zaměstnání (EKOS), a to maximálním využitím možností stanovených ve Smlouvách (CESI). Zmíněna je směrnice EU se závaznými minimálními zásadami a požadavky (Uni europa, EAEA), ta by však neměla narušovat stávající *acquis* EU, snižovat stávající vnitrostátní standardy a neměla by ani vést ke sjednocení práv na nižší úrovni.

Na druhé straně organizace zaměstnavatelů s právně závaznými opatřeními v této oblasti nesouhlasí, protože je dle jejich názoru důležitější zásada subsidiarity (ECEG, HOTREC), uvítaly by však použití otevřené metody koordinace, evropského semestru, sdílení příkladů správné praxe, referenčního srovnávání a srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů (BusinessEurope). Některé organizace zaměstnavatelů (CEEP a EuroCommerce) považují za vhodné doporučení Rady.

Minimální požadavky pro zajištění přenositelnosti a transparentnosti

Podle odborových svazů vyžadují trendy na trhu práce určitý společný minimální standard v oblasti sociální ochrany (CESI). Plná přenositelnost by měla být zaručena vázaností práv na sociální ochranu na jednotlivce prostřednictvím jednotného výpočtu a agregace, aniž by však došlo k individualizaci sociální ochrany (EKOS).

Někteří zaměstnavatelé souhlasí se zásadou přenositelnosti práv, ale před vytvořením právně závazných opatření požadují posouzení dopadů (ECEG), nebo se domnívají, že přednost má subsidiarita a že je třeba spíše zmapovat stávající přenositelné systémy (HOTREC).

Jiní doporučují, aby se EU omezila na obecná ustanovení (UAPME), nebo chtějí omezit přenositelnost na minimální práva na sociální ochranu (EuroCommerce). Správní náklady na přenositelnost by měly být minimální a novému zaměstnavateli by v souvislosti s převzetím převáděných práv neměly vzniknout žádné dodatečné náklady (CEEP).

Ochota zahájit jednání

Ochotu zahájit jednání vyjádřily všechny odborové organizace. EKOS však byla přesvědčena, že již není prostor pro formální vyjednávání, a ostatní odborové svazy vyzývají Komisi, aby před volbami do Evropského parlamentu v roce 2019 předložila legislativní návrh. Zaměstnavatelé neplánují zahájit dialog podle článku 155 Smlouvy o fungování EU, protože pro opatření na úrovni EU nevidí potřebu.

4. Výsledky veřejné konzultace

Otevřená veřejná konzultace (OVK) probíhala od 20. listopadu 2017 do 15. ledna 2018. V rámci této veřejné konzultace poskytlo své odpovědi 119 respondentů, z nichž bylo 62 organizací, 7 správ, 37 občanů a 13 dalších subjektů (např. výzkumné ústavy, sítě atd.). Většina odpovědí přišla ze zemí s rozvinutými systémy sociální ochrany jako Německo (18), Belgie (16), Francie (15) a Švédsko (14). Bylo doručeno 15 stanovisek, zejména z Německa (5), Belgie (4), Francie (2) a Spojeného království (2), a to od regionálních a ústředních vládních institucí, poskytovatelů sociální ochrany, družstev, organizací osob samostatně výdělečně činných, odborových svazů, jedné nevládní organizace a jedné společnosti.

Problémy

„Souhlasíte s identifikací problémů uvedených v podkladovém dokumentu?“

Asi dvě třetiny respondentů souhlasily s problémy, které Komise identifikovala. Nejvíce respondentů se shodlo na problému rozdílů ve skutečném pojištění, na druhém místě byl problém regulatorní složitosti.

	Souhlasím (z celkových 119 odpovědí)
Rozdíly ve formálním pojištění	66
Rozdíly ve skutečném pojištění	78
Nedostatečná přenositelnost	65
Nedostatečná transparentnost	69
Regulatorní složitost	75
Existují další problémy	62

Zásady

„Myslíte si, že by následující obecné politické zásady měla řešit případná iniciativa EU?“

Velká většina respondentů se vesměs shodla na tom, že by zásady mělo řešit případné opatření EU, včetně poskytování přiměřené sociální ochrany pro všechny pracovníky bez ohledu na jejich pracovní poměr, vázanosti práv jednotlivců na výkon práce a přenositelnosti práv, transparentnosti informací a zjednodušení administrativních požadavků. Pouze 14 respondentů souhlasilo s možností, že „není třeba žádných opatření“.

	Souhlasím (z celkových 119 odpovědí)
Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek i osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.	85
Vázanost práv jednotlivců na výkon práce (a ne na smlouvu) a zavedení přenositelnosti práv	72
Zajištění transparentnosti práv a souvisejících informací	86
Zjednodušení administrativních požadavků	82
Není třeba žádných opatření	14

Možnosti

V souvislosti s uvedenými možnostmi 69,7 % respondentů uvedlo, že práva a povinnosti v oblasti sociální ochrany by měly být povinné pro každý druh pracovního místa bez ohledu na typ smlouvy, a 56,3 % respondentů se domnívá, že povinná ochrana a odvody nestandardních pracovníků je třeba sladit s úrovní standardních pracovníků.

64,7 % respondentů si myslí, že práva a povinnosti v oblasti sociální ochrany by měly být povinné pro všechny osoby samostatně výdělečně činné, a 47,1 % respondentů se domnívá, že povinná ochrana a odvody osob samostatně výdělečně činných by se měly sladit s úrovní standardních pracovníků.

V neposlední řadě 52,94 % respondentů si myslí, že jednotný systém sociální ochrany, který by se vztahoval na všechny zaměstnané osoby, by byl nejvhodnějším způsobem pro zajištění skutečného pojištění. 54,6 % respondentů dokonce považuje jednotný systém sociální ochrany za vhodný i pro osoby samostatně výdělečně činné.

Nástroje

Téměř tři čtvrtiny respondentů (72,3 %) zdůrazňují potřebu opatření na úrovni EU. Celkem 54,6 % respondentů považuje zavedení nové legislativy EU (např. směrnice) za vysoce efektivní. Pouze 4,2 % respondentů si myslí, že by byla vysoce účinná „měkká“ legislativa EU (např. doporučení Rady).

Dopady

Podle velké většiny respondentů by dopad zavedení **povinného** práva na sociální ochranu u všech forem zaměstnání byl pro evropskou společnost, trh práce, pracovníky, veřejné finance a hospodářství pozitivní.

„Dopad zavedení povinného práva na sociální ochranu u všech forem zaměstnání by byl dle vašeho názoru pozitivní, neutrální nebo negativní pro: hospodářství“

	Pozitivní (z celkových 119 odpovědí)
Konkurenceschopnost	73
Odolnost a přizpůsobivost	72
Hospodářský růst	72

ale spíše neutrální vůči malým a středním podnikům (MSP)

„Dopad zavedení povinného práva na sociální ochranu u všech forem zaměstnání by byl dle vašeho názoru pozitivní, neutrální nebo negativní pro: malé a střední podniky“

	Neutrální (z celkových 119 odpovědí)
Náklady	51
Hospodářskou soutěž	45

Na druhé straně by mělo zavedení **dobrovolného** práva na sociální ochranu tam, kde v současnosti existují nedostatky, na evropskou společnost, trh práce, pracovníky, veřejné finance a hospodářství neutrální/negativní dopad.

„Dopad zavedení dobrovolného práva na sociální ochranu tam, kde v současnosti existují nedostatky, by byl dle vašeho názoru: hospodářství“

	Negativní (z celkových 119 odpovědí)	Neutrální (z celkových 119 odpovědí)
Konkurenceschopnost	45	43
Odolnost a přizpůsobivost	49	40
Hospodářský růst	49	41

ale spíše neutrální vůči malým a středním podnikům (MSP)

„Dopad zavedení dobrovolného práva na sociální ochranu tam, kde v současnosti existují nedostatky, by byl dle vašeho názoru: malé a střední podniky“

	Neutrální (z celkových 119 odpovědí)
Náklady	55
Hospodářskou soutěž	62