



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 9.4.2014
SWD(2014) 138 final

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

SOUHRN POSOUZENÍ DOPADŮ

Průvodní dokument k

návrhu rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady,

kterým se zřizuje evropská platforma pro posílení spolupráce při předcházení nehlášené práci a odrazování od ní

{COM(2014) 221 final}

{SWD(2014) 137 final}

OBSAH

1.	Souvislosti	2
2.	Vymezení problému	3
2.1.	Správa – problém vyžadující akci	4
3.	Právo EU jednat a subsidiarita	5
4.	Cíle	5
4.1.	Obecné cíle.....	5
4.2.	Specifické cíle	6
4.3.	Operativní cíle.....	6
5.	Možnosti politiky	6
6.	Analýza dopadů.....	7
6.1.	Možnost 1: Žádné nové kroky.....	7
6.2.	Možnost 2: Lepší koordinace různých stávajících pracovních skupin/výborů na úrovni EU	7
6.3.	Možnost 3: Samostatný subjekt s dobrovolným členstvím.....	7
6.4.	Možnost 4: Samostatný subjekt s povinným členstvím	8
6.5.	Možnost 5: Začlenění boje proti nehlášené práci do Eurofoundu.....	8
7.	Srovnání možností.....	8
8.	Sledování a hodnocení	8

1. SOUVISLOSTI

Problém vysoké míry výskytu nehlášené práce je jedním z hlavních bodů agendy politiky EU, zejména v souvislosti s tvorbou pracovních míst, kvalitou pracovních míst a fiskální konsolidací.

Strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění stanoví jako cíl do roku 2020 75% zaměstnanost osob ve věku 20–64 let¹. Aby se podnítil pokrok směrem k cíli, Komise přijala stěžejní iniciativu „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“², která zdůraznila potřebu přechodu od neformální nebo nehlášené práce k řádnému zaměstnání.

V balíčku týkajícím se zaměstnanosti³, přijatém v dubnu 2012, Komise dále zdůraznila, že přeměna neformální nebo nehlášené práce na řádné zaměstnání by mohla mít pozitivní dopad na produktivitu, pracovní normy a dlouhodobě na rozvíjení dovedností. Komise v balíčku zdůraznila nutnost zlepšit spolupráci mezi členskými státy a oznámila zahájení konzultací o zřízení platformy EU mezi inspektoráty práce a dalšími donucovacími orgány za účelem boje proti nehlášené práci, jejímž cílem by bylo zlepšit spolupráci, sdílet osvědčené postupy a stanovit společné zásady inspekci.

V letech 2012 a 2013 obdrželo několik členských států doporučení pro jednotlivé země ohledně nehlášené práce, stínové ekonomiky, daňových úniků a/nebo dodržování daňových předpisů.

Hlavní směr politiky zaměstnanosti⁴ č. 7 „zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst“ nabádá členské státy, aby zintenzivnily sociální dialog a řešily problém segmentace trhu práce opatřeními, která se zaměří na zaměstnání s nejistými pracovními podmínkami, na podzaměstnanost a na nehlášenou práci.

V roční analýze růstu na rok 2013⁵ se uvádí, že klíčovou úlohu v boji proti nehlášené práci za účelem přípravy na obnovu vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst hrají společně s orgány veřejné moci sociální partneři. Roční analýza růstu na rok 2014⁶ zdůrazňuje potřebu posílit boj proti nehlášené práci v souvislosti s řešením nezaměstnanosti a sociálních důsledků krize.

¹ Sdělení Komise „Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“, KOM(2010) 2020 ze dne 3. března 2010

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

³ Sdělení Komise „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“, KOM(2010) 682 ze dne 23. listopadu 2010

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682:CS:NOT>

⁵ Sdělení Komise „Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst“, COM(2012) 173 final ze dne 18. dubna 2012

⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=101&newsId=1270&furtherNews=yes>

⁷ Rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32010D0707:CS:NOT>

⁹ Sdělení Komise „Roční analýza růstu na rok 2013“, COM(2012) 750 final ze dne 28. listopadu 2012

¹⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_en.htm

¹¹ Sdělení Komise „Roční analýza růstu na rok 2014“, COM(2013) 800 final

¹² http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_cs.pdf

2. VYMEZENÍ PROBLÉMU

Ve sdělení Komise z roku 2007⁷ je nehlášená práce definována jako „jakákoliv placená činnost, která je zákonná, pokud jde o její povahu, avšak není ohlášená orgánům veřejné moci, s přihlédnutím k rozdílům v systému regulace členských států“.

Nehlášenou práci ovlivňuje široká škála hospodářských, společenských, institucionálních a kulturních faktorů. Přisuzuje se jí odpovědnost za blokování prorůstové hospodářské, rozpočtové a sociální politiky a zejména za snižování kvality práce, ohrožování finanční udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení a oslabování konkurenčního prostředí pro podniky⁸.

Skutečnost, že nehlášená práce se nesleduje ani neregistruje a ve vnitrostátních právních předpisech je definována rozdílně, ztěžuje získání spolehlivých odhadů, nakolik je v jednotlivých členských státech rozšířena. V přístupu k nehlášené práci a k jejímu měření se používají různé metody (podrobně jsou objasněny v příloze II).

Obecně lze definovat tři druhy nehlášené práce. Prvním z nich je nehlášená práce ve formálním podniku, včetně „nedostatečně hlášené práce“ ve formě „výplat na ruku“ (kdy se jen část mzdy vyplácí oficiálně, zatímco zbytek dostává pracovník na ruku) a situací, kdy je pracovník vykazován na částečný úvazek, ale ve skutečnosti pracuje na celý úvazek. Dále existuje nehlášená práce na vlastní účet nebo samostatná výdělečná činnost, při níž se poskytují služby buď formálnímu podniku, nebo jiným klientům, například domácnostem. Třetím druhem nehlášené práce je poskytování zboží a služeb sousedům, rodině, přátelům nebo známým, do níž mohou spadat stavební práce nebo opravy, úklid, péče o děti nebo o seniory, někdy poskytovaná jako určitý druh vzájemné pomoci. Tato třetí kategorie nestojí v centru pozornosti této iniciativy.

S nehlášenou prací je často spojováno zneužívání statutu osob samostatně výdělečně činných, ať už na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničním kontextu. Nepravá samostatná výdělečná činnost vzniká tehdy, když je osoba vedena jako samostatně výdělečně činná, nikoli jako zaměstnaná, aby se vyhnula určitým povinnostem vyplývajícím z právních předpisů a z praxe vztahujícím se na zaměstnance, jako jsou předpisy v oblasti práce a placení daní nebo příspěvků na sociální zabezpečení. Lze namítnout, že nepravá samostatná výdělečná činnost je chybně vykazovanou činností a jako takovou ji nelze považovat za nehlášenou práci. Nepravá samostatná výdělečná činnost však může mít negativní důsledky, pokud jde o zdraví a bezpečnost a o sociální zabezpečení dotčených pracovníků, jakož i o daňové příjmy, ačkoli obvykle méně škodlivé než nehlášená práce.

Nárůst neformální ekonomiky je často vnímán jako reakce na nedostatky formálního trhu práce⁹. Okolnostmi, které vedou k těmto nedostatkům, mohou být vysoké náklady práce, nedostatek pracovních sil (z hlediska kvantity a kvality), nedostatek

Viz rovněž návrh společné zprávy o zaměstnanosti, který je přílohou sdělení Komise o roční analýze růstu na rok 2014 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf

⁷ „Zintenzivnění boje proti nehlášené práci“, KOM(2007)0628 v konečném znění: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:CS:HTML>

⁸ Regioplan, 2010.

⁹ Nehlášená práce v Evropě: směrem k integrovanému přístupu v boji proti nehlášené práci, Regioplan 2001 http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf

pracovních míst nebo nepružnost trhu práce. Při posuzování příčin nehlášené práce je navíc velmi důležitá míra důvěry, kterou lidé mají ve vládu a vládní agentury, a míra začlenění, kterou zažívají ve společnosti. Je-li míra identifikace s vládou nebo společností všeobecně velmi nízká, budou lidé snadněji jednat v rozporu s obecnými pravidly¹⁰. Dalšími významnými faktory jsou transparentnost právních předpisů a jejich prosazování. Jsou-li kontrolní mechanismy nejasné nebo neúčinné nebo pokud neexistují, budou mít lidé větší tendenci vyhýbat se daním tak, že budou vykonávat nehlášenou práci.

Důsledkem nehlášené práce jsou často horší pracovní podmínky. Nejsou dodržována zaměstnanecká práva, jako je roční dovolená a pracovní doba, a povinnosti v oblasti zdraví a bezpečnosti. Není brána v potaz potřeba odborné přípravy nehlášených pracovníků. Mají menší jistotu zaměstnání, nemusí mít právo na náhrady v souvislosti s propouštěním a na dávky v nezaměstnanosti a na další dávky vzhledem ke skutečnosti, že neplatí příspěvky na sociální zabezpečení nebo na zdravotní pojištění, ani je nikdo neplatí za ně. Jelikož za ně nejsou placeny ani příspěvky na důchodové pojištění, jsou jejich nároky na důchod nižší. Mohou mít omezený přístup k půjčkám, neboť nemají legitimní příjem.

Zaměstnavatelé, kteří neohlašují práci svých zaměstnanců, vytváří mezi sebou a společnostmi, jež pravidla dodržují, nekalou soutěž. Takové narušení soutěže může mít i přeshraniční rozměr v případě, že v jedné zemi se proti nehlášené práci systematicky bojuje, zatímco v sousední zemi není tento problém pro orgány veřejné moci prioritou. Tyto negativní důsledky neunesou pouze konkurenti a zaměstnanci, ale nevýhodám by mohl v dlouhodobém výhledu čelit potenciálně i podnik jako takový. Mohla by být omezena jeho schopnost získat úvěr, který je nezbytný k dalšímu rozvoji podnikání.

2.1. Správa – problém vyžadující akci

Hlavní zodpovědnost při řešení nehlášené práce mají členské státy. Kroky na úrovni EU však mohou hrát doplňkovou úlohu a mohou pomoci členským státům při řešení následujících aspektů:

- 1) Nedostatečná spolupráce mezi donucovacími orgány různých členských států při předcházení nehlášené práci a odrazování od ní.

Boj proti nehlášené práci spočívá většinou na třech druzích donucovacích orgánů: a) inspektorátech práce, které se zabývají zneužívajícím chováním, pokud jde o pracovní podmínky a/nebo zdravotní a bezpečnostní normy, b) inspektorátech sociálního zabezpečení, které bojují proti podvodům v oblasti příspěvků na sociální pojištění, a c) daňových orgánech, které se zabývají daňovými úniky. V některých případech se na těchto úkolech podílejí i sociální partneři¹¹. V některých členských státech jsou navíc zapojeny i celní orgány, migrační orgány, policie a úřad veřejného

¹⁰ Regioplan, 2001.

¹¹ V Německu existují dohody mezi spolkovým ministerstvem financí a sociálními partnery ve stavebnictví, v odvětvích služeb natěračů a průmyslových textilních služeb, v Bulharsku existuje národní ústředí „pravidel pro obchod“ a v Lucembursku byla zavedena identifikační karta pro každého pracovníka na stavbě.

žalobce (viz příloha III). V některých případech byly vytvořeny nové orgány, meziministerské agentury, vnitrostátní řídicí skupiny a tripartitní výbory¹².

Členské státy dostatečně nevyužívají zkušenosti nabyté v jiných členských státech. Vzájemně se od sebe neučí, jak nehlášené práci předcházet nebo jak její výskyt snížit.

2) Obtíže při řešení mezinárodního (přeshraničního) rozměru nehlášené práce.

Mobilita pracovníků napříč členskými státy představuje základní svobodu v rámci Unie. Na podporu výkonu tohoto práva probíhá několik iniciativ. Využívání přeshraničních situací ke krytí nehlášené práce může toto základní právo zpochybnit. Pro příslušné orgány je velmi obtížné určit zaměstnanecký statut osoby z jiného členského státu a ověřit práva a povinnosti takového pracovníka. K odhalování nehlášené práce v přeshraničních situacích je více zapotřebí spolupráce mezi členskými státy.

3. PRÁVO EU JEDNAT A SUBSIDIARITA

Předcházení nehlášené práci a odrazování od ní přispívá k lepšímu prosazování právních předpisů EU a vnitrostátních právních předpisů, a to zejména v oblasti zaměstnanosti, pracovního práva, zdraví a bezpečnosti a koordinace sociálního zabezpečení. Boj proti nehlášené práci v souvislosti s přeshraniční mobilitou je zásadní pro zachování důvěryhodnosti základního práva na volný pohyb.

Prispěl by k vytváření formálních pracovních míst, zvýšil by kvalitu pracovních podmínek a napomohl by zvýšení míry začlenění na trhu práce a k všeobecnému sociálnímu začlenění.

EU je oprávněna jednat v oblasti nehlášené práce na základě článků SFEU o sociální politice, zejména článku 153, který umožňuje přijmout iniciativu EU s hlavním cílem podpořit zaměstnanost a zlepšit pracovní podmínky prostřednictvím podpory úsilí členských států při předcházení nehlášené práci a odrazování od ní. To umožní spolupráci mezi členskými státy formou výměny informací a osvědčených postupů, rozvoje odborných znalostí a operativnější koordinace kroků, do nichž jsou zapojeny donucovací orgány, jejichž činnost se vztahuje na všechny pilíře nehlášené práce: práci, sociální problematiku a daně.

Pravomoci EU spočívají v řešení přeshraničních aspektů narušení a destabilizace souvisejících s vysokou mírou nehlášené práce, výhod vzájemného učení a potřeby přeshraniční spolupráce za účelem boje proti některým formám nehlášené práce.

Všem členským státům jsou společné takové problémy při řešení nehlášené práce, jako je například zjišťování nehlášené práce a nedostatečná spolupráce mezi různými donucovacími orgány. Kroky na úrovni EU mohou zvýšit účinnost a účelnost kroků členských států při řešení problematiky nehlášené práce. EU může podporovat výměnu osvědčených postupů i pokročilejší koordinaci opatření.

¹²

Státní agentura pro zaměstnanecká práva (NERA) v Irsku, inspektorát SZW (reorganizovaný v roce 2012) v Nizozemsku, sociální informační a vyšetřovací služba v Belgii, meziadministrativní jednotka pro boj proti ilegální práci (CIALTI) v Lucembursku, meziministerská delegace pro boj proti ilegální práci DLNF ve Francii. MOP/LABADMIN, 2013.

Kroky EU by podpořily úsilí členských států posílením spolupráce při předcházení nehlášené práci a odrazování od ní na úrovni EU, čímž by se tato spolupráce stala účinnější a účelnější, a tím by přinesly přidanou hodnotu krokům členských států.

4. CÍLE

4.1. Obecné cíle

Obecným cílem politiky je podpořit členské státy v jejich úsilí při předcházení nehlášené práci a při odrazování od ní.

4.2. Specifické cíle

Specifickými cíli této iniciativy v tomto obecném rámci je:

- 1) zlepšit spolupráci mezi různými donucovacími orgány členských států na úrovni EU za účelem účinnějšího a účelnějšího předcházení nehlášené práci a odrazování od ní;
- 2) zlepšit technickou způsobilost různých donucovacích orgánů členských států k řešení přeshraničních aspektů nehlášené práce;
- 3) zvýšit informovanost členských států o naléhavosti problému a podnítit členské státy, aby zintenzívnily úsilí v boji proti nehlášené práci.

4.3. Operativní cíle

Na operativní úrovni je cílem této iniciativy:

- 1) poskytnout fórum, kde by odborníci z různých členských států navázali kontakty a sdíleli informace a osvědčené postupy. Přínosem, o nějž by fórum usilovalo, by mohlo být vytvoření „databáze znalostí“ o různých postupech používaných k předcházení nehlášené práci a/nebo k odrazování od ní; vypracování pokynů pro inspektory nebo příruček osvědčených postupů, např. jak provádět inspekce za účelem zjištění nehlášené práce; přijetí společných zásad a/nebo norem pro inspekce;
- 2) vytvořit rámec pro rozvoj odborných znalostí s možným cílem přijmout společný rámec a pořádat společná školení, a zřídit výzkumné zařízení, jež bude provádět hodnocení různých politických opatření, která budou určena v rámci „databáze znalostí“;
- 3) vytvořit mechanismus pro operativnější koordinaci kroků. Fungování mechanismu by mohlo vést k nalezení řešení, jak sdílet údaje, k přijetí regionálních strategií nebo strategií na úrovni EU, pořádání kampaní na zlepšení informovanosti na úrovni EU, organizování vzájemných hodnocení za účelem sledování pokroku členských států v boji proti nehlášené práci a k dohodě na společném rámci pro společné operace pro inspekce a výměnu pracovníků.

5. MOŽNOSTI POLITIKY

Při posuzování dopadů bylo analyzováno pět možností politiky:

Možnost politiky 1: Žádné nové kroky. Nebyly by prováděny žádné kroky nad rámec stávajících pracovních skupin a iniciativ.

Možnost politiky 2: Lepší koordinace práce různých stávajících pracovních skupin/výborů na úrovni EU. Problematikou nehlášené práce se na úrovni EU zabývá několik skupin. GŘ EMPL by jmenovalo koordinátora diskuse a činností jednotlivých uskupení zabývajících se nehlášenou prací.

Možnost politiky 3: Evropská platforma jako samostatný subjekt s dobrovolným členstvím. Komise zřídí platformu, která se bude skládat ze zástupců donucovacích orgánů členských států a dalších zúčastněných subjektů, například sociálních partnerů. Členské státy se musí rozhodnout, zda se budou platformy účastnit, či nikoli.

Možnost politiky 4: Evropská platforma jako samostatný subjekt s povinným členstvím. Komise zřídí platformu, která se bude skládat ze zástupců donucovacích orgánů členských států a dalších zúčastněných subjektů, například sociálních partnerů. Členské státy se automaticky stanou členy platformy.

Možnost politiky 5: Připojení platformy ke stávajícímu subjektu. Možnou cestou by bylo pověřit tímto úkolem Evropskou nadaci pro zlepšení životních a pracovních podmínek (EUROFOUND) v Dublinu.

Byly zvažovány i jiné možnosti, například vytvoření nové decentralizované agentury odpovědné za vymáhání právních předpisů EU a za boj proti nehlášené práci, ale v tomto okamžiku byly odloženy jako nerealistické.

6. ANALÝZA DOPADŮ

Projednávaná iniciativa se týká problematiky správy. Očekává se, že celková řádná správa bude mít dopad na sociální situaci a výkonnost hospodářství. Cesta od zřízení platformy proti nehlášené práci ke snížení výskytu nehlášené práce je však dosti dlouhá. Nebylo možné stanovit dostatečně přímou spojitost mezi fungováním platformy, snížením výskytu nehlášené práce a výkonností hospodářství nebo dobrými sociálními podmínkami. Obtížná měřitelnost rozsahu nehlášené práce tento úkol velmi ztěžuje. Analýza se tak omezuje na otázku, do jaké míry dosahují různé možnosti konkrétních cílů. Dále jsou popsány náklady přímo spojené se zřízením takové platformy. Vzhledem k tomu, že cíle byly definovány tak, že mají podpořit dobré sociální a ekonomické podmínky, je ze sociálně-ekonomického hlediska považováno za nejlepší alternativu co nejúčinnější a nejekonomičtější dosažení cílů.

6.1. Možnost 1: Žádné nové kroky

Zachování stávajícího stavu by znamenalo, že ačkoli Komise konstatovala závažnost problému, ve skutečnosti do této problematiky nezasahuje, což by mohlo být hodnoceno tak, že řešení tohoto jevu nebere vážně.

6.2. Možnost 2: Lepší koordinace různých stávajících pracovních skupin/výborů na úrovni EU

Celkově lze očekávat velmi omezený dopad. Vzhledem k politické podpoře na vysoké úrovni by mohly být do určité míry řešeny problémy spojené se zviditelněním a s váhavým stanovováním priorit. Cílů meziodvětvového a přeshraničního získávání poznatků a koordinace nejspíše nebude dosaženo. Bude velmi obtížné získat celkový obraz problému.

6.3. Možnost 3: Samostatný subjekt s dobrovolným členstvím

Zlepšení související s touto možností velmi závisí na tom, kolik členských států se rozhodne k účasti v této skupině. Před tím, než by tato skupina byla zřízena, by mělo být zajištěno, že se jí bude účastnit velká většina členských států (ne-li všechny). Vzhledem k tomu, že se členské státy v diskusích vyjádřily, že tuto možnost upřednostňují, a jsou povinny vykazovat činnost zaměřenou proti nehlášené práci, lze reálně předpokládat, že i ve skupině s dobrovolným členstvím by byla účast vysoká. Přetrvává však nejistota, zda by se účastnily všechny členské státy, což je největší slabinou tohoto řešení. Pokud by se na základě velmi optimistického scénáře účastnily všechny členské státy, existuje ve srovnání se skupinou s povinným členstvím jen jediný rozdíl: členské státy se o účasti rozhodnou dobrovolně, tj. samy přijmou závazek.

6.4. Možnost 4: Samostatný subjekt s povinným členstvím

Silnou stránkou této možnosti je skutečnost, že od samého počátku zahrnuje všechny členské státy. Vzhledem k tomu, že tato možnost nezahrnuje rozhodnutí, zda se připojit či nikoli, mohly by být některé členské státy méně odhodlány k operativní koordinaci kroků nebo k rozvíjení odborných znalostí. Mohly by chtít spolupráci omezit na výměnu informací a osvědčených postupů, aniž by navázaly zásadní přeshraniční spolupráci.

6.5. Možnost 5: Začlenění boje proti nehlášené práci do Eurofoundu

Vzhledem k tomu, že úkoly Eurofoundu se omezují na výzkum a vývoj projektů s cílem poskytovat znalosti a podporovat politiky EU, lze předpokládat, že by to mohlo představovat omezení pro činnosti platformy. Její činnosti by byly spojeny hlavně s výměnou osvědčených postupů a informací a přispívaly by k rozvoji odborných znalostí.

7. SROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ

Srovnání bylo provedeno na základě analýzy dopadů v kapitole 6. Podle tohoto srovnání je možnost 1 základem, to znamená, že nepřináší žádné významné změny, zatímco možnosti 2 a 5 přinášejí určitá, byť velmi omezená, zlepšení s nízkými náklady.

U možností 3 a 4 vznikají téměř stejné náklady (náklady na možnost 3 byly vypočteny za předpokladu, že se platformy zúčastní všechny členské státy): roční náklady na pracovníky Komise, organizaci práce platformy a její zasedání by nepřesáhly 600 000 EUR a roční provozní náklady na různé úkoly, které by platforma plnila, by nepřesáhly 2,1 milionu EUR. Účinnost možnosti 3 a 4 by navíc byla podobná, pokud předpokládáme, že by se na dobrovolné spolupráci předpokládané v možnosti 3 podílely všechny členské státy.

Zřejmou výhodou možnosti 4 oproti možnosti 3 je skutečnost, že úspěch dobrovolné platformy velmi závisí především na ochotě členských států stát se jejími členy. Ve srovnání s možností 4 zde tedy existuje dodatečný prvek nejistoty. Jasnou výhodou možnosti 4 oproti možnosti 3 je povinná účast. Považuje se za nezbytný prvek platformy, neboť spolupráce na řešení přeshraničních aspektů nehlášené práce, která

je jedním ze základních cílů této iniciativy, by nebylo možno dosáhnout, pokud by se některé členské státy zapojily a jiné nikoli.

Možnost 4 je tak obecně považována za upřednostňovanou. Lze ji uskutečnit přijetím rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady na základě čl. 153 odst. 2 písm. a) SFEU.

8. SLEDOVÁNÍ A HODNOCENÍ

Komise by o práci platformy podávala pravidelné zprávy Radě a Evropskému parlamentu. Tyto zprávy by informovaly o podrobných pracovních programech platformy, o výsledcích a o četnosti zasedání.

Rozhodnutí o zřízení platformy se zhodnotí čtyři roky po vstupu v platnost. Hodnocení na základě pravidelného podávání zpráv a dalšího výzkumu posoudí, do jaké míry platforma přispěla k dosažení konkrétních cílů a zda došlo k pokroku při dosahování obecného cíle. Tato zpráva bude předložena Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů.