



KOMISJA
EUROPEJSKA

Strasburg, dnia 13.3.2018r.
SWD(2018) 79 final

DOKUMENT ROBOCZY SŁUŻB KOMISJI

**KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI SŁUŻBAMI – STRESZCZENIE
SPRAWOZDANIA**

Towarzyszący dokumentowi:

Wniosek dotyczący zalecenia Rady

w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej

{COM(2018) 132 final}

Kontekst – Europejski filar praw socjalnych

W dniu 8 marca 2016 r. Komisja Europejska przyjęła komunikat, w którym przedstawiono pierwszy wstępny zarys struktury, która powinna stać się Europejskim filarem praw socjalnych¹. W komunikacie przedstawiono uzasadnienie tej inicjatywy, a także jej rolę, zakres i charakter².

Na tej podstawie Komisja rozpoczęła trwające od marca do dnia 31 grudnia 2016 r. szeroko zakrojone konsultacje publiczne, aby na potrzeby ostatecznego wniosku Komisji zebrać informacje zwrotne na temat proponowanego zarysu. Celem konsultacji było omówienie istniejących praw socjalnych, zmieniających się warunków w obszarze pracy i społeczeństw oraz roli filaru jako części wymiaru socjalnego unii gospodarczej i walutowej. W dniu 23 stycznia 2017 r. odbyła się konferencja europejska, w trakcie której podsumowano proces konsultacji³. Najważniejszym jego tematem były sposoby zapewnienia ochrony socjalnej osobom w ramach wszystkich form zatrudnienia.

Zainteresowane strony stwierdziły, że „odpowiednia i zrównoważona ochrona socjalna powinna obejmować wszystkich ludzi bez względu na ich status zatrudnienia; należycie uwzględniać osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji; być oparta na zintegrowanym podejściu do zapewniania świadczeń i świadczenia usług; obejmować dostępną i stabilną opiekę zdrowotną, która uwzględnia uwarunkowania krajowe; oraz obejmować wysokiej jakości opiekę długoterminową opartą w szczególności o opiekę domową i środowiskowe usługi społeczne; a także odpowiednie warunki mieszkaniowe i wspieranie bezdomnych w reintegracji społecznej. Odpowiednie świadczenia dla bezrobotnych wypłacane przez rozsądny okres, a także odpowiednie systemy minimalnego dochodu powinny zapewnić solidną, podstawową ochronę socjalną umożliwiającą reintegrację zawodową. Systemy emerytalne powinny zapewnić odpowiednią ochronę osób starszych przed ubóstwem, jednocześnie gwarantując zrównoważony charakter w celu ochrony przyszłych pokoleń, oraz zapewniać środki niezbędne do zapobiegania wychowywaniu dzieci w warunkach ubóstwa”⁴.

Inne instytucje UE również włączyły się do tej istotnej dyskusji. Chociaż Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny⁵, (jest zdania, że w rozpoczętej przez Komisję Europejską debacie na temat stworzenia Europejskiego filaru praw socjalnych koniecznie należy uwzględnić sytuację pracowników podejmujących nowe formy pracy i, przede wszystkim, przyjrzeć się możliwym sposobom określenia ich statusu oraz zapewnienia, aby mieli odpowiedni dostęp do systemów zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej) i Komitet Regionów⁶ („jest zdania, że pojawieniu się nowych form zatrudnienia lub ustanowieniu wspólnych europejskich standardów minimalnych musi zawsze towarzyszyć odpowiedni poziom zabezpieczenia socjalnego”) wzbogaciły debatę o istotne elementy, Parlament Europejski⁷

¹ COM(2016) 127 final.

² Towarzyszyły mu dwa dokumenty robocze służb Komisji: pierwszy dokument opisuje najważniejsze tendencje gospodarcze, tendencje na rynku pracy i tendencje społeczne, które stanowią podstawę filaru i do zajęcia się którymi filar ten powinien się przyczynić; drugi dokument przywołuje najistotniejsze elementy dorobku prawnego na poziomie UE. Dokumenty robocze służb Komisji „Główne tendencje w dziedzinie gospodarki, spraw socjalnych i zatrudnienia leżące u podstaw europejskiego filaru praw socjalnych” (SWD(2016) 51) i „Dorobek socjalny UE” (SWD(2016) 50) z dnia 8 marca 2016 r.

³ [Strona internetowa konferencji](#).

⁴ SWD(2017) 206 final, [tekst dostępny online](#).

⁵ EESC SOC/542, [dostępne na stronie internetowej](#)

⁶ Opinia KR 2868/2016, [dostępna na stronie internetowej](#).

⁷ Rezolucja PE 2016/2095(INI), [dostępna na stronie internetowej](#).

rozwinął tę kwestię i wezwał do przyjęcia zalecenia mającego na celu ochronę praw wszystkich osób korzystających ze wszystkich form zatrudnienia oraz samozatrudnionych.

Inicjatywa na rzecz dostępu do ochrony socjalnej

Na potrzeby tej inicjatywy przeprowadzono szereg konsultacji z zainteresowanymi stronami. Proces ten obejmował dwuetapową procedurę konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi, przewidzianą w art. 154 TFUE, oraz otwarte konsultacje społeczne.

1. Wyniki wstępnej oceny skutków

Komisja otrzymała dziewięć zgłoszeń zawierających informacje zwrotne na temat wstępnej oceny skutków od osób/podmiotów z Niderlandów (6), Belgii, Niemiec i Zjednoczonego Królestwa. W informacjach zwrotnych otrzymanych od osób/stowarzyszeń z Niderlandów kładziono nacisk na pomocniczość i na to, że samozatrudnieni chcą ponosić odpowiedzialność za swoje decyzje, w tym za ubezpieczenie od ryzyka. W opinii organizacji przedsiębiorców ze Zjednoczonego Królestwa systemy dobrowolne łatwiej wdraża się w państwach członkowskich w perspektywie krótko- i średnioterminowej (2–5 lat), ale wymagają one wdrożenia na poziomie krajowym i rządy mogą mieć trudności w ich uzgodnieniu. EuroHealthNet skoncentrował się w swojej informacji zwrotnej na kwestii znaczącej roli ochrony socjalnej w dążeniu do zmniejszania nierówności zdrowotnych, a zrzeszone niemieckie organizacje ubezpieczenia społecznego (DSV) są przychylne dyskusji na temat dostępu do ochrony socjalnej i zapewnienia, aby systemy zabezpieczenia społecznego zachowywały aktualność w zmieniającym się świecie pracy.

2. Wyniki pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi

Pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi rozpoczął się w dniu 29 kwietnia i został zamknięty w dniu 23 czerwca 2017 r.

W konsultacjach wzięły udział następujące związki zawodowe: Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), Eurocadres i Europejska Konfederacja Kadry Kierowniczej (CEC), Europejska Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych (CESI), Europejski Związek Działalności Twórczej i Rozrywkowej (EAEA) oraz Europejska Federacja Dziennikarzy (EFJ). Należy zauważyć, że odpowiedź ETUC uwzględniała również opinię 10 wchodzących w skład ETUC branżowych organizacji związków zawodowych.

Po stronie pracodawców odpowiedzi na konsultacje udzieliły: BusinessEurope, Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne (CEEP), EuroCommerce, Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), Rada Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego oraz Technologicznego (CEEMET), Rada Gmin i Regionów Europy (CEMR), Europejski Związek Pracodawców Sektora Chemicznego (ECEG), Konfederacja Narodowych Organizacji Hoteli, Restauracji, Kawiarni w UE (HOTREC), Przedstawicielstwo Organizacji Handlu Detalicznego, Hurtowego i Międzynarodowego w UE (EuroCommerce), Grupa Pracodawców Komitetu Rolniczych Organizacji Zawodowych (GEOPA-COPA) oraz Światowa Konfederacja Zatrudnienia (World Employment Confederation, WEC).

Identyfikacja problemów w dziedzinie dostępu do ochrony socjalnej

Partnerzy społeczni zasadniczo zgodzili się, że istnieje szereg problemów w dostępie pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia i samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

Pracodawcy podkreślili jednak, że łączne określanie bardzo zróżnicowanych rodzajów form zatrudnienia jako „niestandardowe” jest niewłaściwe, ponieważ takie podejście pomija różnorodność poszczególnych form oraz potrzeby i dążenia osób objętych tymi formami, także w kwestii dostępu do ochrony socjalnej (BusinessEurope). WEC podkreśliła również zróżnicowanie wśród samozatrudnionych. UEAPME wezwało do przeprowadzenia rzetelnego zidentyfikowania i pogrupowania polityk krajowych, dostępności i ofert w ramach dostosowanych do potrzeb systemów ochrony socjalnej oraz stopnia ich stosowania w podziale na poszczególne grupy. CEEP zwróciło uwagę na zróżnicowane modele rynku pracy i modeli społecznych, z których wynikają różne poziomy ochrony.

Z drugiej strony związki zawodowe stwierdziły, że chociaż identyfikacja problemów zmierza we właściwym kierunku, można by mimo wszystko ją ulepszyć poprzez zaznaczenie, że nowe formy zatrudnienia cechują się niską jakością pracy i niepewnymi warunkami, co w większym stopniu prowadzi do braku ochrony przed zagrożeniami dla życia niż do faktycznego tworzenia możliwości zatrudnienia (ETUC, Eurocadres). Zakres omawianych problemów można rozszerzyć na prawo do negocjacji zbiorowych, sprawiedliwe wynagrodzenie dla wszystkich i wolność zrzeszania się dla wszystkich pracowników (EFJ). Związki zawodowe podkreśliły ponadto, że należy zapewnić spójność z wnioskami dotyczącymi informacji na temat systemu zabezpieczenia społecznego w dyrektywie w sprawie pisemnego oświadczenia. (ETUC, Eurocadres).

Najistotniejsze działy ochrony socjalnej i służby zatrudnienia

Związki zawodowe uważają, że wszystkie działy są równie istotne, i opowiadają się za zintegrowanym i całościowym podejściem do ochrony socjalnej, niezależnie od powyższych argumentów na temat zróżnicowania obszarów polityki – uwzględniając wszystkie działy objęte konwencją MOP nr 102 (i rozporządzeniem w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego). CEC oznajmiła, że jeżeli uszeregowanie jest konieczne, to będzie opowiadała się za tymi działami, które nie są uniwersalne. Wszyscy powinni mieć zapewniony dostęp do stosownych służb zatrudnienia.

Opinie po stronie pracodawców są zróżnicowane. BusinessEurope uważa, że pytanie zakłada wprowadzenie w przyszłości inicjatywy UE w tym obszarze (czego ta organizacja nie popiera). EuroCommerce kwestionuje wykonalność klasyfikacji odmian ochrony socjalnej, podczas gdy COPA za najważniejsze uznaje kwestie związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. HOTREC uważa, że ochrona socjalna należy do kompetencji krajowych, ale podkreśla, że wszyscy obywatele powinni mieć łatwy dostęp do umiejętności, kształcenia i szkolenia.

Zakres podmiotowy inicjatywy UE

Związki zawodowe zasadniczo popierają ustanowienie szerokiego zakresu podmiotowego i uwzględnienie w inicjatywie UE wszystkich pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia – także samozatrudnionych. Niektóre jednak wzywają w pierwszej kolejności do określenia zasad, aby osiągnąć na poziomie UE wspólne porozumienie w sprawie natury prawnej poszczególnych form zatrudnienia (CEC, CESI).

Pracodawcy dość niechętnie udzielają odpowiedzi na pytania o zakres podmiotowy inicjatywy UE, ponieważ nie są zwolennikami inicjatywy UE (BusinessEurope), odwołując się

do zasady pomocniczości (HOTREC) albo uznają, że zakres podmiotowy będzie zależał od charakteru odpowiedniej inicjatywy (EuroCommerce). CEMR podkreśla, że definicja natury prawnej poszczególnych form zatrudnienia powinna być jaśniejsza, a COPA chciałaby uwzględnić w inicjatywie UE wszystkich pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia, ale samozatrudnionych uwzględniłaby jedynie w zaleceniu.

Prawodawstwo UE i instrumenty na poziomie UE

BusinessEurope, UEAPME i EuroCommerce nie uważają, aby wprowadzenie zmian w prawodawstwie UE dotyczącym tego obszaru było konieczne lub stosowne. Właściwymi narzędziami do celów wzajemnego uczenia się i wymiany dobrych praktyk byłyby otwarta metoda koordynacji i proces europejskiego semestru, w tym poziomy odniesienia. Głównym celem powinno być poprawienie jakości krajowych rozwiązań politycznych, poprzez uczenie się na podstawie podobnych praktyk stosowanych w innych krajach. Inne organizacje pracodawców zwracają uwagę na sektorowy dialog społeczny (COPA), kompetencje państw członkowskich oraz zasady pomocniczości i proporcjonalności (CEEMET, ECEG, EuroCommerce, WEC i CEEP).

Związki zawodowe uważają, że w prawodawstwie UE należy wprowadzić poprawki. ETUC i CESI uważają, że należy lepiej egzekwować obowiązujące przepisy, szczególnie na poziomie krajowym. CEC zwraca uwagę na potrzebę ograniczenia obciążenia administracyjnego, które może wynikać z obowiązku dostarczania informacji dotyczących sytuacji zatrudnienia obywateli i zapewnienia sprawnego przenoszenia wszystkich uprawnień.

Gotowość do rozpoczęcia negocjacji

Wszystkie związki zawodowe oznajmiły, że są gotowe rozpocząć negocjacje. Związki zawodowe zwracają się jednak do Komisji, aby – jeżeli unijni partnerzy społeczni nie zgodzą się na podjęcie negocjacji lub negocjacje zakończą się niepowodzeniem – przygotowała wniosek ustawodawczy.

Pracodawcy nie biorą pod uwagę rozpoczęcia dialogu w trybie art. 155 TFUE, ponieważ nie widzą potrzeby podjęcia działań na poziomie UE, z wyjątkiem działań dotyczących wzajemnego uczenia się i wymiany dobrych praktyk (BusinessEurope), lub uważają, że w tej kwestii przeważa zasada pomocniczości (HOTREC, UAPME) i lepiej sobie w tym obszarze poradzą rządy krajowe (EuroCommerce) lub podmioty sektorowego dialogu społecznego (COPA). CEEP podkreśla, że w pierwszej kolejności należy określić wiarygodne wskaźniki.

Zakres konsultacji

ETUC zwróciła uwagę na brak jasnych propozycji dotyczących tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy – łącznie z uzgodnionymi wskaźnikami umożliwiającymi zbieranie danych na ich temat, w tym w kwestii dostępu do ochrony socjalnej. W związku z tym ETUC stwierdziła, że zidentyfikowane kluczowe kwestie dotyczące niewystarczającego dostępu (braki w dostępie do ochrony socjalnej, brak możliwości przenoszenia praw, a także brak przejrzystości w kwestii uprawnień do ochrony socjalnej) stanowią ważne wyzwania, z którymi należy się zmierzyć, ale wołałaby, aby skupiono się na zmniejszaniu różnic w zakresie przysługujących obywatelom praw socjalnych dotyczących ochrony socjalnej i służb zatrudnienia.

Dodatkowe konsultacje z partnerami społecznymi

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego zorganizowała dwustronne spotkania ze wszystkimi 16 partnerami społecznymi, którzy

wypowiedzieli się w ramach pierwszego etapu konsultacji z partnerami społecznymi. Spotkania odbyły się w okresie od dnia 14 lipca do dnia 5 września. Te dwustronne spotkania były poświęcone wyjaśnieniom technicznym i zbieraniu dodatkowych informacji ze wszystkich możliwych źródeł. Otrzymane informacje przedstawiono w odpowiednich rozdziałach niniejszego dokumentu.

3. Wyniki drugiego etapu konsultacji z partnerami społecznymi

Drugi etap konsultacji z partnerami społecznymi rozpoczął się w dniu 20 listopada i zakończył w dniu 5 stycznia 2018 r.

W konsultacjach wzięły udział następujące związki zawodowe: Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), Eurocadres i Europejska Konfederacja Kadry Kierowniczej (CEC), Europejska Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych (CESI), Europejski Związek Działalności Twórczej i Rozrywkowej (EAEA) oraz UNI Global Union Europa i Światowa Konfederacja Zatrudnienia (World Employment Confederation, WEC).

Po stronie pracodawców odpowiedzi na konsultacje udzieliły: BusinessEurope, Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne (CEEP), EuroCommerce, Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME), Rada Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego oraz Technologicznego (CEEMET), Europejski Związek Pracodawców Sektora Chemicznego (ECEG) oraz Konfederacja Narodowych Organizacji Hoteli, Restauracji, Kawiarni w UE (HOTREC).

Cele związane z dostępem, możliwością przenoszenia praw i przejrzystością

Związki zawodowe podzielają cele inicjatywy związane z dostępem, możliwością przenoszenia praw i przejrzystością. ETUC uważa, że formalny i rzeczywisty dostęp ma olbrzymie znaczenie i należy go poszerzyć o dostęp do *odpowiedniej* ochrony socjalnej. Składki i świadczenia (w odniesieniu do samozatrudnionych i pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia) powinny być możliwie najbardziej równe względem standardowych umów o pracę (CESI). Powiązanie praw do ochrony socjalnej z osobami fizycznymi nie może prowadzić do indywidualizacji ochrony socjalnej – należy utrzymać jej wymiar wspólnotowy (EAEA). Należy zapewnić pełną możliwość przenoszenia i gromadzenia tych praw, świadczeń i uprawnień, bez względu na formę i okres zatrudnienia (UNI Europa). Zwrócono również uwagę na znaczenie dostępu do szkoleń i służb zatrudnienia (Eurocadres). Wszystkie związki zawodowe zgodziły się, że konieczna jest większa przejrzystość.

Opinie po stronie pracodawców są dość zróżnicowane. Większość organizacji pracodawców w dużej mierze zgadza się z tymi trzema celami, ale podkreśla znaczenie kompetencji państw członkowskich w tej dziedzinie (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEMET, CEEP and UAPME).

ECEG nie podziela opinii, że pracownicy objęci niestandardowymi formami zatrudnienia i samozatrudnieni mają ograniczony dostęp do ochrony socjalnej, i nie widzi potrzeby poszukiwania wspólnej definicji pracownika na poziomie UE.

HOTREC zgadza się z koniecznością zapewnienia większej przejrzystości, ale twierdzi, że przeważa w tej kwestii zasada pomocniczości i w związku z tym preferuje zidentyfikowanie i pogrupowanie przenośnych systemów na poziomie krajowym.

Warianty dotyczące obowiązkowego lub dobrowolnego formalnego dostępu

Wszystkie związki zawodowe opowiadają się za obowiązkowym formalnym dostępem, takim samym jak w przypadku zwykłych pracowników (ETUC, EAEA), ale zwrócono też uwagę, że należy uwzględnić tradycje krajowe (CEC).

Pracodawcy wyrazili różne opinie na temat tych wariantów. ECEG zgadza się, że ochrona socjalna powinna być obowiązkowa, ale uważa, że pracodawcy powinni mieć możliwość wyboru formy dostępu do niej (państwowej lub prywatnej). BusinessEurope zwróciła uwagę na wolność wyboru samozatrudnionych. CEEP i EuroCommerce popierają dobrowolny dostęp formalny, który pozwoli na uwzględnienie różnorodności form zatrudnienia w obrębie charakteryzującej się niejednorodnością grupy samozatrudnionych. HOTREC, CEEMET i UAPME wskazały, że w tej kwestii powinna przeważać pomocniczość.

Działania niezbędne dla zapewnienia rzeczywistego dostępu

Związki zawodowe i pracodawcy wyrażają przeciwne opinie na temat właściwych działań. Związki zawodowe opowiadają się za rozszerzeniem istniejących systemów na osoby objęte wszystkimi formami zatrudnienia i dostosowaniem tych systemów do potrzeb tych osób (ETUC), w największym stopniu, jaki umożliwiają Traktaty (CESI). Wymieniono dyrektywę UE określającą minimalne zasady i wymogi (UNI Europa, EAEA), ale nie powinna ona podważać obowiązującego dorobku prawnego UE, obniżać obowiązujących krajowych norm lub prowadzić do równania w dół w zakresie praw.

Z drugiej strony organizacje pracodawców sprzeciwiają się podejmowaniu w tej dziedzinie działań wiążących prawnie, ponieważ twierdzą, że przeważa w tej kwestii zasada pomocniczości (ECEG, HOTREC), ale byłyby przychylne wykorzystaniu otwartej metody koordynacji, europejskiego semestru, wymiany najlepszych praktyk, analizy porównawczej i tablicy wskaźników społecznych (BusinessEurope). Niektóre organizacje pracodawców (CEEP i EuroCommerce) uważają, że odpowiednie byłoby zalecenie Rady.

Minimalne wymogi niezbędne dla zapewnienia możliwości przenoszenia praw oraz przejrzystości

Związki zawodowe uważają, że tendencje na rynku pracy wymagają określonej wspólnej normy minimalnej w dziedzinie ochrony socjalnej (CESI). Należy zagwarantować pełną możliwość przenoszenia praw poprzez przypisywanie uprawnień do ochrony socjalnej do osób fizycznych za pomocą obliczeń i agregacji wyrównawczych, ale nie doprowadzając do indywidualizacji ochrony socjalnej (ETUC).

Część pracodawców popiera co do zasady możliwość przenoszenia praw, ale zwraca się o przeprowadzenie oceny skutków przed wprowadzaniem zmian prawnie wiążących (ECEG) lub twierdzi, że w tej kwestii przeważa zasada pomocniczości i że należy przede wszystkim zidentyfikować i pogrupować istniejące przenośne systemy (HOTREC).

Inni pracodawcy sugerują, aby UE ograniczyła się do ogólnych przepisów (UAPME), lub chcieliby ograniczyć możliwość przenoszenia do minimalnych praw do ochrony socjalnej (EuroCommerce). Koszty administracyjne związane z możliwością przenoszenia praw powinny zostać ograniczone do minimum, a nowy pracodawca przejmujący obowiązek świadczenia przenoszonych praw nie powinien ponosić żadnych dodatkowych kosztów (CEEP).

Gotowość do rozpoczęcia negocjacji

Wszystkie związki zawodowe oznajmiły, że są gotowe rozpocząć negocjacje. ETUC wyraził jednak przekonanie, że nie ma już warunków pozwalających na rozpoczęcie formalnych negocjacji, a inne związki zawodowe wzywają Komisję do przygotowania wniosku ustawodawczego przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w 2019 r. Pracodawcy nie biorą pod uwagę rozpoczęcia dialogu w trybie art. 155 TFUE, ponieważ nie widzą potrzeby podjęcia działań na poziomie UE.

4. Wyniki konsultacji publicznych

Otwarte konsultacje publiczne trwały od dnia 20 listopada 2017 r. do dnia 15 stycznia 2018 r. W otwartych konsultacjach publicznych wzięło udział 119 respondentów, w tym 62 organizacje, 7 organów administracji, 37 obywateli i 13 innych podmiotów (np. instytuty badawcze, sieci). Większość odpowiedzi pochodziła z państw o dobrze rozwiniętych systemach zabezpieczenia społecznego, takich jak: Niemcy (18), Belgia (16), Francja (15) i Szwecja (14). Otrzymano 15 dokumentów przedstawiających stanowiska, głównie z Niemiec (5), Belgii (4), Francji (2) i Zjednoczonego Królestwa (2), przekazane przez instytucje rządowe na szczeblu regionalnym i centralnym, podmioty świadczące usługi ochrony socjalnej, spółdzielnie, organizacje samozatrudnionych, związek zawodowy, organizację pozarządową i jedno przedsiębiorstwo.

Wyzwania

„Czy zgadza się Pan/Pani z wyzwaniami wskazanymi w dokumencie referencyjnym?”

Około 2/3 respondentów zgodziło się z wyzwaniami wskazanymi przez Komisję. Największa zgoda panowała w kwestii braków w rzeczywistym dostępie, a następnie w kwestii złożoności przepisów.

	Zgadzam się (spośród 119 odpowiedzi)
Braki w formalnym dostępie	66
Braki w rzeczywistym dostępie	78
Niewystarczające możliwości przenoszenia praw	65
Niewystarczająca przejrzystość	69
Złożoność przepisów	75
Istnieją inne wyzwania	62

Zasady

„Czy w przypadku ewentualnej inicjatywy UE należałoby przestrzegać następujących ogólnych zasad polityki?”

Zdecydowana większość respondentów zasadniczo zgodziła się, że zasady, którymi należy się kierować w ramach ewentualnych działań UE, obejmują: zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej wszystkim pracownikom bez względu na ich stosunek pracy, przypisanie praw do osób wykonujących pracę i umożliwienie przenoszenia praw, zapewnienie przejrzystości informacji i uproszczenie wymagań administracyjnych. Tylko 14 respondentów zgodziło się z wariantem „działania nie są wymagane”.

	Zgadzam się (spośród 119 odpowiedzi)
Pracownicy, a w porównywalnych warunkach także osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej bez względu na rodzaj i czas trwania stosunku pracy	85
Przypisanie praw do osób wykonujących pracę (a nie do umów) i zapewnienie możliwości ich przenoszenia	72
Zapewnienie przejrzystości praw i związanych z nimi informacji	86
Uproszczenie wymagań administracyjnych	82
Działania nie są wymagane	14

Warianty

W odniesieniu do wymienionych wariantów, 69,7 % respondentów stwierdziło, że prawa do ochrony socjalnej powinny być obowiązkowe dla każdego rodzaju zatrudnienia bez względu na rodzaj umowy, a 56,3 % respondentów uważa, że obowiązkowa ochrona i składki pracowników objętych niestandardowymi formami zatrudnienia powinny zostać dostosowane do poziomu pracowników w ramach standardowych form zatrudnienia.

64,7 % respondentów uważa, że prawa do ochrony socjalnej powinny być obowiązkowe dla wszystkich samozatrudnionych, a 47,1 % respondentów sądzi, że należy dostosować obowiązkową ochronę i składki samozatrudnionych do poziomu pracowników w ramach standardowych form zatrudnienia.

Ponadto 52,94 % respondentów uważa, że jednolity system ochrony socjalnej obejmujący wszystkie osoby zatrudnione byłby najlepszym sposobem na zapewnienie rzeczywistego dostępu. Aż 54,6 % respondentów uważa, że jednolity system ochrony socjalnej jest odpowiedni dla osób samozatrudnionych.

Instrumenty

Niemal trzy czwarte respondentów (72,3 %) zwraca uwagę na konieczność działań na poziomie UE. 54,6 % respondentów uważa, że wprowadzenie nowych przepisów UE (np. dyrektywy) byłoby bardzo skuteczne. Zaledwie 4,2 % respondentów uważa, że bardzo skuteczne byłyby tzw. miękkie przepisy UE (np. zalecenie Rady).

Skutki

Zdaniem znacznej większości respondentów wprowadzenie **obowiązkowych** praw do ochrony socjalnej w odniesieniu do wszystkich form zatrudnienia miałoby pozytywny wpływ na społeczeństwo europejskie, rynek pracy, pracowników, finanse publiczne i gospodarkę.

„Czy Pana/Pani zdaniem wprowadzenie obowiązkowych praw do ochrony socjalnej w odniesieniu do wszystkich form zatrudnienia byłoby pozytywne, neutralne czy negatywne dla: gospodarki”

	Pozytywne (odpowiedzi spośród 119 odpowiedzi)
Konkurencyjność	73
Odporność i zdolność przystosowania się	72
Wzrost gospodarczy	72

ale raczej neutralne w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)

„Czy Pana/Pani zdaniem wprowadzenie obowiązkowych praw do ochrony socjalnej w odniesieniu do wszystkich form zatrudnienia byłoby pozytywne, neutralne czy negatywne dla: małych i średnich przedsiębiorstw”

	Neutralne (odpowiedzi spośród 119 odpowiedzi)
Koszt	51
Konkurencja	45

Z drugiej strony skutki wprowadzenia **dobrowolnych** praw do ochrony socjalnej w sytuacjach, w których występują braki, byłyby neutralne/negatywne dla społeczeństwa europejskiego, rynku pracy, pracowników, finansów publicznych i gospodarki.

„Czy Pana/Pani zdaniem skutki wprowadzenia dobrowolnych praw do ochrony socjalnej w sytuacjach, w których występują braki, byłyby pozytywne, neutralne czy negatywne dla: gospodarki”

	Negatywne (odpowiedzi spośród 119 odpowiedzi)	Neutralne (odpowiedzi spośród 119 odpowiedzi)
Konkurencyjność	45	43
Odporność i zdolność przystosowania się	49	40
Wzrost gospodarczy	49	41

ale raczej neutralne w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)

„Czy Pana/Pani zdaniem skutki wprowadzenia dobrowolnych praw do ochrony socjalnej w sytuacjach, w których występują braki, byłyby pozytywne, neutralne czy negatywne dla: małych i średnich przedsiębiorstw”

	Neutralne (odpowiedzi spośród 119)
--	------------------------------------

	odpowiedzi)
Koszt	55
Konkurencja	62