

1. Zaručuje současný rámec vysílaných pracovníků zemí EU dostatečné sociální a mzdové standardy? V jaké oblasti by mohlo dojít ke zlepšení? Jaké oblasti jsou naopak již příliš svazující?

Současná úprava vysílání pracovníků představuje vyvážený kompromis mezi podporou volného pohybu služeb a potřebou zajistit přiměřenou ochranu pracovníků vyslaných v rámci přeshraničního poskytování služeb.

Dostatečná ochrana pracovníků je zajištěna následujícími způsoby:

- vyslaní pracovníci jsou plně chráněni právním rámcem svého domovského státu (a to včetně kompenzace za vyslání – ubytování, zahraniční stravné apod.);
- úroveň sociální ochrany je do značné míry harmonizována napříč Uníí (na všechny členské státy se uplatní sociální legislativa EU, standardy ochrany zdraví a bezpečnosti při práci; všechny členské státy taktéž uznávají práva zaměstnanců sdružovat se v odborech a kolektivně vyjednávat o výši odměn, přičemž tato práva jsou potvrzena i Chartou základní práv EU);
- vyslaným pracovníkům jsou garantovány vybrané pracovněprávní standardy v místě poskytování služeb (čl. 3 odst. 1 směrnice 96/71/ES).

Dostupná empirická data sice potvrzují existenci mzdových rozdílů (*wage gap*) mezi tuzemskými a vyslanými pracovníky, zároveň se však nepotvrzuje, že by tyto rozdíly byly vždy výrazné nebo že by se zvětšovaly. Relevantní je také skutečnost, že pracovní podmínky (především mzdové) jsou pro vyslané pracovníky výrazně výhodnější než jakých by dosáhli na svém domovském trhu práce.

Pravidla by měla být co nejméně administrativně a fakticky zatěžující v případech krátkodobého, příležitostného či jinak omezeného poskytování služeb (jako jsou případy uvedené v čl. 3 odst. 2 – 5 směrnice 96/71/ES nebo kabotáž).

2. Představuje současný systém vyslaných pracovníků reálný tlak na mzdovou úroveň v cílových zemích? Děje se tak i u jiných typů zahraničního zaměstnávání? Jak podobné dopady omezit a přitom netvořit nové překážky v pohybu pracovníků uvnitř EU?

Mzdové náklady nejsou jediným faktorem, který určuje konkurenceschopnost soutěžitelů (vedle mzdových nákladů působí např. kvalifikace pracovní síly, znalost prostředí, znalost jazyka, přístupnost ke kapitálu, technologiím, know-how). Mzdový diferenciál tudíž nutně nedává vysílajícím podnikům rozhodující konkurenční výhodu.

Nižší mzdové náklady vysílajících podniků jsou navíc do značné míry kompenzovány dalšími nezanedbatelnými náklady spojenými s vysláním – náklady na dopravu, ubytování, zahraniční stravné.

V tuto chvíli nám nejsou známa empirická data, která by prokazovala, že by volný pohyb služeb v rámci současných pravidel pro vysílání pracovníků vedl ke snižování mezd tuzemských pracovníků nebo způsoboval jejich nezaměstnanost.

Je třeba mít na paměti, že celkový pozitivní nebo negativní dopad vysílání nelze hodnotit izolovaně pro jednotlivá odvětví. Využití komparativních výhod, které vnitřní trh služeb umožňuje, z logiky věci implikuje jisté strukturální změny. Růst významu vysílaných pracovníků v určitých odvětvích proto nemusí znamenat agregátní tlak na snižování mezd a zvyšování nezaměstnanosti v hostitelském státě.

Je tudíž nutno odlišovat strukturální změny v důsledku komparativních výhod (včetně těch mzdových) od negativních důsledků „*race to the bottom*“ (sociálního dumpingu), který by vedl ke zhoršování sociálních podmínek v hostitelském státě.

Současná pravidla jsou dostatečná k tomu, aby nepřipouštěla sociální dumping. Jejich další zpřísnění by již spíše bránilo využívání komparativních výhod, aniž by existoval spolehlivý důkaz pro to, že tato změna je nutná k zastavení nějakého aktuálního negativního vývoje.

3. Průměrná mzda v zemích EHP s nejvyššími mzdami je desetkrát vyšší než v zemích s nejnižšími mzdami. Je možné při podobném rozpětí budovat vnitřní trh zboží a služeb bez překážek?

V situaci, kdy pravidla pro vysílání pracovníků vyžadují minimální odměnu podle pravidel hostitelského státu, nejsou mzdové rozdíly v rámci celé Unie příliš relevantní, neboť odměna vyslaných pracovníků nesmí klesnout pod toto minimum bez ohledu na mzdovou hladinu, která panuje v jeho domovském státu. Minimální odměny jsou kromě toho ve státech, které jsou hlavními příjemci vyslaných pracovníků s nízkými mzdami, relativně vysoké (v poměru k průměrné mzdě).

Principiálně není rozdíl mezi volným obchodem se zbožím, který je obecně považován za akceptovatelný i v případě výrazných mzdových rozdílů mezi zeměmi, a obchodem se službami - a to ani v případě, že poskytování určité služby vyžaduje geografický pohyb pracovní síly (kdy jediným relevantním rozdílem je v podstatě obchodovatelnost (*tradability*) služby).

Není zřejmé, že změna současných pravidel by byla nutná z důvodu sociální ochrany vysílaných pracovníků. Pokud jsou důsledně dodržována platná pravidla, mzdové podmínky vyslaných pracovníků jsou zpravidla výrazně lepší než na domovském trhu práce. Relativně vysoké nominální mzdové rozdíly mezi vyslanými a tuzemskými pracovníky navíc nemusí odpovídat reálným rozdílům, pokud se spotřeba vyslaného pracovníka odehrává z podstatné části na jeho domovském trhu s výrazně nižší cenovou hladinou.

4. Jaké by měly české statistiky zaměstnávání zahraničních rezidentů dopady na naše postavení k otázce celkového přístupu k mobilitě pracovní síly uvnitř EU? Jak toto celkové postavení reflektuje současný postup skrze revizi směrnici o vysílání pracovníků?

Obcházení pravidel, zneužívání institutu OSVČ a nehlášená práce jsou řádově významnější problémy, které vyžadují pozornost především ze strany členských států, které mají k dispozici nástroje, jak proti těmto jevům zakročit. Tomuto cíli napomohou taktéž nová evropská opatření. Vedle směrnice 2014/67/EU to je a Evropské platformy pro boj s nehlášenou prací. Zpřísnění pravidel vysílání může naopak boj proti výše uvedeným fenoménům ztěžovat.