

29/2/2024



Posting of workers during
the COVID-19 pandemic,
current challenges,
and future prospects



Co-funded by
the European Union

SPRÁVA

O SCENÁROCH VYSIELANIA PRACOVNÍKOV V EURÓPE



Obsah

1. Úvod.....	3
2. Trendy v oblasti vysielania pracovníkov v Európe	3
3. Scenáre	8
3.1. Scenár č. 1 – vysielanie pracovníkov do globálnych hodnotových reťazcov	10
3.2. Scenár č. 2 – prekariát vysielania	11
3.3. Scenár č. 3 – prijaté odporúčania.....	12
3.4. Scenár č. 4 – bežná práca	13
3.5. Prehľad možných scenárov	14
4. Závěry	15

1. Úvod

Táto správa o predpokladaných scenároch vysielania pracovníkov v Európe vychádza z národných správ publikovaných pre projekt „Perspektívy vysielania“.

Portugalská správa, ktorá preskúmala dostupnú literatúru pripomína, že „jednou z hlavných výziev pri zabezpečovaní účinného dodržiavania právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na vysielanie pracovníkov, je identifikovanie skutočnosti, či ide naozaj o situáciu, v ktorej sa vysielanie uskutočňuje“ (s. 12). Z uvedeného vyplýva, že stále existujú určité pochybnosti súvisiace s definovaním pojmu „vysielanej práce“. Na tento problém tiež poukázali aj niektoré národné správy.

Ukazovatele stanovené pre štyri scenáre nevychádzajú z kvantitatívnych výpočtov, ale z predpokladov kvalitatívnych trendov, ktoré môžeme potvrdiť na základe národných správ a literatúry. Majú len orientačný charakter a sú založené na hypotézach, ktoré sú definované pre uvedené scenáre.

2. Trendy v oblasti vysielania pracovníkov v Európe

V roku 2015 bolo v EÚ 2,05 milióna vyslaných pracovníkov (Európska komisia, 2022). Uvedený počet vyslaných pracovníkov vzrástol medzi rokmi 2010 a 2015 o 41,3 %. Je pravdepodobné, že sú čísla ešte vyššie, avšak pandémie Covid-19 výrazne zasiahla do podmienok, ktoré súvisia s konkrétnymi pracovnými zmluvami. Percento vyslaných pracovníkov v rámci celkovej pracovnej sily zostáva v roku 2015 nízke (v priemere 0,9 % celkovej zamestnanosti v EÚ, 0,4 % v ekvivalente plného pracovného času).

Žiaľ, neexistujú žiadne najnovšie štatistické údaje o pohybe vyslaných pracovníkov do krajín, ktoré sú predmetom analýzy.

Avšak koncentrácia kvalifikovaných pracovníkov je v určitých odvetviach pomerne vysoká. Približne 36 % z celkového počtu vyslaní sa realizuje v sektore stavebníctva. Koncentrácia je obzvlášť vysoká v Luxembursku, Belgicku a Rakúsku z pohľadu prijímania pracovníkov a v Luxembursku, Slovinsku, na Slovensku, v Chorvátsku, Portugalsku a Poľsku z hľadiska vysielania pracovníkov. Správa, ktorú zverejnili De Wispelaere, De Smedt a Pacolet (2022), upozorňuje na skutočnosť, že „subdodávky sú obzvlášť rozšírené v sektoroch citlivých na cenu a náročných na prácu, ako je stavebníctvo, stavba lodí, spracovanie mäsa a mäsových výrobkov a výroba“ (De Wispelaere a kol., 2022:39). Tento aspekt je veľmi dôležitý, v prípade kedy sa integruje aj odvetvie NACE C (výroba), ktorý zohrá podstatnú úlohu pri zostavovaní scenára.

V rovnakom výskume autori ďalej uvádzajú, že „rozdelenie podľa sektorov naznačuje, že Holandsko vydáva najviac povolení pre sektor „Informačné a komunikačné činnosti“ (70,1 % z

celkového počtu licencií v roku 2019; 61,4 % v roku 2020), nasledujú povolenia v sektore „Odborné, vedecké a technické činnosti“ (12,9 % v roku 2019; 15,3 % v roku 2020). (...)

Maďarsko vydalo najviac povolení v oblastiach „Výroba“ (55,0 % v roku 2019; chýbajú údaje pre 2020) a „Informácie a komunikácia“ (24,6 % v roku 2019; chýbajú údaje pre 2020). Vychádzajú z uvedených čísel si môžeme všimnúť, že v Holandsku a vo Francúzsku sa uskutočňuje veľký počet „vnútro podnikových presunov“, najmä vo vysoko kvalifikovaných sektoroch, ako sú „Informácie a komunikácia“ a „Odborné, vedecké a technické činnosti.“ (De Wispelaere a kol., 2022: 40). Tento druh špecifických informácií v národných správach nie je uvedený, čo môže spôsobiť problémy pri zostavovaní presných scenárov.

Portugalská správa uvádza, že „viac ako polovica vysielaní sa realizuje medzi susednými krajinami; percento vysielajúcich pracovníkov zo susedných krajín môže v niektorých prípadoch v EÚ dosiahnuť takmer 80 %. Priemerná doba v EÚ, počas ktorej vyslaní pracovníci poskytujú služby v inej krajine, predstavuje menej ako 4 mesiace. Pracovníci sú v priemere vysielaní 1,9-krát ročne. Avšak priemerné trvanie vysielania z určitých krajín môže trvať aj viac ako 8 mesiacov.“

Napokon sa zdá, že „vysielania často prebiehajú medzi susediacimi členskými štátmi. V podstate sa potvrdilo, že geografická blízkosť je stále najrelevantnejším faktorom, ktorý vysvetľuje smer a pohyb vysielania pracovníkov, keďže súvisí s predchádzajúcimi obchodnými väzbami a historickým prepojením“ (De Wispelaere a kol., 2022).

V tomto projekte bolo zaujímavé zhromaždiť dodatočné informácie o využívaní tohto typu zmlúv v krajinách mimo Európskej únie, avšak ktoré sa v Európe nachádzajú. Príklady z niekoľkých správ o prípadových štúdiách poukazujú na skutočnosť, že vysielanie pracovnej sily sa často realizuje práve z týchto krajín do členských štátov EÚ a že pri prijímaní uvedených pracovníkov na európsky trh práce existujú zreteľné byrokratické ťažkosti. Sú s tým spojené určité obmedzenia.

Nasledujúca tabuľka zobrazuje pohyb vyslaných pracovníkov podľa pôvodu a miesta určenia v roku 2019, ktoré vychádzajú z prenosných dokumentov (PD) A2, ktoré boli vydané členskými štátmi v súlade s článkom 12 Základného nariadenia.

Table 5 PDs A1 issued by competent Member States according to Article 12 of the Basic Regulation, breakdown by receiving Member State, 2019

		Sending Member State																											Total					
		BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK	IS	LI	NO	CH
Receiving Member State	EU-27	81,868	14,147	10,177	6,540	1,393,574	6,509	2,819	6,334	120,699	102,337	44,846	127,203	78	2,513	25,906	72,961	55,644	263	20,832	83,505	237,748	57,437	44,070	93,640	89,641	4,002	2,669	38,752	166	173	26,681	2,773,734	
	EU-28	83,755	14,436	10,389	7,100	1,481,505	6,516	3,258	6,489	131,859	112,023	45,146	133,263	78	2,525	26,071	74,191	56,351	287	21,798	85,126	242,637	58,186	44,560	94,131	90,599	4,178	2,870	39,109	171	188	27,449	2,906,244	
	EU-15	81,398	13,296	8,481	6,084	1,182,417	6,347	3,110	5,746	122,175	101,014	41,898	117,822	69	2,136	24,903	72,854	52,656	277	21,181	74,402	231,130	57,361	41,741	87,924	76,363	3,929	2,685	37,259	159	188	25,429	2,502,434	
	EU-13	2,357	1,140	1,908	1,016	299,088	169	148	743	9,684	11,009	3,248	15,441	9	389	1,168	1,337	3,695	10	617	10,724	11,507	825	2,819	6,207	14,236	249	185	1,850	12	0	2,020	403,810	
	EFTA	2,115	356	255	3,120	200,205	684	125	88	4,237	10,529	1,153	39,886	<5	104	5,934	940	1,103	18	642	6,950	4,212	575	674	1,201	1,012	249	974	3,688	26	41	479	291,578	
	Total	85,870	14,792	10,644	10,220	1,681,710	7,200	3,383	6,577	156,096	122,552	46,299	173,149	81	2,629	32,005	75,131	57,454	305	22,440	98,965	246,849	58,761	45,234	95,332	91,611	4,427	3,863	42,807	197	229	1,940	27,928	3,206,680
	BE	1,856	398	122	88,115	31	235	237	6,025	18,868	1,478	6,181	<5	64	1,571	27,003	2,262	5	7,669	1,501	19,734	13,486	4,632	7,935	4,630	160	144	3,315	<5	6	562	218,230		
	BG	112	42	32	9,076	0	<5	145	300	410	32	702	0	37	<5	14	155	0	11	519	960	95	549	67	306	9	12	50	0	0	203	13,840		
	CZ	432	93		164	79,142	<5	7	20	1,220	1,828	380	2,091	<5	0	89	137	454	<5	55	1,645	3,868	90	424	644	8,429	38	10	88	0	0	148	101,502	
	DK	606	162	464		30,568	48	260	75	1,510	1,122	102	1,992	0	24	652	172	398	<5	262	3,308	2,565	192	139	172	449	221	150	412	<5	0	251	46,282	
	DE	7,799	7,239	3,715	1,561		713	359	2,509	21,422	24,677	32,582	23,991	7	1,022	9,981	11,707	32,354	12	5,196	49,941	131,498	3,156	17,297	55,740	47,618	542	285	3,171	19	128	9,496	505,737	
	EE	58	26	23	2,805		0	<5	136	135	14	90	0	35	575	40	<5	0	10	381	436	0	5	37	90	73	<5	38	0	0	7	5,023		
	IE	242	87	49	70	10,814	11	0	13	1,178	1,173	14	901	0	6	14	153	145	9	73	253	592	178	98	54	101	13	<5	813	0	0	100	17,158	
	EL	192	507	217	167	6,609	5	7		1,092	1,279	24	2,052	59	<5	20	110	117	5	139	234	209	21	106	11	80	98	262	2,147	<5	0	1,664	17,437	
	ES	2,374	399	530	789	113,830	113	91	360		12,904	192	14,106	0	19	98	708	347	49	1,006	2,532	3,116	13,840	548	575	577	653	360	3,626	42	<5	3,295	177,082	
	FR	30,902	1,191	750	723	214,164	299	351	573	36,612		950	46,034	0	126	2,696	28,783	2,339	28	3,150	3,914	24,459	20,256	8,182	2,102	3,410	456	465	13,400	47	<5	3,855	450,220	
	HR	83	76	77	22	12,013	12	<5	<5	398	396		1,663	0	8	<5	97	375	0	8	1,305	219	9	115	3,311	161	18	45	181	0	0	198	20,821	
	IT	2,123	248	382	232	119,746	94	69	437	11,231	10,293	2,688		<5	51	189	866	1,067	123	971	5,568	3,058	521	4,624	2,353	1,287	189	309	3,009	20	12	1,966	173,727	
	CY	38	77	9	15	1,041	0	<5	268	112	85	22	108		0	0	37	<5	0	14	35	40	0	43	9	7	11	34	335	0	0	335	2,677	
	LV	35	14	23	119	3,140	43	0	<5	120	149	<5	98	0		458	27	162	<5	6	353	316	5	<5	8	35	6	<5	40	0	0	11	5,178	
	LT	73	52	27	116	7,799	71	<5	0	181	211	<5	183	0	93		35	32	0	15	44	983	<5	45	0	76	20	<5	19	7	0	13	10,103	
	LU	10,714	5	56	19	27,779	<5	<5	34	741	7,730	107	1,466	0	13	7		386	<5	225	252	1,069	668	219	733	201	12	19	169	0	0	234	52,863	
	HU	313	164	200	88	43,151	<5	20	19	1,026	1,182	150	1,610	8	11	<5	257		<5	85	1,613	1,632	80	650	1,057	2,997	5	9	394	0	0	177	56,902	
	MT	36	26	19	18	2,574	0	<5	19	401	262	31	982	0	40	13	39	41		<5	61	183	0	15	13	33	<5	34	32	0	0	121	5,003	
	NL	22,680	589	455	399	131,859	188	756	1,065	5,617	4,972	1,061	3,904	0	50	3,655	1,063	4,299	8		2,187	17,009	2,979	3,060	2,597	4,392	89	73	3,517	<5	0	750	219,276	
	AT	747	424	736	271	262,296	18	31	59	1,420	2,097	829	7,696	0	24	13	409	7,745	5	1,156		6,012	691	1,261	14,247	9,369	87	98	1,259	0	21	1,459	320,480	
	PL	670	92	237	372	77,656	28	56	108	2,704	2,922	94	3,255	0	136	23	451	519	<5	280	1,059		56	267	501	1,224	40	21	384	<5	0	470	93,630	
PT	433	74	53	51	21,157	15	33	114	21,357	3,012	25	1,459	0	0	19	313	14	<5	101	578	390		95	52	124	63	25	293	0	0	600	50,453		
RO	309	389	200	21	27,847	0	13	132	1,859	1,932	206	2,237	0	13	<5	125	500	<5	53	1,074	721	86		314	476	<5	<5	113	0	0	145	38,774		
SI	105	58	48	10	9,784	<5	43	9	261	413	2,252	1,410	0	<5	<5	17	361	<5	27	1,555	166	<5	133	21	402	<5	<5	34	0	0	83	17,205		
SK	93	99	1,000	16	23,060	9	<5	14	966	1,084	64	1,012	0	12	<5	61	1,093	<5	28	1,080	1,983	401	570	225		21	7	142	<5	0	109	33,154		
FI	208	133	159	149	18,979	3,933	74	23	1,015	1,161	796	737	0	181	1,399	158	52	0	111	1,140	2,818	181	259	139	544		290	721	<5	0	168	35,529		
SE	491	93	305	971	48,570	871	402	92	1,795	2,040	750	1,243	0	541	4,424	179	424	<5	156	1,373	13,712	443	731	723	2,623	1,170		1,050	16	0	261	85,450		
UK	1,887	289	212	560	87,931	7	439	155	11,160	9,686	300	6,060	0	12	165	1,230	707	24	966	1,621	4,889	749	490	491	958	176	201	357	5	15	768	132,510		
IS	30	6	<5	43	960	70	0	11	82	141	<5	71	0	33	92	14	0	0	14	260	199	0	35	7	12	<5	<5	29	0	0	20	2,136		
LI	13	0	6	13	3,403	0	<5	0	8	<5	5	36	0	0	<5	10	8	0	0	372	20	0	0	6	5	<5	<5	0	0	0	398	4,311		
NO	404	157	62	2,943	15,252	609	35	<5	1,227	922	978	1,763	0	58	5,786	62	547	<5	142	477	2,210	280	230	137	67	193	909	2,633	23	0	61	38,170		
CH	1,668	193	184	121	180,590	5	88	75	2,920	9,462	167	38,016	<5	13	55	854	548	17	486	5,841	1,783	295	409	1,051	928	56	63	1,026	<5	41	0	246,961		
unkn.																				6,889							19	<15				6,918		

* EL and CY: 2018 figures

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020

Zdroj: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), Vysielanie pracovníkov - Správa o prenosných dokumentoch A1 za rok 2019, HIVA-KU Leuven

Môžeme konštatovať, že Nemecko je krajinou, ktorá v roku 2019 prijala najviac vyslaných pracovníkov (viac ako pol milióna pracovníkov), pričom väčšina z nich je z Poľska (131 tisíc). Nemecko je tiež členským štátom, ktorý vysiela väčšinu svojich pracovníkov do krajín, ktorí sú predmetom uvedeného prieskumu. To znamená, že v tom istom roku bolo viac ako 9 tisíc nemeckých pracovníkov vyslaných do Bulharska, 6,6 tisíc do Grécka, 77,7 tisíc do Poľska, 21,2 tisíc do Portugalska a 23 tisíc na Slovensko. Je evidentné, že Nemecko zohráva dôležitú úlohu v regulačnom procese vysielania pracovníkov, pretože prijíma a vysiela najviac vyslaných pracovníkov do iných členských štátov EÚ, vrátane tých, ktorí sú predmetom tohto prieskumu.

Vývoj týchto čísel prešiel v poslednom desaťročí drastickými zmenami, čo môžeme vidieť v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 6: Prenosné dokumenty A1 v súlade s článkom 12 Základného nariadenia vydané členskými štátmi, ktoré vysielaajú pracovníkov, 2010 – 2019.

Table 6 PDs A1 according to Article 12 of the Basic Regulation issued by sending Member States, 2010-2019

Sending MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	
												% Numbers
EU-27	1,023,896	1,162,056	1,197,285	1,300,598	1,416,864	1,452,627	1,578,130	1,682,304	1,759,461	3,135,123	1,375,662	78.2%
EU-28	1,056,005	1,197,424	1,230,433	1,330,533	1,440,365	1,484,335	1,611,777	1,716,084	1,796,651	3,177,941	1,381,290	76.9%
EU-15	666,768	715,861	709,726	749,048	800,696	832,614	903,484	1,010,337	1,171,075	2,528,176	1,357,101	115.9%
EU-13	389,237	481,563	520,707	581,485	639,669	651,721	708,293	702,659	625,576	649,765	24,189	3.9%
EFTA	2,309	2,603	459	10,734	14,332	10,972	11,918	17,566	17,478	30,294	12,816	73.3%
Total	1,058,314	1,200,027	1,230,892	1,341,267	1,454,697	1,495,307	1,623,695	1,733,650	1,814,129	3,208,235	1,394,106	76.8%
BE	49,862	55,931	56,103	58,522	58,611	63,467	69,836	76,719	76,596	85,870	9,274	12.1%
BG	5,734	7,429	11,091	12,861	13,275	14,811	15,656	14,781	13,731	14,792	1,061	7.7%
CZ	15,829	16,102	15,358	13,155	10,380	10,799	11,145	11,806	10,255	10,644	389	3.8%
DK	9,262	11,491	6,176	5,320	3,869	7,288	6,508	8,250	9,181	10,211	1,030	11.2%
DE	201,436	226,850	221,650	227,008	232,776	218,006	231,766	332,091	409,340	1,678,407	1,269,067	310.0%
EE	13,580	15,322	14,889	11,689	7,147	5,415	6,327	6,305	6,915	7,200	285	4.1%
IE	1,935	3,106	3,512	3,457	3,261	3,616	3,303	3,222	3,687	3,383	-304	-8.2%
EL	642	888	1,661	1,688	2,325	2,908	3,941	4,253	6,583	6,583		
ES	44,087	48,479	48,132	63,519	76,286	86,943	100,469	110,868	123,670	136,096	12,426	10.0%
FR	133,896	144,256	130,247	123,580	119,727	130,468	132,012	109,168	117,739	122,552	4,813	4.1%
HR				8,716	24,060	33,381	36,142	41,253	48,613	46,299	-2,314	-4.8%
IT	35,430	35,611	48,369	55,509	69,279	83,277	106,395	129,732	148,863	175,908	27,045	18.2%
CY	81	38	35	66		96	169	81	81	81		
LV	3,424	4,287	2,846	3,237	1,655	1,801	2,446	1,629	812	2,629	1,817	223.8%
LT	6,462	9,515	11,306	14,105	16,683	21,430	25,371	26,548	30,801	32,005	1,204	3.9%
LU	55,852	39,385	39,758	28,481	50,345	50,440	55,364	58,686	64,301	75,131	10,830	16.8%
HU	40,640	57,848	63,742	66,415	65,655	59,711	61,365	62,873	54,326	57,454	3,128	5.8%
MT	442	318	327	322	145	88	110	145	252	305	53	21.0%
NL	15,190	25,986	24,199	25,429	37,775	27,141	28,394	22,305	26,597	25,074	-1,523	-5.7%
AT	25,957	28,806	35,671	36,959	41,114	55,320	62,526	50,303	88,117	98,965	10,848	12.3%
PL	221,126	227,930	246,214	262,714	266,745	251,107	259,999	235,836	238,525	246,849	8,324	3.5%
PT	58,923	54,043	54,580	81,687	74,735	64,020	62,005	64,320	51,905	58,887	6,982	13.5%
RO	29,730	59,363	44,318	51,739	57,194	46,871	48,710	46,733	41,950	44,864	2,914	6.9%
SI	23,944	42,485	65,727	83,659	102,920	126,153	150,922	163,876	85,999	95,339	9,340	10.9%
SK	28,245	40,926	44,854	52,807	73,810	80,058	89,931	90,793	93,316	91,304	-2,012	-2.2%
FI	2,187	2,668	3,181	3,332	2,786	3,725	3,707	3,541	4,293	4,428	135	3.1%
SE		2,993	3,339	4,622	4,306	4,287	3,611	3,099	3,013	3,863	850	28.2%
UK	32,109	35,368	33,148	29,935	23,501	31,708	33,647	33,780	37,190	42,818	5,628	15.1%
IS	376	377	293	269	140	179	126	162	151	197	46	30.5%
LI	61	63	166	119	89	65	65	32	32	229	197	615.6%
NO	1,872	2,163	n.a.	n.a.	3,252	n.a.	n.a.	2,100	1,479	1,940	461	31.2%
CH			n.a.	10,346	10,851	10,728	11,727	15,272	15,816	27,928	12,112	76.6%

* EL and CY: 2018 figures

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

 Zdroj: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Vysielanie pracovníkov - Správa o prenosných dokumentoch A1 za rok 2019*, HIVA-KU Leuven

Nasledujúca tabuľka zobrazuje počet prenosných dokumentov A1 vydaných členskými štátmi, ktoré prijali pracovníkov v období od roku 2010 do roku 2019.

Tabuľka č. 7: Prenosné dokumenty A1 vydané v súlade s článkom 12 Základného nariadenia členskými štátmi, ktoré prijímajú pracovníkov, 2010 – 2019.

Table 7 PDs A1 issued according to Article 12 of the Basic Regulation, by receiving Member State, 2010-2019

Receiving MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	
											Numbers	%
EU-27	952,145	1,077,135	1,068,846	1,153,158	1,235,467	1,269,951	1,379,339	1,481,663	1,550,740	2,773,734	1,222,994	78.9%
EU-28	986,466	1,114,382	1,109,212	1,196,680	1,286,360	1,324,295	1,436,565	1,541,250	1,611,572	2,906,244	1,294,672	80.3%
EU-15	915,283	1,038,836	1,030,874	1,118,419	1,205,586	1,235,168	1,336,001	1,424,617	1,470,941	2,502,434	1,031,493	70.1%
EU-13	71,183	75,546	78,338	78,261	80,774	89,127	100,564	116,633	140,631	403,810	263,179	187.1%
EFTA	71,848	94,423	81,973	98,201	109,497	124,070	130,354	131,025	142,179	291,578	149,399	105.1%
Total	1,058,314	1,208,805	1,230,614	1,340,671	1,454,573	1,495,307	1,623,695	1,730,562	1,807,375	3,206,680	1,399,305	77.4%
BE	90,540	125,167	125,264	134,340	159,749	156,556	178,319	167,335	156,695	218,230	61,535	39.3%
BG	4,483	4,006	3,896	3,805	3,267	3,325	3,867	3,508	4,665	13,840	9,175	196.7%
CZ	15,892	17,144	17,808	18,603	17,165	19,144	22,743	24,227	30,557	101,502	70,945	232.2%
DK	9,608	11,002	11,044	10,763	10,869	13,352	15,698	15,592	20,337	46,282	25,945	127.6%
DE	250,054	311,361	335,862	373,666	414,220	418,908	440,065	427,175	428,935	505,737	76,802	17.9%
EE	1,235	1,904	2,325	2,998	2,951	2,315	3,733	3,025	3,175	5,023	1,848	58.2%
IE	5,014	6,084	4,674	5,556	3,973	4,039	5,760	6,171	7,816	17,158	9,342	119.5%
EL	10,656	7,763	6,795	4,820	4,692	5,683	6,383	8,109	11,214	17,437	6,223	55.5%
ES	63,304	47,640	46,075	46,507	44,825	47,369	52,353	60,488	63,939	177,082	113,143	177.0%
FR	160,532	161,954	156,490	182,219	190,848	184,695	203,019	241,363	262,126	450,220	188,094	71.8%
HR				1,753	4,560	7,139	9,835	12,791	9,844	20,821	10,977	111.5%
IT	60,460	64,223	48,663	47,445	52,481	59,095	61,321	64,669	73,927	173,727	99,800	135.0%
CY	1,702	1,042	1,106	956	944	716	972	1,256	1,666	2,677	1,011	60.7%
LV	1,851	1,788	1,516	1,235	1,504	1,431	1,080	1,356	2,200	5,178	2,978	135.4%
LT	1,850	2,248	3,497	2,274	1,930	2,404	2,018	2,261	3,035	10,103	7,068	232.9%
LU	27,730	24,295	19,741	20,503	21,763	21,749	26,591	32,664	36,479	52,863	16,384	44.9%
HU	8,457	9,924	9,900	8,887	8,955	8,743	11,312	12,924	17,090	56,902	39,812	233.0%
MT	1,308	1,449	1,052	952	1,062	1,453	2,318	2,513	2,636	5,001	2,365	89.7%
NL	91,560	105,885	99,416	100,423	87,817	89,411	90,873	111,522	126,342	219,276	92,934	73.6%
AT	59,642	76,335	76,445	88,596	101,015	108,627	120,150	141,046	119,907	320,480	200,573	167.3%
PL	12,877	16,013	16,033	14,387	14,521	17,897	17,818	20,620	26,714	93,630	66,916	250.5%
PT	12,193	13,345	11,422	10,696	12,833	15,374	18,109	22,639	28,964	50,453	21,489	74.2%
RO	9,445	10,476	11,224	10,894	9,717	10,709	10,028	12,036	15,883	38,774	22,891	144.1%
SI	3,391	2,676	3,340	4,507	6,550	5,685	5,146	6,357	9,173	17,205	8,032	87.6%
SK	8,692	6,876	6,641	7,010	7,648	8,141	9,694	13,759	13,993	33,154	19,161	136.9%
FI	20,205	22,183	22,522	19,917	16,589	18,618	21,014	22,252	19,579	35,529	15,950	81.5%
SE	19,464	24,412	26,095	29,446	33,019	37,373	39,120	44,005	53,849	85,450	31,601	58.7%
UK	34,321	37,247	40,366	43,522	50,893	54,344	57,226	59,587	60,832	132,510	71,678	117.8%
IS	543	559	385	392	338	608	1,373	1,739	982	2,136	1,154	117.5%
LI	572	763	510	925	417	803	842	715	818	4,311	3,493	427.0%
NO	18,771	30,523	16,170	18,778	21,250	24,958	23,844	22,882	26,570	38,170	11,600	43.7%
CH	51,962	62,578	64,908	78,106	87,492	97,701	104,295	105,689	113,809	246,961	133,152	117.0%

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

Zdroj: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Vysielanie pracovníkov - Správa o prenosných dokumentoch A1 za rok 2019*, HIVA-KU Leuven

Bulharská správa uvádza, že „problém pracovných podmienok je tiež zdrojom kontroverzií vzhľadom na to, že vyslaní pracovníci môžu naraziť na jazykové a kultúrne bariéry, čo môže viesť k nevhodným pracovným podmienkam a obmedzenému prístupu k sociálnemu zabezpečeniu. Napokon téma, ktorá vyvoláva pochybnosti týka sa vplyvu vysielania pracovníkov na sociálny blahobyt, vzhľadom na to, že vyslaní pracovníci môžu naraziť na obmedzenia v súvislosti s dávkami sociálneho zabezpečenia, ako je právo na zdravotné a dôchodkové poistenie“. Dospelo sa k záveru, že „v roku 2015 bolo len 0,5 % bulharských pracovníkov vyslaných do iných členských štátov EÚ a že pravidlá týkajúce sa prichádzajúcich vyslaných pracovníkov sa vzťahovali len na 3 300 občanov iných členských štátov EÚ“.

V Portugalsku „sektor stavebníctva (NACE F) má najviac vyslaných pracovníkov (64,7 %).

22,2 % pracovníkov vyslaných do zahraničia pracuje v sektore administratívny a servisných činností. Výrobný sektor (NACE C) predstavuje len asi 7 % všetkých komunikácií“. Hoci sa uvedený

prieskum zameral na výrobný sektor, podľa väčšiny národných správ, najvyšší počet evidovaných vyslaných pracovníkov pracuje v stavebníctve.

3. Scenáre

Na základe vývoja pohybu vyslaných pracovníkov v Európe môžeme konštatovať, že v Európe sú približne 3 milióny vyslaných pracovníkov, pričom najväčší podiel na vysielaní majú členské štáty Nemecko a Francúzsko. Je zrejmé, že väčšina pracovníkov pôsobí v stavebnom sektore (NACE F). Nemecko je nesporne členským štátom s intenzívnejšou výmenou s inými členskými štátmi, ktoré sú predmetom tohto prieskumu: „Perspektívy vysielania“.

Použitím vyššie uvedených sériových údajov o vysielaní a prijímaní vyslaných pracovníkov môžeme zhrnúť informácie týkajúce sa krajín, ktoré sa prieskumu zúčastnili. Tieto údaje sú premietnuté do nasledujúcich tabuliek.

Množstvo prenosných dokumentov A1 vydaných členským štátom, ktorý vysiela pracovníkov (v tisícoch)

	2010	2015	2019
V 27 krajinách EÚ	1024	1453	3135
Bulharsko	5,7	14,8	14,8
Nemecko	201,4	218,0	1678,4
Grécko	0,6	2,9	6,5
Poľsko	221,1	251,1	246,8
Portugalsko	58,9	64,0	58,9
Slovensko	28,2	80,0	91,3

Na základe uvedenej tabuľky môžeme konštatovať, že za posledné desaťročie, celkový počet prípadov vysielaných pracovníkov vzrástol. V podstate sa za 9 rokov strojnásobil v 27 krajinách EÚ. K uvedenému nárastu najviac prispelo Nemecko. Okrem Portugalska, kde sú čísla viac-menej stabilné, všetky ostatné krajiny zastúpené v uvedenom projekte zvyšujú počet prípadov vysielania pracovníkov na dočasne pridelené pozície vo všetkých sektoroch. Môžeme predpokladať, že sa to týka aj výrobného sektora, hoci v menšom počte. Nasledujúca tabuľka uvádza údaje týkajúce sa platu vysielaných pracovníkov.

Množstvo prenosných dokumentov A1 vydaných členským štátom prijímajúcim pracovníkov (v tisícoch)

	2010	2015	2019

V 27 krajinách EÚ	952	1270	2774
Bulharsko	4,5	3,3	13,8
Nemecko	250,0	418,9	505,7
Grécko	10,7	5,7	17,4
Poľsko	12,9	17,9	93,6
Portugalsko	12,2	15,4	50,5
Slovensko	8,7	8,1	33,2

Aj tu si môžeme všimnúť stúpajúci trend vo všetkých krajinách, ako aj vo všetkých 27 krajinách EÚ. To znamená, že v desaťročí pred pandémiou COVID-19 došlo k nárastu počtu prenosných dokumentov A1 vydaných členským štátom, ktorý pracovníkov prijíma.

Vzťah medzi odosielaním a prijímaním vysielaných pracovníkov je nasledujúci:

	2010	2015	2019
V 27 krajinách EÚ	72	183	361
Bulharsko	1,2	11,5	1
Nemecko	-48,6	-200,9	1172,7
Grécko	-10,1	-2,8	-10,9
Poľsko	208,2	233,2	153,2
Portugalsko	46,7	48,6	8,4
Slovensko	19,5	71,9	58,1

Tieto čísla poskytujú informáciu o určitých trendoch. Po prvé, Nemecko je krajina, ktorá vyslaných pracovníkov obvykle viac prijíma ako ich vysielala, hoci v roku 2019 dochádza k zmene smeru. Po druhé, s výnimkou Grécka, krajiny zúčastňujúce sa projektu „Perspektívy vysielania“ sú krajiny, ktoré pracovníkov viac vysielajú ako prijímajú. Po tretie, neexistuje proporcia medzi počtom obyvateľov v produktívnom veku a počtom vysielaných pracovníkov.

Skutočnosť, že nemáme k dispozícii údaje týkajúce sa obdobia po pandémii, naznačuje, že súčasné trendy nie sú dostatočne viditeľné. Preto zvažíme možné trendy za predpokladu, že väčšina „anomálií“ (ako sú pandémia alebo vojnové konflikty) nebude mať vplyv na dlhší časový

rámec. V opačnom prípade by sme museli vziať do úvahy relevantný časový úsek, v ktorom by nebola zaznamenaná žiadna vysielaná práca. Táto skutočnosť prakticky nastala počas obdobia pandémie COVID-19, ale vyhliadky na vysielanie pracovníkov sa rýchlo obnovili. Uvedomujeme si, že invázia na Ukrajinu stále ovplyvňuje potenciál zvýšiť vysielanie pracovnej sily. V oboch prípadoch sa však predpokladá, že takáto „anomália“ nebude trvať dlhšie časové obdobie.

Nasledujúce scenáre nie sú kvantitatívne do detailov stanovené, pretože sa na základe literatúry a národného výskumu domnievame, že nedôjde k drastickým zmenám tohto trendu. Trendy však vieme zhruba odhadnúť podľa scenárov. Dáta pre roky 2010, 2015 a 2019 zostávajú rovnaké ako údaje vychádzajúce z vyššie uvedených tabuliek, ktoré sú založené na prepočtoch autora De Wispelaere et al. (2020). Ďalší faktor, ktorý treba vziať do úvahy sa týka analyzovaného sektora: čísla, ktoré merajú trendy, sa vzťahujú na celkovú vysielanú prácu a hlavné závery tohto projektu by sa mali vzťahovať len na výrobný sektor (NACE C).

3.1. Scenár č. 1 – vysielanie pracovníkov do globálnych hodnotových reťazcov

Prípád Bulharska určuje smer potenciálneho trendu v oblasti vysielania pracovníkov v Európe. Analýza týchto prieskumov uvádza, že „obmedzený rozsah vysielania pracovnej sily v Bulharsku má viacero dôvodov. Jedným z možných vysvetlení je, že Bulharsko nie je atraktívnou destináciou pre zahraničné podniky poskytujúce služby z dôvodu relatívne nízkeho ekonomického rozvoja a nízkych miezd v porovnaní s inými krajinami EÚ“ (bulharská správa).

Ak by sa tento argument použil na zostavenie prvého scenára, je pravdepodobné, že väčšina foriem vysielanej práce by sa aplikovala na kvalifikovanejších pracovníkov pracujúcich pre podniky, ktoré spolupracujú s alebo v rámci globálnych hodnotových reťazcov. V takom prípade by sa trendy foriem medzi odchádzajúcimi a prichádzajúcimi pracovníkmi mohli prezentovať takto:

	2010	2015	2019	2025*	2030*
V 27 krajinách EÚ	72	183	361	400	500
Bulharsko	1,2	11,5	1	5	10
Nemecko	-48,6	-200,9	1172,7	300	100
Grécko	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-30
Poľsko	208,2	233,2	153,2	150	200
Portugalsko	46,7	48,6	8,4	10	15
Slovensko	19,5	71,9	58,1	30	20

Poznámka: * Údaje sú hypotetické

Dáta pre roky 2010, 2015 a 2019 predstavujú výsledok rozdielu medzi odchádzajúcimi a prichádzajúcimi pracovníkmi na základe predchádzajúcich tabuliek. Negatívne čísla naznačujú, že v každej krajine, ktorá vysiela pracovníkov, je viac vysielaných pracovníkov. Kladné čísla znamenajú, že odchádzajúcich pracovníkov je viac. Grécko napríklad prijíma viac pracovníkov, ako ich vysiela. Poľsko, Portugalsko a Slovensko posielajú viac pracovníkov, ako prijímajú.

Pokiaľ tieto firmy dodávajú pracovnú silu pre iné podniky, je často dôležité, aby dodávateľ nejakým spôsobom intervenoval do spoločnosti klienta, či už nastavením výrobných procesov, alebo zaškolením ďalších pracovníkov na prácu v novom systéme. To znamená, že pracovníci vyslaní do podnikov klienta, využívajú mechanizmus dočasného pridelenia na prácu v zahraničí na určitý čas.

Vysielanie sa obvykle realizuje v automobilovom sektore, ako aj v iných odvetviach, kde sú jednotliví vývojári systémov, údržbári alebo špecialisti, prípadne vedúci tímov na výrobných linkách, vysielaní do podnikov klientov, ktorí sú na inej priemyselnej úrovni.

Dá sa preto očakávať, že globálny trend v Európe (27 krajín EÚ) bude aj naďalej založený na skutočnosti, že vysielanie pracovníkov sa bude zvyšovať na rozdiel od prijímania vysielaných pracovníkov. Napokon, Nemecko a Poľsko by mohli byť členskými štátmi, v ktorých je tento rozdiel výraznejší v porovnaní s inými krajinami. Podľa našej hypotézy, nie je dôvod si myslieť, že Grécko zmení pozorovaný trend (vyššia miera prijímania ako miera vysielania pracovníkov).

Čísla v predchádzajúcej tabuľke sú opäť len orientačné, keďže sa vzťahujú na celkový objem vysielaných pracovníkov v Európskej únii a nezohľadňujú výrobný sektor, ani situáciu v krajinách, ktoré nepatria do 27 krajín EÚ.

3.2. Scenár č. 2 – prekariát vysielania

Existuje dobrý dôvod si myslieť, že v Európe bude pravdepodobný trend vysielania na základe zvyšujúceho sa počtu pracovníkov pracujúcich, ktorí pracujú na neistých pracovných miestach pri neistých podmienkach. Podľa výskumníkov z Bulharska „prax vysielania pracovníkov, ktorá zahŕňa dočasné premiestnenie zamestnancov za prácou do (inej) krajiny Európskej únie, môže byť predmetom zneužívania a porušovania ekonomických práv“. Prípady súvisiace s vyplácaním miezd medzi odchádzajúcimi vyslanými pracovníkmi a ich zamestnávateľmi sa klasifikujú podľa druhu priestupku, ktorý viedol k nevyplateniu alebo nesprávnemu výpočtu miezd“ (bulharská správa).

V tomto scenári sa očakáva, že menej kvalifikovaná pracovná sila môže byť využitá v iných podnikoch rovnakého odvetvia alebo táto forma zmluvy môže byť použitá na výkon práce v inej krajine bez pracovnoprávneho vzťahu s podnikom, ktorý pracovníka vysiela. Predpokladá sa, že sa zvýši počet podnikov pre dočasnú prácu čo do veľkosti, rozsahu a geografických oblastí pričom sa bude realizovať premiestňovanie prekariátov (v Európe alebo v zahraničí) s cieľom dosahovania vyššej produkcie a/alebo zisku klientskych spoločností. Tieto sprostredkovateľské

podniky prekariátu (v rámci jednej skupiny alebo medzi podnikmi v kovospracujúcom sektore) budú súčasťou hodnotového reťazca v kovospracujúcom sektore. Pôjde o prípady, kedy sa krátkodobé zmluvy stanú prevládajúcou formou neistého zamestnania.

Uvedené pochybnosti by mohli byť kontrolované zo strany rôznych európskych inštitúcií a vnútroštátnych orgánov. Neočakáva sa však, že uvedené inštitúcie budú dôsledné a prísne, pokiaľ ide o kontrolu vysielania. Európske krajiny majú tendenciu mať rôzne záujmy a nechcú v týchto procesoch uskutočňovať veľa zmien. Keďže väčšina vysielaných pracovníkov je posielaná do susedných krajín, najmä v strednej Európe, tento scenár poukazuje na fakt, že k takémuto vysielaniu dochádza skôr z dôvodu mzdových nákladov a menej kvôli zručnostiam, ktorými by periférne krajiny disponovali.

	2010	2015	2019	2025*	2030*
V 27 krajinách EÚ	72	183	361	400	500
Bulharsko	1,2	11,5	1	15	30
Nemecko	-48,6	-200,9	1172,7	200	-100
Grécko	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
Poľsko	208,2	233,2	153,2	50	250
Portugalsko	46,7	48,6	8,4	20	60
Slovensko	19,5	71,9	58,1	80	120

Poznámka: * Údaje sú hypotetické

Prekariát je možné použiť na udržanie nízkych nákladov práce, aby sa umožnila konkurencia na trhu. Netreba však očakávať, že by sa táto konkurenčná stratégia používala často v spoločnostiach na vyšších úrovniach globálnych hodnotových reťazcov z dôvodu otázky kvality a predchádzania priemyselným konfliktom.

Z uvedeného sa predpokladá, že tento scenár nebude významnejší z hľadiska celkového počtu vyslaných pracovníkov v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru. To môže byť podstatné pre sektor NACE F (stavebníctvo), nie však pre výrobný sektor. Domnievame sa, že predmetná práca v tomto sektore NACE C (výroba) sa vykonáva hlavne na účely údržby, projektovania a programovania. Takýto záver poskytujú údaje z národných rozhovorov a doplnkovej literatúry.

3.3. Scenár č. 3 – prijaté odporúčania

Tento scenár by predstavoval celkovú situáciu v oblasti vysielania pracovníkov s prihliadnutím na prijatie odporúčaní projektových partnerov. Mohlo by ísť o scenár, v ktorom by sa v určitom momente zvýšil počet vysielaných pracovníkov, pokiaľ bude prijaté a upravené bilaterálne

uznávanie pracovných podmienok. Takáto akceptácia môže zvýšiť atraktivitu uvedenej formy práce v európskom priestore.

	2010	2015	2019	2025*	2030*
V 27 krajinách EÚ	72	183	361	200	100
Bulharsko	1,2	11,5	1	-10	0
Nemecko	-48,6	-200,9	1172,7	400	10
Grécko	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
Poľsko	208,2	233,2	153,2	100	50
Portugalsko	46,7	48,6	8,4	0	-10
Slovensko	19,5	71,9	58,1	10	0

Poznámka: *Údaje sú hypotetické

Očakáva sa, že Európsky úrad práce (ELA) ¹ bude fungovať efektívne. Napríklad ELA by mala systematizovať a zdieľať informácie o krajinách prijímajúcich pracovníkov vzhľadom na skutočnosť, že Smernica o vysielaní pracovníkov 96/71/ES – a pozmeňujúca Smernica 2018/958/EÚ – a Smernica o implementácii smernice 2014/67/EÚ o vysielaní pracovníkov patria do kompetencie orgánu ELA.

3.4. Scenár č. 4 – bežná práca

Tento scenár pomáha porozumieť hlavným procesom v oblasti vysielania pracovnej sily. Na základe prípadových štúdií sme potvrdili, že existuje celý rad prípadov, v ktorých sa využíva vysielaná práca. Najčastejší je trend vysielania v stavebnom sektore. Toto odvetvie však nie je predmetom skúmania v rámci uvedeného projektu.

Na základe analyzovanej literatúry, portugalská správa uvádza, že „podľa CGTP-IN (Všeobecná konfederácia portugalských pracovníkov) budovanie odborov medzi vyslanými pracovníkmi je pomerne komplikovanou záležitosťou. Vysokokvalifikovaní technici nemajú záujem vstupovať do portugalských odborov a vyslaní pracovníci v poľnohospodárskom sektore (ktorí prichádzajú najmä z Bulharska a Rumunska) taktiež majú výhrady pripojiť sa k uvedeným odborovým organizáciám.“ (s. 14).

¹ Pre viac informácií vid' <https://www.ela.europa.eu/en>.

Vychádzajúc z analyzovanej literatúry, bulharská správa uvádza, že „otázka pracovných podmienok je tiež zdrojom kontroverzií vzhľadom na to, že vysielaní pracovníci sa stretávajú s jazykovými a kultúrnymi bariérami, v dôsledku čoho čelia nepriaznivým pracovným podmienkam a obmedzenému prístupu k sociálnemu zabezpečeniu.“ (s. 1).

	2010	2015	2019	2025	2030
V 27 krajinách EÚ	72	183	361	500	800
Bulharsko	1,2	11,5	1	0	-10
Nemecko	-48,6	-200,9	1172,7	800	2000
Grécko	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-50
Poľsko	208,2	233,2	153,2	50	0
Portugalsko	46,7	48,6	8,4	20	50
Slovensko	19,5	71,9	58,1	50	100

Poznámka: * Údaje sú hypotetické

V tomto scenári hypotetické údaje za rok 2025 reflektujú obdobie po pandémii COVID-19 ako prechodné obdobie a pre rok 2030 predpokladajú výpočet údajov z dekády pred pandémiou.

To znamená, že budúci trend „bežná práca“ zvýši vysielanie pracovníkov z týchto krajín. Aby sme to zhrnuli, všimame si hodnoty, ktoré zahŕňa sektor NACE F (stavebníctvo), pričom predpokladáme, že hodnoty vysielania pracovnej sily sa bude vzťahovať skôr na kvalifikovaných ako menej kvalifikovaných pracovníkov.

3.5. Prehľad možných scenárov

Pokúsili sme sa zadefinovať štyri veľké scenáre, ktoré sa týkajú pravdepodobných trendov v oblasti využívania vysielanej práce.

Ide o nasledovné štyri scenáre: Scenár 1 – vysielanie pracovníkov v globálnych hodnotových reťazcoch, Scenár 2 – Prekariát vysielania, Scenár 3 – Prijaté odporúčania a Scenár 4 – Bežná práca.

Posledný alebo štvrtý scenár predstavuje extrapoláciu aktuálnych trendov.

Je možné, že počet vysielaných pracovníkov sa v najbližších rokoch nezmení, ale je tiež možné, že scenár 3 (prijaté odporúčania) je práve ten, ktorý môže byť pre plánovaný nárast najpriaznivejší.

Môžeme predpokladať, že prekariát sa môže tiež výrazne zvýšiť, najmä tam, kde neexistujú regulované podmienky (scenár 2). Náznaky možného nárastu však sledujú všetky európske krajiny a existujú spôsoby, ako ho kontrolovať.

4. Závěry

Vzhľadom na nedostatok spoľahlivých štatistických údajov uvedená správa sa zakladá na akceptovaní referenčných dát za celú ekonomiku, ktoré predstavujú údaje výrobného sektora v krajinách, ktoré sú predmetom prieskumu. V podstate vysielaná pracovná sila vo výrobnom sektore (NACE C) nemusí mať nevyhnutne rovnaké charakteristiky ako všetky vysielané činnosti. Je tiež dôležité vychádzať z toho, že definícia vysielania pracovnej sily priamo nesúvisí s pracovnou migráciou. Vyslaný pracovník má zmluvu s vysielajúcim podnikom a bude pracovať počas dohodnutého obdobia v podniku, ktorý ho prijal. Ide o zmluvne dohodnutú prácu.

V uvedenom procese sme sa pokúsili vyhodnotiť štyri scenáre budúceho vývoja vysielanej práce vo výrobnom sektore v Európe. Preto sme zvažili scenáre, ktoré sú relevantné pre pravdepodobné trendy, ktoré sa môžu aplikovať na celý sektor v Európe. V jednom scenári (1) vysielanie pracovníkov súvisí s rozvojom globálnych hodnotových reťazcoch. Inými slovami, ide o scenár globalizovanejšieho výrobného prostredia, kde v podstate sama Európa a najmä jej členské štáty viac pracovníkov vysielajú ako prijímajú.

Scenár 2 sa vzťahuje na prekarizáciu práce, čo môže ovplyvniť typ vysielanej práce. Je možné, že mobilita pracovnej sily v Európe môže zvýšiť prekarizáciu a znížiť mzdy. Nie je však jasné, do akej miery to ovplyvní objem vysielania pracovnej sily. Prekarizácia môže znížiť objem vysielaných pracovníkov v Európe, ak podniky uprednostnia zníženie nákladov prijímaním pracovníkov, ktorých pracovné pomery nie sú regulované v porovnaní s tými, ktorých pracovnoprávne vzťahy sú zmluvne upravené.

V treťom (3) scenári sa predpokladá, že odporúčania EÚ sú plne akceptované a že vysielanie pracovníkov je regulované schválenými nariadeniami a smernicami. Keďže tieto predpisy chránia pracovníka v situácii vysielania, stáva sa, že každý členský štát transponoval smernicu určitým spôsobom. To znamená, že stále existuje nesúlad týkajúci sa výkladu smerníc a že úloha európskych agentúr nie je dôsledne naplnená. Tieto agentúry by mali zvýšiť monitorovanie a kontrolu spolu s národnými agentúrami. To by mohol byť najpozitívnejší scenár čo sa týka zaistenia sociálneho zabezpečenia. Táto situácia však bude naďalej čeliť ťažkostiam, ak odporúčania nebudú zamerané na ochranu pracovnej sily a zabezpečenia lepších pracovných podmienok.

Na záver sme prezentovali 4 scenár, ktorý uvažuje o tzv. „bežnej práci“. Čo však znamená, že súčasná situácia by bola pre národné agentúry, spoločnosti a sociálnych partnerov aj naďalej nejasná. Prax vo výrobnom sektore bude pokračovať ako pred obdobím pandémie, čo neznamená, že dôjde k drastickému nárastu vysielanej práce (ako v 1 scenári), avšak môže dôjsť k poklesu tejto formy uzatvárania zmlúv v dôsledku zníženia nákladov a byrokratických komplikácií, ktorým sa podniky budú chcieť vyhnúť.

Ako sa uvádza v portugalskej správe a na základe analyzovanej literatúry, „všetky kolektívne zmluvy musia obsahovať ukazovatele, ktoré vedia vyhodnotiť počet zahrnutých pracovníkov a počet podnikov zastúpených oboma stranami. Tieto ukazovatele možno použiť s cieľom lepšieho pochopenia procesu vysielanej práce“ (s. 21). To znamená, že informácie o vyslaných pracovníkoch by sa mali zdieľať medzi sociálnymi partnermi a mali by byť predmetom dialógu a rokovaní v krajinách, ktoré sú predmetom prieskumu a podobne aj v iných členských štátoch. Ak sa pristúpi k takémuto postupu, je veľmi pravdepodobné, že vysielaní pracovníci budú lepšie zabezpečení a budú mať lepšie pracovné podmienky. V opačnom prípade dôjde k zníženiu trendu vysielania pracovníkov v dôsledku tlaku podnikov vo výrobnom sektore, ktoré pôjdu smerom znižovania nákladov, najmä nákladov na pracovnú silu, následne zvyšovania zisku.



Posting of workers during
the COVID-19 pandemic,
current challenges,
and future prospects



UNIVERSITY OF
THESSALY



InnoVED

InnoGrowth



industriAll
EUROPEAN TRADE UNION



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.