



Bruksela, dnia 16 października 2016 r.

KANCELARIA SENATU

Przedstawiciel Kancelarii Senatu
przy Unii Europejskiej

Sprawozdanie nr 99/ 2016

Sprawozdanie z międzyparlamentarnego posiedzenia komisji z udziałem parlamentów narodowych nt. ukierunkowanego przeglądu przepisów dotyczących delegowania pracowników

Bruksela, 12 października 2016 r.

W dniu 12 października br. Komisja ds. Zatrudnienia PE (EMPL) zorganizowała posiedzenie z udziałem przedstawicieli parlamentów narodowych nt. „Ukierunkowany przegląd przepisów dotyczących delegowania pracowników”. W posiedzeniu udział wzięło 31 deputowanych z 18 krajów. Stronę polską reprezentowali:

- Senator **Jarosław Duda**, przewodniczący Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej Senatu RP
- Poseł **Jan Mosiński**, członek Komisji ds. Unii Europejskiej Sejmu RP

Komisarz **Marianne Thyssen**, odpowiedzialna za zatrudnienie, sprawy społeczne, umiejętności i mobilność pracowników, przedstawiła kluczowe aspekty swojej propozycji „na podstawie aktualnego jej brzmienia”.

Po pierwsze, KE proponuje wprowadzenie koncepcji „ta sama płaca za tę samą pracę”, co oznacza takie same poziomy wynagrodzeń, niezależnie od tego, czy jest to pracownik lokalny, czy delegowany. Pracownicy delegowani nie są pracownikami podrzędnymi, zasługują na tę samą płacę, „to kwestia godności” - stwierdziła. KE proponuje zastąpienie płacy minimalnej szerszym pojęciem wynagrodzenia kompleksowego, obejmującego również premię i świadczenia. Uznaje, że przedsiębiorstwa lokalne i delegujące pracowników podlegają takim samym przepisom lokalnym. Jeśli płaca jest wyższa niż konsensus lokalny, to KE nie ma z tym problemu. Podobnie w przypadku dodatkowych premii. Natomiast jeśli

chodzi o poziom obowiązkowego wynagrodzenia, musi być obowiązkowo taki sam w stosunku dla lokalnych i transgranicznych pracowników.

Po drugie, KE proponuje, żeby umowy zbiorowe, obowiązujące w danym miejscu, obowiązywały wszystkich pracowników delegowanych we wszystkich państwach UE. Aktualnie takie rozwiązanie funkcjonuje jedynie w sektorze budownictwa a w gestii państw członkowskich leży rozszerzenie tego uregulowania na inne sektory.

Po trzecie, KE chce, żeby w przypadku delegowania na dłużej niż 24 miesiące pracownicy zaczęli podlegać przepisom kodeksu pracy państwa, w którym pracują. To znaczy poddaje tą dyrektywę o delegowaniu pracowników przepisom ws. harmonizacji ogólnej, również w stosunku do pracowników lokalnych – podlegaliby tym samym przepisom o zabezpieczeniu społecznym, gdy dana osoba pracuje powyżej 2 lat. Stosowałoby się to również do agencji pracy tymczasowej. Tak więc zarówno lokalni pracownicy tymczasowi, jak i delegowani do pracy tymczasowej przez agencje, podlegaliby tym samym przepisom. Aktualnie jest to fakultatywne a KE chce, by było obowiązkowe.

Ponadto KE chce, by państwa członkowskie zapewniły delegowanym pracownikom właściwy poziom ochrony w łańcuchach podwykonawstwa. W świetle dyrektywy wdrażającej pracownicy zatrudnieni u podwykonawców są najbardziej narażeni na nadużycia. KE chce, by ochrona dotyczyła zarówno podwykonawców i przedsiębiorstw lokalnych, jak i delegujących. Odnośnie przepisów z branży przewozowej – aktualna dyrektywa już jest stosowana do kierowców w ruchu transgranicznym. KE jest świadoma trudności w stosowaniu tych przepisów i zamierza w ramach pakietu transportowego przedstawić konkretne rozwiązania dostosowujące. KE wszczęła przeciw Niemcom i Francji procedury o naruszenie prawa wspólnotowego, pod zarzutem systematycznego naruszania ustaleń płacowych w sektorze przewozowym.

Odnosząc się do kwestii pomocniczości, komisarz Thyssen podkreśliła znaczenie przeglądu i kontroli pomocniczości ze strony parlamentów narodowych. Podkreśliła, że w KE przeanalizowali wszystkie opinie. Analizy te skłoniły KE do utrzymania swojego wniosku. W komunikacie z 20 lipca br. i w bilateralnych odpowiedziach do każdego z parlamentów narodowych zawarte jest uzasadnienie.

Po pierwsze, delegowanie pracowników z definicji ma charakter transgraniczny i tworzy prawa i obowiązki po obydwu stronach stosunku pracy. UE ma najlepszy asumpt do działania. KE zamierza zapewnić właściwy poziom ochrony, jak i obowiązków i praw na rynku usług transgranicznych. UE jest w najlepszej pozycji, by zapewnić pełną ochronę pracowników. Wniosek odpowiada w pełni na zarzuty dotyczące obowiązkowego zrównania

wynagrodzeń w państwach członkowskich. Chodzi o stosowanie lokalnych zasad płacowych w danym państwie członkowskim, zarówno dla pracowników lokalnych, jak i delegowanych.

Również argument, że przewaga komparatywna wynikająca z niskich płac w niektórych państwach, w wyniku wprowadzenia dyrektywy zaszkodzi tym państwom - to nie jest argument do stosowania w tej sytuacji, bo nie ma z nią związku. Usługi muszą być świadczone uczciwie i lojalnie w stosunku do każdego. Konieczne jest poparcie społeczeństw dla rynku wewnętrznego, bo bez wsparcia obywateli rynek nie przetrwa. Popyt na pracowników delegowanych wynika z niedostatków siły roboczej w państwach rozwiniętych. Biznes szuka kompetencji i siły roboczej a nie tanich pracowników.

Lubos Blaha (Słowacja) podkreślił, że jako socjalista będzie bronił koncepcji Europy społecznej. Chciałby wdrożenia zasady równej płacy za równą pracę, jednak sytuacja np. na Słowacji jest inna niż w Niemczech czy Belgii i nie da się ich porównać. W jego kraju przeciętny pracownik zarabia 500 EUR, podczas gdy w Belgii 5000 EUR. W Niemczech pracownik Volkswagena zarabia 4700 EUR a na Słowacji – 1500 EUR. Nikt tego nie kwestionuje. Podkreślił jednak, że należy chronić interesy nie tylko bogatych krajów UE, ale również tych biedniejszych. Konsekwencje wejścia w życie dyrektywy o pracownikach delegowanych są jednostronnie pozytywne dla jednych i jednostronnie negatywne dla innych. Parlament słowacki wydał uzasadnioną opinię. Zaznaczył, że był jej przeciwny i że należy walczyć z wykorzystywaniem pracowników przez agencje zatrudnienia. Jednocześnie nie można składać propozycji tylko i wyłącznie dla państw bogatych. Nie można w ten sposób dzielić Europy. Można kraje Europy Wschodniej przegłosować, jak miało to miejsce z przydziałem uchodźców, jednak pytał, jak po czymś takim wyjaśnić obywatelom, że UE działa w ich interesie. Podkreślił, że żółte kartki dotychczas wystawiono jedynie trzykrotnie: w przypadku Monti II, gdy KE doszła do wniosku, że wprowadzenie jej propozycja nie godzi w zasadę pomocniczości, ale wycofała się z niej; w przypadku Prokuratury Europejskiej - KE doszła do podobnego wniosku, jednak projekt nie wszedł w życie, jedynie w formie współpracy zacieśnionej. W przypadku pracowników delegowanych KE doszła do wniosku, że propozycja nie łamie zasady pomocniczości i zdecydowała, że zignoruje opinie parlamentów narodowych. Nie szanuje ich zdania, nie chce rozmawiać, podejmie tę decyzję, niezależnie od stanowisk parlamentów narodowych - taki sygnał KE wysłała obywatelom Europy Środkowo-Wschodniej. Nic dziwnego, że w tej sytuacji eurosceptycy zyskują. Podkreślił, że obywatele z Europy Środkowo-Wschodniej nie są przeciwni społecznej gospodarce, ale po prostu znajdują się w innej sytuacji. Istotne jest zadanie sobie pytania, czy sytuacja delegowanych pracowników poprawi się poprzez plany i działania KE, dodatkowo biorąc pod uwagę fakt, że brakuje wiarygodnych informacji nt. sytuacji delegowanych pracowników. W jego opinii ich sytuacja się pogorszy, bo stracą pracę (pracownicy ze Słowacji - 60 tys. osób). To KE musi zrozumieć. Pytał, czy można to zignorować?

Elisabeth Morin-Chartier z PE (EPP, Francja) odpowiedziała posłowi Blaha, że od przedstawiciela aktualnej prezydencji oczekiwała przedstawienia globalnej wizji europejskiej tego problemu a nie wizji krajowej - słowackiej. Celem wszystkich powinno być wypracowanie dobrego tekstu. Grupa EPP opracowała swój dokument nt. Europy społecznej w Bratysławie. „Jeśli nasi współobywatele wątpią w Europę, teraz jest czas, by pokazać, że chcemy Europy socjalnej i chcemy nad nią pracować” - stwierdziła.

Agnes Jongerius z PE (S&D, Holandia) zaznaczyła, że wniosek Komisji zmierza do nadania nowego brzmienia istniejącej dyrektywie i stworzenia Europy społecznej. Istotnym elementem koncepcji Europy społecznej jest kwestia delegowania pracowników. W konkretnych regionach i sektorach delegowanie pracowników ma dużą siłę oddziaływania, wywierając silną presję na płacę. Brexit również był reakcją na tego rodzaju problem. Najczęściej zachodnie przedsiębiorstwa postępują w ten sposób, że tworzą spółki zależne w państwach Europy Wschodniej i doprowadzają do niewłaściwych warunków konkurencji. Jeśli chcemy zakończyć podział na biednych i bogatych konieczne jest zerwanie z tymi nierównościami.

Eckhard Voss, autor badania o delegowaniu pracowników, zleconego przez PE podkreślił, że koncentrowali się na zasadniczych problemach i wyzwaniach oraz odpowiedzi na pytanie, co mogłoby stanowić najmniejszy wspólny mianownik. Chodzi o stworzenie najbardziej sprawiedliwego modelu delegowania pracowników. Nie ma wiarygodnych danych, z których można by wyciągnąć wnioski, ale są dane, na podstawie których można badać trendy. Są różne typy delegowania w UE. Generalnie ma miejsce przepływ z krajów nisko i średniodochodowych (plus z Portugalii, Grecji i Hiszpanii) do krajów wysokodochodowych. W konsekwencji w niektórych krajach pojawiła się presja na płacę. Różne wersje dyrektywy o delegowaniu nie doprowadziły do wprowadzenia zadowalającego rozwiązania. Zawsze były kompromisem. Po raz pierwszy projekt dyrektywy o delegowaniu pracowników pojawił się przy rozszerzeniu na południe. Zalecenia zawarte w sprawozdaniu są ważne z perspektywy pracownika i delegującego przedsiębiorstwa. Dyrektywa wykonawcza dotyczy wielu tematów a jej wdrożenie w krajach Europy Środkowo-Wschodniej także musi nastąpić.

Maria del Rocio De Frutos Madrazo (Hiszpania) powiedziała, że należy pójść dalej w harmonizacji wynagrodzeń, tak żeby pracownik delegowany zawsze dostawał przynajmniej płacę minimalną w danym kraju. Są różne metody delegowania, czasem towarzyszą im oszustwa i obchodzenie przepisów, dlatego konieczne są skoordynowane kontrole. Odnosząc się do dostępu do świadczeń po 24 miesiącach przyznała, że to zbyt długi okres na pozostawanie w strefie cienia i chciała wiedzieć, co będzie ze świadczeniami przed upływem 24 miesięcy.

Hosam Abu Meri (Łotwa) za niepokojące uznał wszystko, co dzieje się w aktualnym procedurze dotyczącym żółtej kartki. Stosowana jest niewłaściwa retoryka społecznego dumpingu. PE przyjął rezolucję zatroskany niepokojącymi praktykami, w której wytyka pracowników z Europy Wschodniej. Łotwa popiera zwalczanie nieuczciwej konkurencji. Konieczne jest pełne wdrożenie dyrektywy z 2014 r. i to wystarczy. Wniosek KE jest przykładem nadmiernej regulacji. Pracownicy delegowani stanowią 0,8% regularnego zatrudnienia.

Anthea McIntyre (ECR, Wielka Brytania) podkreśliła, że należy zebrać jak najwięcej informacji i faktów. Pracownicy delegowani stanowią mniej niż 1% siły roboczej - trzeba pamiętać o zasadzie proporcjonalności. Ta dyrektywa może być wykorzystywana, by nie tylko walczyć o równą płacę za równą pracę, ale o równą płacę w ogóle. Odniosła się do kwestii nieuczciwego delegowania i do transferów wewnątrz przedsiębiorstwa.

Carla Barros (Portugalia) podkreśliła skomplikowany charakter tematu delegowania, co potwierdziły opinie zamówione przez parlament portugalski. Organizacje pracodawców i związki zawodowe wydawały różne opinie. Portugalia jest na czwartym miejscu w Europie pod względem liczby pracowników delegowanych. Stwierdziła, że należy skoncentrować się na szczegółowych zagadnieniach, które muszą być w odpowiedni sposób rozwiązane.

Istvan Hollik (Węgry) powiedział, że parlament węgierski nie popiera propozycji „taka sama płaca za taką samą pracę”. Zwrócił uwagę na problem np. lekarzy, którzy kształcą się na Węgrzech a następnie podejmują pracę w Szwecji, Niemczech, Norwegii, gdzie mogą zarobić 3 razy więcej. Podkreślił, że trzeba nieco bardziej urealnić spojrzenie na to zagadnienie i nie wprowadzać różnicowania płac z korzyścią dla państw Europy Zachodniej. Przedsiębiorstwa na Węgrzech mają słabszą bazę kapitałową i muszą korzystać z przewagi płacowej.

Martina Dlabajova (ALDE, Czechy) powiedziała, że żółta kartka daje parlamentom narodowym możliwość oceny ustawodawstwa europejskiego. Czy jest skutecznym instrumentem? UE często ignoruje parlamenty narodowe. Przyznała, że ma problem z pojęciem wynagrodzenie zamiast płaca. Trzeba będzie zmienić prawo w państwach członkowskich. KE tworzy sztuczne porównania. Nie ma jasności, w jakim stopniu nowe prawo będzie dotyczyło sektora transportu.

Frank Kohler (Holandia) poparł uczciwą konkurencję między pracownikami lokalnymi i delegowanymi. Zwrócił uwagę na przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego i konieczność ustalenia ram dostępu do niego (6 miesięcy) oraz na zjawisko nieuczciwej

konkurencji. Podkreślił, że UE ma prawo do przedkładania takich wniosków a parlament narodowy decyduje o wdrożeniu.

Anouschka Schut-Welkzijn (Holandia) powiedziała, że dyrektywa jest istotna. Dotyczy priorytetowego tematu. Parlament holenderski ma w tej kwestii wiążącą umowę z rządem. Nie należy jednak lekceważyć sprzeciwów. Dyrektywa o delegowaniu w żaden sposób nie godzi w zasadę pomocniczości. Pytała, dlaczego układy zbiorowe mają być narzucane. Zawsze przecież były różnice między państwami członkowskimi.

Rina Ronja Kari (GUE, Dania) podkreśliła, że punktem wyjścia powinno być postępowanie solidarne. Nie chodzi o konkurencję dotyczącą tego, kto ma gorsze warunki pracy i płacę. Pracodawcy również pozostają w konkurencji i niezbyt uczciwie przestrzegają zasad. Lokalne umowy zbiorowe powinny gwarantować równą płacę za równą pracę. Okres delegowania powinien być ograniczony. Państwa członkowskie muszą mieć same prawo do zdefiniowania pojęcia płaca. Muszą w przypadku podwykonawstwa traktować pracowników równo a ten zapis został usunięty, co skrytykowała.

Jan Mosiński (Polska) odniósł się w swojej wypowiedzi do trzech obszarów: dialog strukturalny, koszty pracy i 24-miesięczny okres delegowania.

Jeśli chodzi o dialog strukturalny to miał wrażenie, że KE wykorzystała przeprowadzone konsultacje społeczne dla celów rewizji przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jako podstawę do zmiany dyrektywy podstawowej o delegowaniu pracowników, co oznacza, że obowiązek konsultacji społecznych nie został w ogóle spełniony. Po drugie, dialogu społecznego nie było na poziomie UE. Zarówno partnerzy biznesowi, jak i pracodawcy i związki zawodowe, wytknęli KE brak dialogu.

Jeśli chodzi o kwestię kosztów pracy i wynagrodzenia, to faktycznym celem KE jest wprowadzenie zasad, które utrudnią i zniechęcą przedsiębiorstwa do delegowania a nie troska o uczciwe wynagradzanie pracowników delegowanych. KE proponując własny projekt prowadzi do budowy nowego gospodarczego muru, oddzielającego zamożne państwa członkowskie od biedniejszych sąsiadów.

Co do ograniczenia maksymalnego skumulowanego okresu oddelegowania do 24 miesięcy, poseł Mosiński stwierdził, że stanowi to naruszenie swobody umów określonych w rozporządzeniu Rzym I oraz w art. 56 traktatu o swobodzie świadczenia usług poprzez nałożenie nieproporcjonalnej i nieuzasadnionej pośredniej bariery skutkującej de facto wprowadzeniem czasowego ograniczenia długości świadczonej usługi, podczas gdy

traktatowa swoboda przepływu osób, kapitału, towarów i usług takich ograniczeń nie przewiduje.

Reasumując, KE przedstawiła propozycję zmiany dyrektywy podstawowej, co jest przedwczesne i podważa wspólne zobowiązania instytucji UE i państw członkowskich do przyjmowania legislacji opartej na uprzedniej ewaluacji obowiązujących już rozwiązań w danym obszarze. W jego opinii potrzeba więcej czasu by ocenić dyrektywę wdrożeniową.

Konkludując stwierdził, że Sejm negatywnie ocenił zmiany dotyczące dyrektywy podstawowej, jeśli chodzi o swobodny przepływ pracowników.

Gilles Savary (Francja) opowiedział się przeciw nadużyciom związanym z delegowaniem pracowników. Poinformował, że w ostatnim czasie o 15% wzrosła liczba pracowników delegowanych. Ogólna sytuacja zachęciła do obchodzenia przepisów i wymaga podjęcia odpowiednich działań. Podkreślił, że żadnego muru nie ma. Dodał, że żadne gospodarstwo domowe we Francji nie zrozumie, że ktoś z ich rodziny jest na bezrobociu, bo wyzyskuje się pracowników delegowanych ze Wschodu. Odnosząc się do kwestii delegowania na czas określony przez agencje pracy tymczasowej stwierdził, że to olbrzymi problem, bowiem tymczasowe delegowanie jest tylko z nazwy i wykorzystuje się je po to, by wysłać pracowników do pracy zagranicę na stałe.

Przedstawicielka **Zielonych** w PE stwierdziła, że niepokoją ją duże nierówności między państwami członkowskimi, ale również wewnątrz państw europejskich. To dzieli Europejczyków, dlatego potrzebna jest większa konwergencja. Wezwała do przyłączenia się do walki o minimalną płacę w Unii Europejskiej. Na obecnej sytuacji korzysta jedynie biznes. Ani PE, ani parlamenty narodowe nie powinny się temu spokojnie przyglądać.

Jiri Sestak (Czechy) powiedział, że KE nie wykazała w przedstawionym wniosku, że niezbędne jest wprowadzanie przepisów na poziomie UE. Odbywa się to w momencie, gdy państwa członkowskie nadal mają czas na transpozycję dyrektywy. Trzeba przestrzegać stosowania odpowiednich zasad. KE nie wykazała, w jaki sposób te nowe przepisy mają doprowadzić do poprawy życia obywateli. Propozycja podważa osiągnięcia art. 56 poprzez stworzenie barier na rynku wewnętrznym i negatywny wpływ na MŚP w Europie Wsch. Doprowadzi to m.in. do obniżenia świadczeń socjalnych w państwach Europy Wschodniej.

Maria Spilabotte (Włochy) wspomniała o koncepcji minimalnej płacy i powiedziała, że płaca nie powinna być określana w taki sposób. We Włoszech nie ma takiej płacy. Są umowy zbiorowe w poszczególnych sektorach. W jej opinii bardzo skomplikowane byłoby stosowanie jednej płacy dla wszystkich. Dla Włoch to byłby problem, musieliby się

dostosować. Dodała, że nie odpowiada im jawność wynagrodzeń i ujawnianie wysokości płacy na stronie internetowej. Stwierdziła również, że nowy ustęp nakładający dodatkowe wymagania na pracowników delegowanych tymczasowo stwarza nowe krępujące uwarunkowania.

Nikolaos Manios (Grecja) powiedział, że poziom ochrony pracowników nie jest taki sam w państwach członkowskich. W jego opinii potrzebne są jednolite przepisy i zamknięcie luk prawnych.

Mecislovas Zasciurinskas (Litwa) pochwalił szczere, profesjonalne wystąpienie przedstawiciela Słowacji. Jeśli mówimy o płacach przy delegowaniu pracowników, to powinniśmy mówić o godnej płacy dla wszystkich pracowników UE. Stanowisko Litwy jest jasne – propozycja KE jest sprzeczna z zasadą pomocniczości. UE odpowiada także za wdrażanie polityki spójności. Wszystkie państwa członkowskie mają równe prawa. Kraje Europy Wschodniej znajdują się na końcu na liście płac, poniżej średniej europejskiej. Jeśli pracownicy z Europy Wschodniej pracują lepiej, to dlatego jest tak ogromna konkurencja. Przed przedstawieniem tego rodzaju propozycji KE powinna przedstawić jakiś model, by było wiadomo, w jaki sposób jej propozycja wpłynie na sytuację w państwach członkowskich.

Danuta Jazłowiecka z PE (EPP, Polska) powiedziała, że dyrektywa o delegowaniu pracowników z 1996 r. zawiera bardzo ważną klauzulę ochronną, która zapewnia delegowanym pracownikom co najmniej minimalne warunki zatrudnienia panujące w państwie przyjmującym. W sytuacjach, w których zasada ta jest w pełni respektowana, nie może być mowy o dumpingu socjalnym. Występuje on tylko wtedy, kiedy łamane są zasady delegowania. Nietrafiony jest więc argument Komisji o problemie wynikającym z różnic w wynagrodzeniu między państwami członkowskimi. Pracownik delegowany otrzymuje bowiem wynagrodzenie obowiązujące w państwie przyjmującym, jeśli jest ono wyższe niż w państwie pochodzenia. W ten sposób dyrektywa o delegowaniu przyczynia się do konwergencji społecznej. Poprzez niejasne przepisy KE tworzy natomiast bariery na rynku wewnętrznym, co nie będzie sprzyjało konwergencji. Komisja taką samą płacę argumentuje koniecznością zrównywania poziomu wynagrodzeń w UE. Zrównywanie poziomu wynagrodzeń oraz konwergencja społeczna będą możliwe tylko wówczas, gdy maksymalnie otworzymy jednolity rynek wewnętrzny i usuniemy wszelkie bariery w swobodnym przepływie osób, dóbr i usług. Należy również pamiętać, że pracownicy delegowani to tylko 1% ogółu mobilnej siły roboczej. Dziwne jest więc, że tak małą grupę pracowników obarcza się winą za spowodowanie tak wielkich zakłóceń i destabilizacji na krajowych rynkach pracy. Oczywiście, w ramach delegowania mamy przypadki łamania prawa i z tym musimy walczyć. Pytała, czy nie jest też tak, że pracownicy delegowani są łatwym celem politycznym i dobrym tematem na użytek populizmu, którego coraz więcej w Europie. Wprowadzając zasadę takiej

samej płacy nie poprawimy warunków bytowych tych osób. Jedyne, do czego ta polityka KE doprowadzi to pozbawienie ich legalnych miejsc pracy i poniesiemy koszty nieracjonalnej polityki socjalnej. /Pani poseł była odpowiedzialna w poprzedniej kadencji za dyrektywę o delegowaniu z 2004 r. i prosiła o możliwość przedłużenia czasu jej wypowiedzi – by mogła być potraktowana jak ekspert, na co nie zgodził się przewodniczący./

Finn Sorensen (Dania) powiedział, że KE nie zrozumiała stanowiska Danii. W Danii zasadę równej płacy za taką samą pracę stosuje się już od dawna i dotyczy to również pracowników delegowanych. Dyrektywa o delegowaniu w aktualnej wersji oznacza sytuację odwrotną, a mianowicie konkurencję za pośrednictwem płac. Propozycja KE to jest krok wstecz, bo wprowadza wiele niejasności, jeśli chodzi o definicję wynagrodzenia. KE chce usunąć dwa ważne zapisy: art. 3.1 i 3.9 (definicję wynagrodzenia) a to są kompetencje państw członkowskich. Pytał, dlaczego te zapisy wykreślane są z dyrektywy. Pytał również o okres oddelegowania 24 miesiące i z czego on wynika i dlaczego nie jest to 6 miesięcy. Chciał wiedzieć, czy po tych 24 miesiącach nastąpi pełne zrównanie z płacą obowiązującą w danym kraju przyjmującym.

Maria Arena z PE (S&D, Belgia) powiedziała, że bazując na analizie trendów migracyjnych, przeprowadzonej przez OECD, stwierdzić można, że delegowanie pracowników to magnes dla pracowników ze Wschodu, którzy przyływają na Zachód. Dodała, że Polska musiała wydać 470 tys. kilkumiesięcznych pozwoleń na pracę dla Ukraińców i Białorusinów, w związku z przepływem pracowników na Zachód.

Dolin Silviu Petrea (Rumunia) powiedział, że płaca sprzątaczk w Rumunii to 207 EUR, podczas gdy w Belgii to 2300 EUR. Propozycja KE wprowadza granice między krajami Wschodu i Zachodu i tworzy sztuczne bariery. Kraje te mają gospodarkę wysoko konkurencyjną. Zaznaczył, że globalizacja nie oznacza tego, że delegowanie będzie miało negatywne skutki.

Michaela Sojdrova z PE (EPP, Czechy) powiedziała, że skoro 11 krajów widzi problemy z wdrożeniem dyrektywy, to KE i PE powinny na to zareagować. Nie dokonano oceny aktualnego stanu, szczególnie po wdrożeniu dyrektywy z 2014 r. Być może wdrożenie dyrektywy usunęłoby wiele problemów i nie byłoby potrzeby kolejnej jej nowelizacji. Pracownicy z sektora transportowego mają zostać usunięci z dyrektywy. Czeski kierowca we Francji został ostatnio ukarany, bo nie miał dokumentu potwierdzającego, że ma otrzymać pensję francuską.

Raimo Parssinen (Szwecja) powiedział, że należy przestrzegać zasad płacowych obowiązujących w poszczególnych krajach.

Guillaume Balas z PE (S&D, Francja) podkreślił, że usiłuje się przeciwstawić Wschód Zachodowi. Jednak w jego opinii Zachód również nie życzy sobie przepisów pani Thyssen. Na Wschodzie przedstawiciele Solidarności mówili, że związki zawodowe są za przyjęciem wniosku Thyssen. Po 2008 r. UE zaniechała przywrócenia równowagi makroekonomicznej w UE. Nastąpił wyciek pracowników z Łotwy, Polski, itp. do innych państw, który może doprowadzić do likwidacji wspólnego rynku. Stwierdził, że jeśli nie zmodyfikujemy przepisów to już niedługo ani do Belgii, ani do Francji żaden pracownik z Europy Wschodniej nie będzie mógł przyjechać.

Tarja Filatov (Finlandia) powiedziała, że przedsiębiorstwa mogą wykorzystywać kompetentną siłę roboczą. Z tego względu pracodawcy muszą zagwarantować pracownikom odpowiednie warunki życia. Najważniejsza jest równość płacowa w państwach z wysokim poziomem wynagrodzenia i równość konkurencyjna między wszystkimi państwami w UE. Domagała się również, aby obowiązywały układy zbiorowe, nie tylko w budownictwie, ale także w innych sektorach.

Anne Sander z PE (EPP, Francja) powiedziała, że temat delegowania pracowników jest trudny, pobudza populizm i eurosceptycyzm. Pracownicy delegowani stanowią mniej niż 1% całkowitej siły roboczej, ale w niektórych sektorach mogą stanowić nawet 40% pracowników. Zakwestionował 24 miesięczny maksymalny okres delegowania. W jego opinii powinno to być 6 miesięcy maksymalnie, bowiem zwykle delegowanie trwa 40 dni.

Czesław Hoc z PE (ECR, Polska) powiedział, że KE źle robi podtrzymując bez zmian swój projekt dyrektywy. 11 państw członkowskich UE powiedziało, że została naruszona zasada subsydiarności a KE te państwa zignorowała. To niedobrze, nie buduje spójności w Europie. Ten projekt jest nie tylko naruszeniem zasady subsydiarności, ale promowaniem i wprowadzaniem protekcjonizmu w państwach członkowskich. Uderza w pracodawców z Europy Wschodniej i wprowadza zamęt.

Jose Maria Barrios Tejero (Hiszpania) powiedział, że cel, którym ma być wprowadzenie zasady równego traktowania pracowników we wszystkich państwach członkowskich, jest słuszny. Każdy kraj pojedynczo nie jest w stanie osiągnąć tych celów. Problemy delegowanych pracowników dotyczą kwestii konwergencji. Hiszpania chce walczyć z oszustwami i poczynić kroki w kierunku sprawiedliwości społecznej.

Claude Lorraine (Belgia) podkreślił, że jedność UE polega na potencjale wspólnej konwergencji. Dumping socjalny dotyczy pracowników. W konsekwencji w jego kraju zniknęło 20 tys. miejsc pracy. Trudno do ludzi, którzy stracili w ten sposób pracę, mówić o

projekcie europejskim. Potrzebna jest ochrona mobilności i czterech swobód, ale niezbędna jest większa konwergencja dla pracowników.

Jerome Lenard (Holandia) powiedział, że wniosek komisarz Thyssen to krok naprzód. Nie może jednak doprowadzić do utrudnienia sytuacji w regionach przygranicznych. Należy dążyć do skrócenia okresów oddelegowania.

Adam Kosa z PE (EPP, Węgry) przyznał, że ciągle słyszy te same argumenty. Zawsze chcemy uzasadnić nasz punkt widzenia, nie wysłuchując drugiej strony. Wymieniamy procent pracowników delegowanych. To zjawisko jest obecne w wielu państwach zachodnich. Zgodził się na realizację koncepcji „taka sama praca za taką samą płacę”, jednak pytał, czy KE może sprawić, żeby wszyscy dostawali taką samą płacę minimalną? Trzeba pogłębić znajomość prawa. Posłowie do PE powinni się włączyć do tych prac KE, by pracownicy i pracodawcy byli równo traktowani.

Helena Langsdlova (Czechy) powiedziała, że odpowiedzi KE są bardzo formalne i nie odnoszą się do meritum postawionych przez parlamenty narodowe pytań i wątpliwości. Propozycja KE jest bardzo niefortunna i raczej dzieli niż łączy. Europa straci w ten sposób konkurencyjność.

Komisarz **Thyssen**, podsumowując spotkanie, powiedziała, że w reakcji na zastrzeżenia parlamentów narodowych KE podjęła szereg inicjatyw politycznych przyjętych przez kolegium komisarzy. KE odpowiedziała na zastrzeżenia parlamentów narodowych szczegółowo. To nie jest tak, że w odpowiedziach KE tylko powtarza argumenty, które przedstawiła na początku. Podczas posiedzeń COSAC i na innych forach przedstawiciele KE starają się omawiać wszystkie wątpliwości parlamentarzystów.

Europa potrzebuje oblicza społecznego, społecznej gospodarki rynkowej. Potrzebna jest konkurencyjność, innowacje i wzrost gospodarczy. KE chce także postępu społecznego. Cała kwestia delegowania pracowników jest dużym wyzwaniem. Państwa członkowskie mają z tym duży problem. PE został poproszony o dogłębną analizę tej propozycji.

Płaca minimalna powinna być stosowana na szczeblu krajowym, ale niekoniecznie europejskim. Elementy składowe płacy są ustalane przez mechanizm negocjowania w ramach zbiorowych układów pracy. Konieczne są szeroko zakrojone konsultacje w ramach polityki społecznej. Praca, jako zjawisko, ulega zmianom. Mamy do czynienia ze starzejącymi się pracownikami. To już nie jest tylko wybór zero-jedynkowy.

KE stara się stworzyć odpowiednie ramy odniesienia i przeprowadzić analizę wymiaru społecznego. Nie może narzucać działań, ale przedstawiać propozycje, które przyczynią się do konwergencji. Obecnie mają miejsce konsultacje dotyczące europejskiego filara społecznego.

KE chce Europy wzrostu gospodarczego i sprawiedliwości społecznej. Podkreśliła, że nie lubi słuchać, że delegowanie pracowników dzieli Wschód i Zachód. Są tacy, którzy chcą, żeby Unia Europejska była podzielona. „Jeśli nic nie zmienimy w przepisach dotyczących delegowania pracowników, to stracimy poparcie dużych grup społecznych” – podkreśliła na koniec.

Agnes Jongerius powiedziała, że delegowanie pracowników może mieć pozytywne konsekwencje dla gospodarki. Zwróciła się do zgromadzonych parlamentarzystów, aby zaapelowali do swoich rządów o wdrożenia przepisów dotyczących delegowania pracowników. Poprosiła również o przedłożenie materiałów do PE. Do końca listopada jest termin na złożenie poprawek.

Elisabeth Morin-Chartier podkreśliła, że ważna jest dyrektywa wdrażająca. Powiedziała, że jest zwolenniczką europejskiego dialogu społecznego. Spotyka się z różnymi organizacjami. Ważne jest, by każda grupa polityczna miała czas na efektywne wykonanie swojej pracy. Celem jest zbudowanie wspólnie Europy społecznej, co dotyczy zagadnień swobodnego przepływu pracowników i obywateli.

Thomas Handel (S&D, Niemcy) powiedział, że nadal wiele pozostaje do omówienia. W UE chcemy delegowanie porządnie uregulować. Propozycje KE nie zmierza do wyrównania płac. Pytał, czy rzeczywiście pracownicy tracą miejsca pracy, jeśli płaca będzie taka sama w różnych miejscach. Należy sobie zadać pytanie, czy zatrudnia się pracowników dlatego, że są tańsi, czy dlatego, że wykonują pracę tak samo dobrze. Przyznał, że znajdujemy się na razie na początku procesu dyskusji. Miarą dalszej debaty nie może być mowa o 1% pracowników. Pracownicy nie są winni nadużyciom, tylko niektórzy pracodawcy, którzy wykorzystują pracowników. Potrzebna jest dyskusja merytoryczna a nie ideologiczna i znalezienie sprawiedliwego modelu delegowania.

Opracowała:
Dr Magdalena Skulimowska

Załącznik:

Wywiad z komisarz Thyssen

<http://www.rp.pl/Wiadomosci/310199894-Marianne-Thyssen-Bruksela-powinna-chronic-zachodnia-Europe.html/#ap-1>

Marianne Thyssen: Bruksela powinna chronić zachodnią Europę

publikacja: 19.10.2016

aktualizacja: 21.10.2016, 00:17



Jeśli nie powstrzymamy złych skutków nieograniczonej konkurencji w Unii, ludzie odwrócą się od integracji, a populisci dojdą do władzy. Polska powinna wziąć to pod uwagę – przekonuje Marianne Thyssen, komisarz UE ds. pracy i polityki socjalnej.

Rzeczpospolita: Polska wysyła do krajów Unii najwięcej pracowników delegowanych, także do samej Francji. Premier Manuel Valls twierdzi jednak, że wynika to z nieuczciwej konkurencji, dumpingu społecznego. Zapowiada też, że tak dalej być nie może. Co to znaczy „dumping społeczny“?

Marianne Thyssen: Nigdy tego w Komisji Europejskiej nie zdefiniowaliśmy, mamy jedynie opinie Parlamentu Europejskiego. Ale jedno jest pewne: przemieszczanie się pracowników w ramach Unii nie może powodować presji na rzecz obniżenia płac, ograniczenia ochrony socjalnej. W niektórych krajach zachodnich, także we Francji, wywołuje to protesty. Ludzie zaczynają się sprzeciwiać już nie tylko przyjmowaniu pracowników delegowanych, ale w ogóle swobodzie przemieszczania się pracowników w Unii. To oznaczałoby obalenie jednej z czterech wolności, na których oparta jest integracja. Ale nie tylko – bez swobody podejmowania pracy w innym kraju Unii nie ma też swobody świadczenia usług. Cały jednolity rynek zaczyna się walić. Dlatego w Komisji Europejskiej zdecydowaliśmy się na rewizję przepisów o pracownikach delegowanych, które mają zresztą ponad 20 lat. W szczególności chcemy zająć się sprawą uposażeń tych pracowników. Do tej pory obowiązywała ich pensja minimalna kraju, gdzie pracują. Teraz chcemy, aby zostali objęci wszystkimi innymi elementami uposażenia zapisanymi w prawie, a także branżowymi umowami zbiorowymi, jakim podlegają lokalni pracownicy. Polacy pracujący we Francji zasługują na ochronę, nie powinni być dyskryminowani.

Na wiele z tych świadczeń i przywilejów socjalnych, jak 35-godzinny tydzień pracy, samej Francji jednak nie stać: ma ogromny dług, minimalny wzrost gospodarczy, rekordowe bezrobocie. Czy proponowana przez panią zmiana dyrektywy nie jest próbą ochrony niewydolnego systemu przed konkurencją ze strony takich krajów, jak Hiszpania czy Polska, które odważyły się na reformę systemu socjalnego?

Czas pracy rzeczywiście wchodzi w zakres przepisów, których muszą przestrzegać firmy zatrudniające pracowników delegowanych. Ale ci ostatni płacą już podatki i składki zdrowotne według zasad obowiązujących w kraju pochodzenia. Ma pan rację: Francja, jak wszystkie kraje członkowskie, musi spojrzeć w lustro i odpowiedzieć na pytanie, czy bez reform będzie w stanie nadal przyciągać inwestycje zagraniczne, rozwijać gospodarkę, tworzyć miejsca pracy. Ale nie może też być tak, że pracownicy pracujących obok siebie i wykonujący to samo zajęcie są objęci inną ochroną socjalną.

Problem jest jednak głębszy. Jeśli z francuskiego rynku znikną polskie firmy budowlane czy transportowe, albo z powodu nowych przepisów będą musiały znacząco podnieść koszty usług, to i francuskie firmy, które z nimi współpracują, staną się jeszcze mniej konkurencyjne. Mówimy o kraju, który już teraz ma 50 mld euro deficytu handlowego rocznie.

Nie tylko Francja domaga się zmiany zasad dotyczących pracowników delegowanych. Domaga się tego także np. Szwecja, która nie ma problemów z nadmiernym długiem i bezrobociem. Tam też chcą, aby za taką samą pracę obowiązywała taka sama płaca. Ale jednocześnie szwedzka minister pracy Ylva Johansson mówi mi: Marianne, potrzebujemy pracowników delegowanych z Polski, musimy budować szkoły, mieszkania dla uchodźców, którzy do nas przyjechali. Kto to robi? Nie mamy dosyć ludzi, którzy znają się na budownictwie. Tu nie chodzi więc o zablokowanie wyjazdu Polaków.

Parlamentarzyści 11 krajów Europy Środkowej i Danii widzą to inaczej. Zaapelowali do Brukseli o wstrzymanie prac nad zmianą dyrektywy, wyciągnęli tzw. żółtą kartę. Ale Komisja Europejska całkowicie to zignorowała...

Niczego nie zignorowaliśmy! Bardzo poważnie traktujemy zasadę subsydiarności, na jaką powołują się parlamentarzyści. Dokładnie to przeanalizowaliśmy. Ale nie ma wątpliwości, że ten obszar mieści się w kompetencjach Komisji Europejskiej. Dlatego kontynuujemy naszą pracę.

Problem dotyczy jednak nie tylko Europy Środkowej. Polska wysłała w 2015 r. do Francji 48 tys. pracowników delegowanych, ale Portugalia niewiele mniej (44 tys.), podobnie jak Hiszpania (35 tys.). W Grecji i Portugalii pensja minimalna (ok. 500 euro miesięcznie) jest już porównywalna z polską. A w Hiszpanii nie tak bardzo wyższa (650 euro). Jeśli kraje południa Europy zrozumieją, że ich interes jest taki sam jak tych z Europy Środkowej, pani projekt zostanie przez Radę UE odrzucony.

Nie zamierzamy harmonizować pensji w całej Unii. Chcemy tylko, aby na terenie danego kraju wszyscy pracownicy byli zatrudniani na takich samych warunkach, a z tym chyba zgadzają się wszystkie kraje. Pragnę też podkreślić, że i po zmianie przepisów przewaga komparatywna polskich czy hiszpańskich firm, np. na rynku francuskim nie zniknie. Polacy mają bardzo dobrą opinię, gdy idzie choćby o usługi budowlane, lubią pracować, są bardziej innowacyjni, oferują lepszą jakość. Te atuty nie znikną.

Może pani zatem zadeklarować, że po zmianie dyrektywy ilość pracowników delegowanych w Unii nie zmniejszy się?

W każdym razie nie będzie to koniec tej formy świadczenia usług. Musimy natomiast stworzyć dla niej takie warunki, które będą akceptowalne przez obywateli danego kraju. Jeśli tego nie zrobimy, stracimy wszystko. Populiści tylko na to czekają, i tak wszędzie złapali wiatr w żagle!

Krótko mówiąc: Polska powinna nieco poświęcić swoje interesy, aby w przyszłym roku pomóc powstrzymać zwycięstwo Marine Le Pen i Frontu Narodowego w wyborach prezydenckich? Pamiętamy, jak w 2005 r. strach przed „polskim hydraulikiem” przyczynił się do odrzucenia przez Francuzów w referendum projektu europejskiej konstytucji...

To jest bardzo bezpośredni sposób wiązania rzeczy. Wolałabym mówić o wkładzie w utrzymanie zaufania społeczeństw zachodniej Europy do idei czterech wolności. Bo coraz więcej ludzi widzi tu problem i z tego powodu odwraca się od integracji.

Po Brexicie państwa Unii miały jednak szukać tego, co je łączy. A pani projekt prowadzi do nowego podziału, tym razem między krajami starej i nowej Unii. Nie lepiej było z tym poczekać?

Już z tym czekaliśmy przez cały zeszły rok – nie chcieliśmy komplikować negocjacji z Wielką Brytanią w sprawie nowych warunków członkostwa przed referendum z 23 czerwca. Teraz dłużej czekać nie możemy. Moja propozycja nie tworzy zresztą nowego podziału w Europie, bo ten podział już istnieje. Referendum w Wielkiej Brytanii tylko utwierdziło mnie w przekonaniu, że coraz więcej ludzi boi się globalizacji, otwartej konkurencji. Szczególnie najbardziej uważają, że tracą na tych zmianach. Dlatego musimy im pokazać, że Europa jest z nimi, że ich chroni.

Inaczej kolejne kraje pójdą za Wielką Brytanią, wyjdą z Unii?

Znowu to bardzo bezpośredni sposób opisywania spraw, związku między zmianą tej dyrektywy a wychodzeniem kolejnych państw z Unii. Żyjemy w demokracji i jeśli nasi obywatele przestaną identyfikować się z projektem europejskim, nie wiadomo, jak to się skończy. W Komisji Europejskiej uważamy, że cztery wolności stanowią fundament, który nas wiąże. Wszyscy mi zarzucają, że dzielę kraje członkowskie, ale mój cel jest dokładnie odwrotny. Polak pracujący w innym kraju Unii nie może być postrzegany jako zagrożenie, lecz jako szansa.

Przywódcy krajów wyszehradzkich najwyraźniej jednak tej roli Komisji Europejskiej nie dostrzegają – chcą jej odebrać część uprawnień, stawiają na system międzyrządowy...

To inna wizja Europy niż ta, która nam jest bliska...

Wizja niepokojąca?

Tak, bo Komisja Europejska zawsze była motorem integracji. Obarczanie Komisji winą za słabość Unii nie ma sensu, bo przecież tworzy ona całość z Radą UE i Parlamentem Europejskim, gdzie kraje członkowskie mają przedstawicieli i gdzie są podejmowane ostateczne decyzje. Komisja tylko proponuje rozwiązania i zajmuje się bieżącym zarządzaniem. Obecnie naszą wspólnotę dotyka wiele problemów: wyzwania geopolityczne, cyfryzacja, globalizacja, kryzys gospodarczy. Jesteśmy w trudnym okresie przejściowym. Ale nie wierzę, aby system negocjacji międzyrządowych okazał się na to jakimś panaceum. Zresztą nigdy nim nie był – nawet gdy próbowaliśmy go stosować. Bo w takim układzie każdy myśli wyłącznie o swoim interesie. Po powrocie z Brukseli przywódcy państw

przedstawiają na swój sposób wyniki szczytów swoim obywatelom, a interes wspólny Europy znika z horyzontu. Jeśli Komisja o niego nie zadba, nikt tego nie robi. Nie chcemy o wszystkim decydować, ale pewnym rzeczami tylko my możemy się zająć.

Kiedy jednak ludzie dowiadują się, że José Manuel Barroso po odejściu z KE zatrudnia się w Goldman Sachs, symbolu nadużyć w czasie kryzysu finansowego, trudno aby mieli zaufanie do Komisji. Tym bardziej że to tylko jeden z wielu skandali...

To nie była szczęśliwa decyzja i nie została dobrze przyjęta.

W Polsce mamy też wrażenie, że Komisja Europejska przede wszystkim słucha najpotężniejszych krajów starej Unii. Tak było na przykład z systemem podziału uchodźców, który przecież wyszedł z Komisji pod naciskiem Niemiec.

Ta propozycja może nie pojawiła się w najszcześniejszym momencie, ale była to tylko propozycja. Decyzje podejmuje Rada UE i Parlament Europejski. My chcieliśmy tylko znaleźć sposób na odciążenie państw południa Europy, które wtedy znalazły się pod ogromną presją fali uchodźców. Komisja zachowuje się zresztą bardzo ostrożnie w sporze o Trybunał Konstytucyjny w Polsce. Musimy bronić państwa prawa, także przeciwko rządowi krajów Unii. Do tego zostaliśmy powołani, tego oczekują od nas obywatele naszych państw członkowskich. Ale w przypadku Polski jesteśmy naprawdę bardzo ostrożni.

W 2004 r., gdy Polska przystępowała do Unii, jej poziom rozwoju wynosił ledwie 48 proc. średniej Wspólnoty, dziś to 70 proc. Zamiast zmieniać reguły jednolitego rynku, może wystarczyło okazać więcej cierpliwości? Za parę lat nowe państwa członkowskie doszłusują w naturalny sposób do starych i problem sam zniknie.

Europa nie może być przestrzenią bez reguł. One zawsze istniały, kiedy było sześć krajów członkowskich, czy potem 9, 10, 12, 15 czy 25. W ramach wspólnotowych reguł każdy kraj musi się odnaleźć.

Tylko że kraje w naszej części Europy miały inną historię, wydobywają się z zapaści komunistycznej, w której znalazły się nie z własnej winy.

Ale podpisały traktat akcesyjny i zobowiązały się do przestrzegania pewnych reguł. Ponadto Unia bardzo pomaga im w nadrobieniu zaległości cywilizacyjnych, to przykład wielkiej finansowej solidarności. Najważniejsze jest to, abyśmy starali się wejść w buty drugiego, zrozumieć jego punkt widzenia, bo tylko tak dojdziemy do europejskiego kompromisu. Najbardziej obawiam się powrotu do dawnego układu rywalizacji państw narodowych. Bez zjednoczonej Europy przepadniemy. Jesteśmy częścią coraz większego świata i możemy coraz mniej, bo inni rozwijają się coraz szybciej. Walka toczy się więc o to, czy będziemy ważli wystarczająco dużo, aby brać udział w decyzjach o wymiarze światowym. I czy zdołamy obronić nasze wartości. Bo w Europie naprawdę łączy nas wiele rzeczy.