



**Solidarność**

# **Delegowanie pracowników: problem społeczny, ekonomiczny i prawny**

*dr Jan Czarzasty*

*Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*

[jczarz@sgh.waw.pl](mailto:jczarz@sgh.waw.pl)

**KONFERENCJA MIĘDZYNARODOWA**

**„W KIERUNKU OCHRONY PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH”**

Gdańsk, 19-20 października 2017

**„Promocja współpracy międzynarodowej między zainteresowanymi stronami oraz rozpowszechnianie najlepszych praktyk w celu wzmocnienia egzekwowania prawodawstwa europejskiego w zakresie problematyki pracowników delegowanych”**

VS/2016/0024

# Polska: delegowanie pracowników w perspektywie ekonomicznej

Rok	Pracownicy delegowani z PL	Pracownicy delegowani do PL
2015	463 (251)	18
2014	428 (267)	14
2013	385 (262)	14
2012	341 (246)	16
2011	309 (228)	16
2010	265 (221)	13
2009	209 (204)	15

**Uwaga:** wielkości w obu kolumnach wyrażają łączną liczbę (w tys.) wydanych form. A1, natomiast wielkości w nawiasach wyrażają liczbę delegowań w trybie art. 12 Rozporządzenia 883/2004

- Polska zajmuje poz. nr 1 jeśli chodzi o delegowanie pracowników w UE-28 jednak dynamika delegowania słabnie;
- 50% pracowników delegowanych z Polski jest zatrudnionych w budownictwie

# Pracownicy delegowani z Polski i do Polski, wg kryterium państwa

Rok	Pracownicy delegowani z Polski (trzy czołowe państwa docelowe, w tys.)	Pracownicy delegowani do Polski (trzy czołowe państwa wysyłające, w %)
<b>2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 131</li> <li>• FR 30</li> <li>• BE 29</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 52.1</li> <li>• FR 10.0</li> <li>• BE 11.9</li> </ul>
<b>2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 151</li> <li>• FR 32</li> <li>• BE 25</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 56.8</li> <li>• FR 12.1</li> <li>• BE 9.5</li> </ul>
<b>2013</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 149</li> <li>• FR 31</li> <li>• BE 23</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 56.9</li> <li>• FR 11.9</li> <li>• BE 8.8</li> </ul>
<b>2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 138</li> <li>• FR 29</li> <li>• BE 20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 56.1</li> <li>• FR 11.9</li> <li>• BE 8.0</li> </ul>
<b>2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 126</li> <li>• FR 26</li> <li>• BE 20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 40.6</li> <li>• FR 8.3</li> <li>• BE 6.5</li> </ul>
<b>2010</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 113</li> <li>• FR 23</li> <li>• BE 19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE 42.7</li> <li>• FR 8.6</li> <li>• NL 7.2</li> </ul>

# Pracownicy delegowani z Polski i do Polski, wg kryterium sektora

Rok	Przemysł NACE B-F	Usługi NACE G-T
2015	65.8% (w tym budownictwo 50.0%)	31.6%
2014	63.2% (w tym budownictwo 46.7%)	34.4%
2013	64.8% (w tym budownictwo 47.8%)	32.4%
2011	67.4 % (w tym budownictwo 46.8%)	29.0%

Źródło: Komisja Europejska

# Kalendarium

- Dyrektywa wdrożeniowa (2014/67/WE) przyjęta, maj 2014
- *List Siedmiu Ministrów* do Komisarz Thyssen, czerwiec 2015
- *List Dziewięciu Ministrów* do Komisarz Thyssen, sierpień 2015
- KE przedstawia oficjalnie propozycję rewizji dyrektywy 96/71/WE, COM 2016 (128), marzec 2016
- Polska oraz 10 innych NPC uruchamiają procedurę „żółtej kartki” w reakcji na propozycję KE, maj 2016
- Dyrektywa wdrożeniowa (2014/67/WE) – zaimplementowana w Polsce poprzez ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, czerwiec 2016
- Odrzucenie „żółtej kartki” przez KE, lipiec 2016
- Ogłoszenie przez Komisję EMPL PE projektu sprawozdania dot. nowelizacji dyrektywy 96/71/WE (zapropozowano 523 poprawki), marzec 2017;
- Wspólne oświadczenie Premierów Grupy Wyszehradzkiej dotyczące zmiany dyrektywy 96/71/WE, maj 2017
- Komisja EMPL PE uzgadnia stanowisko w sprawie definicji dumpingu socjalnego, lipiec 2017

# Debata nad rewizją Dyrektywy: kluczowe argumenty

## Pro

- Równa płaca za taką samą pracę;
- Obrona status quo jedynie opóźni proces zamykania luki rozwojowej (skracania dystansu) pomiędzy NPC z EŚ-W, konserwując przewagę konkurencyjną opartą na tańszej pracy

## Kontra

- Utrata konkurencyjności przez NPC z EŚ-W;
- „Ukryty protekcjonizm” ze strony części UE-15;
- Obstrukcja swobody przepływu usług;
- Naruszenie zasady subsydiarności

# Stanowiska partnerów społecznych

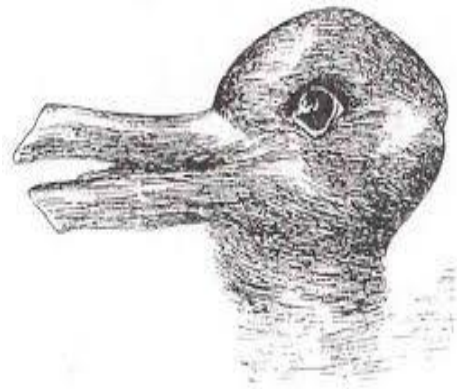
## Zw. zaw.

- poparcie stanowiska [stanowiska](#) EKZZ,
- NSZZ „S” [popiera](#), z pewnymi zastrzeżeniami

## Pracodawcy

- zdecydowany sprzeciw, zob.: [opinia](#) Konfederacji Lewiatan, [wspólne stanowisko](#) Pracodawców RP i BCC

# Każdy widzi to, co chce zobaczyć



Istnieje pogląd, że podejście „równa płaca za taką samą pracę” odpowiada tylko realiom społecznym tzw. starych państw członkowskich, a nie uwzględnia wymiaru społecznego w nowych państwach członkowskich. Zwłaszcza, że dla pracownika z nowego państwa członkowskiego otrzymanie np. wynagrodzenia minimalnego może stanowić poprawę jego standardu społecznego, ponieważ **nawet minimalna płaca zarabiana w Niemczech może być wielokrotnie wyższa od jego dochodów w kraju wysyłającym.**

Nie zmienia to faktu, że koszty wynagrodzeń są jednym z **niewielu źródeł konkurencyjności firm (a tym samym możliwości zatrudnienia pracowników) z nowych państw członkowskich, gdy stare państwa członkowskie korzystają na przykład z większej wydajności, lepszej infrastruktury lub wyższej wartości swoich marek .**

Literatura porównuje to dwoiste spojrzenie do **tzw. królika Wittgensteina: zjawisko można widzieć na dwa sposoby** [...] Używając argumentacji *ab absurdam*, część literatury twierdzi, że takie samo wynagrodzenie za tę samą pracę powinno mieć zastosowanie również do firm ze starych państw członkowskich, które jako inwestorzy zagraniczni dominują w gospodarce niektórych nowych państw członkowskich (np. w Republice Czeskiej lub na Węgrzech) i są dalekie od wynagradzania swoich pracowników w tych krajach tak, jak w krajach macierzystych.

Z Uchwały nr 263 Izby  
Poselskiej Rep.  
Czeskiej, z dn. 31  
marca 2016 r.

<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=85506>