

2 października 2017 r.

Wspólny list otwarty europejskich think tanków w sprawie delegowania pracowników

Adresaci:

Jean-Claude Juncker, Przewodniczący Komisji Europejskiej
Marianne Thyssen, Komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności i mobilności pracowników
The Committee for Employment and Social Affairs
The Committee for Economic and Monetary Affairs
The Committee for Internal Market and Consumer Protection
Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion
Directorate General for Economic and Financial Affairs
Directorate General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs
Directorate General for Competition
Grupa EPP w Parlamencie Europejskim
Grupa ALDE w Parlamencie Europejskim
Parlamenty krajowe w państwach członkowskich UE

Delegowanie pracowników odgrywa istotną rolę zarówno na unijnym rynku wewnętrznym jak i w transgranicznym świadczeniu usług. Mówiąc prosto, oddelegowanie pozwala pracownikowi z kraju wysyłającego podjąć w kraju docelowym pracę regulowaną prawem tego pierwszego¹.

Obecny system delegowania pracowników jest mocno krytykowany przez niektóre państwa tzw. starej Unii. Zarzucają one nowym państwom członkowskim „dumping socjalny” i wzywają do wprowadzenia zasady „równego wynagrodzenia za tę samą pracę, w tym samym

¹ Dyrektywa 96/71/WE przewiduje trzy możliwości delegowania: bezpośrednie świadczenie usług między dwiema firmami w ramach umowy o świadczenie usług, delegowanie w ramach przedsiębiorstwa lub spółki należącej do tej samej grupy (delegowanie wewnątrz grupy), i delegowanie przez wynajęcie pracownika przez agencję pracy tymczasowej z siedzibą w innym państwie członkowskim.

miejscu”. Taka zasada nie uwzględnia istnienia jednolitego rynku i ignoruje fakt, że różnice w wynagrodzeniu stanowią uzasadniony element konkurencyjności. Ponadto na marginesie debaty pozostają kwestie różnic w elastyczności rynku pracy i wysokości płac minimalnych w krajach UE.

Porównanie prawa pracy w nowych i starych państwach członkowskich wystarczy, by zakwestionować argument o „dumpingu socjalnym”. Według raportów OECD i Banku Światowego (*Doing Business*), to nowe państwa członkowskie mają bardziej restrykcyjne regulacje rynku pracy. Ich kodeksy pracy przewidują krótszy czas pracy i wyższe wynagrodzenie za nadgodziny, pracę nocą i w dni wolne, itd. Dlatego objęcie delegowanych pracowników podczas pracy w starych państwach członkowskich przepisami obowiązujących w krajach, które ich wysłały, nie pogarsza ich sytuacji.

Samo stwierdzenie, że płace minimalne w nowych państwach członkowskich są znacznie niższe niż w starych, nie uwzględnia kilku kluczowych kwestii. Niższe wynagrodzenia minimalne nie są ani konsekwencją odmiennej mentalności, ani innej polityki społecznej, ani też nie stanowią zamierzonej próby uzyskania nieuczciwej przewagi konkurencyjnej. W rzeczywistości nominalne płace minimalne w poszczególnych państwach członkowskich różnią się z powodu różnic w rozwoju gospodarczym i związane z tym decyzje polityczne powinny brać pod uwagę stosunek między płacą minimalną a płacą przeciętną. Według Eurostatu, w 2014 r. ten wskaźnik wynosił 41,5% w nowych państwach członkowskich i 43,1% w starych, co oznacza, że nie ma między nimi znaczącej różnicy. W związku z tym karanie nowych państw członkowskich za niższe nominalne płace minimalne naruszałoby podstawowe zasady jednolitego rynku, które wyraźnie zezwalają na konkurencję cenową i do niej zachęcają.

Na koniec, stosowanie zasady „równe wynagrodzenie za taką samą pracę w tym samym miejscu” byłoby arbitralne i niesprawiedliwe, zważywszy, że nie obowiązuje ona nawet na poziomie państw członkowskich. W każdym z nich pracownicy zajmujący podobne stanowiska lub posiadający podobne kwalifikacje są różnie wynagradzani. Według Eurostatu zarobki pracowników o identycznym zawodzie mogą się różnić o ponad 100 procent w zależności od wielkości firmy. Na przykład wynagrodzenia pracowników umysłowych różnią się o ponad 100 procent w Niemczech i Hiszpanii. Różne zarobki mogą także wynikać z różnych warunków ustalonych w układach zbiorowych.

Podsumowując, selektywne stosowanie zasady „równego wynagrodzenia za równą pracę w tym samym miejscu” ma ograniczać dostęp do rynków pracy, a nie zapewniać równość wynagrodzeń. Taka wersja protekcjonizmu jest sprzeczna z podstawową zasadą swobodnego przepływu pracowników na jednolitym rynku w Unii Europejskiej.

My, niżej podpisani sygnatariusze z 15 think tanków w 12 państwach członkowskich UE, członkowie sieci 4Liberty.eu² i EPICENTER Network³ wzywamy Parlament Europejski, Radę Europejską, Komisję Europejską i parlamenty narodowe państw członkowskich UE do powstrzymania się od wprowadzenia zasady „równej płacy za równą pracę w tym samym miejscu” i do przestrzegania zasady swobodnego przepływu pracowników, w imię obrony fundamentów jednolitego rynku.

Podpisali:

Centre for Economic and Market Analyses, Czechy

Civil Development Forum (FOR), Polska

Civismo, Hiszpania

F. A. Hayek Foundation, Słowacja

Istituto Bruno Leoni, Włochy

Institut économique Molinari, Francja

Institute for Market Economics, Bułgaria

Institute of Economic Affairs, Wielka Brytania

Institute of Economic and Social Studies, Słowacja

Liberální institute, Czechy

Liberté!, Polska

Lithuanian Free Market Institute, Litwa

New Economic School – Georgia, Gruzja

Timbro, Szwecja

Visio Institut, Słowenia.

² 4Liberty.eu Network – sieć wolnościowych think tanków z Europy Środkowo-Wschodniej. Członkowie sieci analizują ważne tematy polityczne, gospodarcze, społeczne i kulturalne dotyczące Europy z środkowoeuropejskiej perspektywy. www.4liberty.eu

³ EPICENTER Network – europejska sieć zrzeszająca osiem uznanych wolnościowych think tanków. Członków sieci łączy wspólna wizja społeczeństwa opartego na wolności gospodarczej, wolności osobistej i ograniczonej roli państwa w życiu człowieka. www.epicenternetwork.eu