



9 lutego 2016
KL/77/AKM/GB/2016

M. Thyssen

Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych, Umiejętności i Mobilności Pracowników

V. Dombrovskis

Wiceprezydent Komisji Europejskiej ds. Euro i Dialogu Społecznego

E. Bieńkowska

Komisarz ds. Rynku Wewnętrznego, Przemysłu, Przedsiębiorczości i MŚP

W nawiązaniu do niedawnej dyskusji dotyczącej programu prac Komisji Europejskiej na 2016 r. i zaplanowanego celowego przeglądu dyrektywy o delegowaniu pracowników, który, m.in. ma zapewnić, „że ta sama praca w tym samym miejscu będzie tak samo wynagradzana”, przesyłamy wspólne stanowisko kilku europejskich organizacji pracodawców i organizacji biznesowych, członków BUSINESSEUROPE. Równocześnie pragniemy poprzeć stanowisko BUSINESSEUROPE oraz wspólny list organizacji skandynawskich z dnia 18 listopada 2015 r., który uważamy jest za rozsądny i wyważony głos w dyskusji. Podzielamy podniesione w tym liście wątpliwości dotyczące nierównego traktowania podmiotów świadczących usługi w Unii Europejskiej poza granicami kraju pochodzenia czy też nadmiernie szerokiej interpretacji Traktatu odnośnie kompetencji Unii Europejskiej i stosowania zasad pomocniczości i proporcjonalności.

Zagrożona swoboda świadczenia usług i osłabienie konkurencyjności

Planowane wprowadzenie zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” stanowi zagrożenie dla swobody świadczenia usług, jednego z fundamentów Unii Europejskiej i niezbędnego warunku funkcjonowania wspólnego rynku. Zapowiadane zrównanie płac na zasadach wynikających ze sformułowania „równa płaca za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” praktycznie wyeliminuje możliwość konkurencji cenowej w sektorze usług. Tym samym wyeliminowane zostaną czynniki przewagi konkurencyjnej i rozwoju europejskiej gospodarki wynikające z teorii kosztów komparatywnych Davida Riccarda. Właśnie występowanie korzyści i kosztów komparatywnych dało podstawę dla międzynarodowego podziału pracy i podłożyło intelektualny fundament pod realizację idei integracji ekonomicznej Europy. Europejska gospodarka osiągnęła swoją pozycję właśnie dzięki specjalizacji gospodarek międzynarodowych. Kontynuacją takiego wzorca rozwoju jest również strategia „inteligentnych specjalizacji” promowana przez Komisję Europejską. Wprowadzenie zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” wyeliminuje możliwość specjalizacji w zakresie świadczenia usług, ponieważ jakkolwiek „eksport usług” stanie się w takich warunkach nieopłacalny. Po pierwsze kraje, które są w stanie świadczyć usługi taniej, zostaną pozbawione takiej możliwości - podstawowy koszt świadczenia usługi, jakim jest koszt wynagrodzenia za pracę, będzie w sposób administracyjny zrównany. Warto zauważyć, że takie zrównanie będzie dotyczyło tylko wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi. Wszelkie dodatkowe

koszty związane z tym, że usługa jest świadczona w innym kraju, jak: koszty diet i noclegów dla pracowników, tłumaczenie dokumentacji pracowniczej itp. będą dodatkowo obciążać firmę delegującą pracowników w ramach międzynarodowego świadczenia usług. Oznacza to, że w takiej sytuacji zagraniczna firma usługowa nie jest w stanie konkurować z firmami krajowymi, a zatem międzynarodowy przepływ usług w ramach wspólnego rynku stanie się nieracjonalny ekonomicznie. Oznacza to nie tylko redukcję części sektora usług w ramach gospodarki UE, ale także podwyższenie kosztów usług w UE. W konsekwencji konkurencyjność gospodarki UE wobec podmiotów gospodarki światowej ulegnie osłabieniu. Dodatkowo prawo europejskiego konsumenta do wyboru najlepszego usługodawcy zostanie znacznie ograniczone; wielce prawdopodobne jest także to, że dostępna oferta będzie droga.

Poważne perturbacje na poziomie firmy

Warto zauważyć, że wprowadzenie zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” polegającej na tym, że pracownik firmy ma mieć wypłacane różne wynagrodzenie w zależności od tego w jakim kraju jest świadczona usługa, może stać w sprzeczności z zasadą równości płac w ramach firmy. W przedsiębiorstwach świadczących usługi w kilku krajach równocześnie nagminnie będzie dochodziło do sytuacji, w której kilku pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku i świadczących taką samą pracę będzie miało wypłacane różne wynagrodzenie w zależności od tego w jakim kraju świadczą pracę. Zasada „równej płacy” może zatem doprowadzić do istotnych nierówności płacowych wewnątrz firmy. Stanowi ona także nadmierną ingerencję w możliwość autonomicznego zarządzania przedsiębiorstwem przez władze firmy, ponieważ nadmiernie determinuje wysokość wypłacanych w firmie wynagrodzeń i odbiera możliwość tworzenia motywacyjnych systemów wynagradzania. Konieczność zrównania wynagrodzenia na określonym poziomie, a więc swoista gwarancja wynagrodzenia o określonej wysokości spowoduje, że pracownicy zostaną pozbawieni motywacji do wydajnej pracy. Dla pracodawców z krajów Europy Centralnej i Wschodniej takie rozwiązanie kojarzy się z rzeczywistością sprzed 1989 r., czyli socjalistyczną gospodarką centralnie planowaną, kiedy to wynagrodzenia były ustalane i narzucane w sposób administracyjny, z fatalnym skutkiem dla produktywności. Pracownicy nie mieli motywacji, by pracować wydajnie, proponować usprawnienia czy szukać możliwości rozwoju zawodowego. Warto zauważyć, że już teraz Unia Europejska wielu przedsiębiorstwom z krajów członkowskich kojarzy się z nadmiernymi regulacjami, niepotrzebnymi wymogami biurokratycznymi i nieracjonalnymi rozwiązaniami. Ten wizerunek Unii Europejskiej, a w szczególności Komisji Europejskiej, może się jeszcze pogorszyć i bardziej upowszechnić, jeżeli wdrażanie zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” będzie narzucone bez wysłuchania głosu pracodawców i organizacji biznesu.

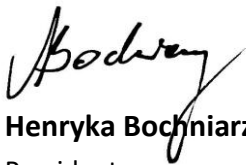
Lepsze regulacje? Tak, ale również w praktyce

Kontrowersyjność pomysłu rewizji dyrektywy o pracownikach delegowanych jest także związana z niezakończoną implementacją dyrektywy wzmacniającej jej wdrożenie. W naszej ocenie zamiast koncentrować się na wprowadzeniu niejasnej i niebezpiecznej dla gospodarki zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy” Komisja Europejska powinna przede wszystkim skupić się na implementacji dyrektywy wzmacniającej dyrektywę o delegowaniu. Dyrektywa ta, właściwie wdrożona, może istotnie poprawić sytuację delegowanych pracowników, jednocześnie nie tworząc nadmiernych zagrożeń dla firm świadczących usługi za granicą.

Jako organizacje pracodawców i organizacje gospodarcze, sygnatariusze tego listu, pragniemy podkreślić, że w pełni popieramy eliminowanie wszelkich przejawów nieprzestrzegania prawa, ale jesteśmy przeciwni ograniczaniu legalnej konkurencji w ramach wspólnego rynku Unii Europejskiej. Sprzeciwiamy się także częstej ostatnio retoryce KE, która utożsamia delegowanie pracowników z dumpingiem społecznym, zjawiskiem niezdefiniowanym, ale w chwili obecnej odmienianym przez wszystkie przypadki. Ponadto, wyrażamy obawę, że wdrożenie zasady „równej płacy za tę samą pracę

w tym samym miejscu pracy” w imię zapewnienia równych warunków konkurencji spowoduje faktycznie likwidację znacznej liczby miejsc pracy w niektórych częściach UE i przyczyni się do spowolnienia procesu tworzenia nowych miejsc pracy w całej Unii.

Ze względu na wszystkie powyższe argumenty apelujemy do KE o powstrzymanie się od rozpoczęcia procesu rewizji dyrektywy o pracownikach delegowanych. Istnieją poważne obawy że koszty tego działania dla gospodarki UE i krajów członkowskich mogą znacznie przewyższyć wątpliwe korzyści, szczególnie w okresie spowolnienia gospodarczego, w którym aktualnie znajduje się Europa, a nawet recesji, która dotyka niektóre kraje. Rewizja dyrektywy będzie procesem długotrwałym, dyskredytującym niełatwy kompromis zawarty między krajami członkowskimi oraz narażający firmy europejskiej na niepewność co do ich funkcjonowania na rynkach innych krajów członkowskich UE.



Henryka Bochniarz

President

Polish Confederation Lewiatan



Jaroslav Hanák

President

Confederation of Industry of the Czech Republic



Anton Borg

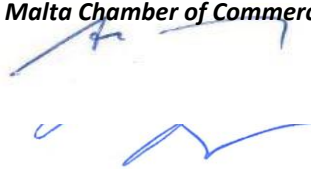
President

Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry

Robertas Dargis

President

Lithuanian Confederation of Industrialists



Vitalijs-Gavrilovs

President

Employer's Confederation of Latvia



António Saraiva

President

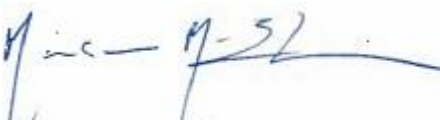
Confederation of Portuguese Business



Jan Oravec

Member

Presidium of RUZ



Maeve McElwee

Director of Employer Relations

Ibec

Do wiadomości

F. Timmermans

Wiceprzewodniczący Komisji Europejskiej ds. Lepszego Stanowienia Prawa, Stosunków Międzyinstytucjonalnych, Praworządności i Karty Praw Podstawowych

V. Bulc

Komisarz ds. Transportu