Warszawa, 27.04.2017r.

**Bruksela nie chce delegowanych pracowników**

**Nawet 70 tys. układów zbiorowych pracy w samych Niemczech trzeba poznać zanim wyślemy pracownika zagranicę. Nowymi regulacjami zagrożonych jest nawet 600 tys. Polaków.**

**Trwają prace nad nowelizacją unijnych przepisów dotyczących delegowania pracowników. Proponowane zmiany wymuszą na pracodawcach konieczność swobodnego poruszania się wśród gąszczu lokalnych przepisów i układów zbiorowych pracy, w tym także branżowych i lokalnych. W praktyce warunek nie do spełnienia dla firm delegujących. Zapowiadane obecnie zmiany mogą ograniczyć dostęp do wspólnego rynku pracy nawet 600 tys. Polaków. Nowe regulacje obejmą nie tylko osoby pracujące za granicą ale i pracowników zagranicznych podmiotów w Polsce. Zdaniem Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia nowe przepisy promują niechęć do delegowanych pracowników w Europie i są skierowane przeciwko napływowi siły roboczej z krajów tzw. nowej unii.**

Komisja oraz Parlament Europejski pracują obecnie nad nowelizacją przepisów o delegowaniu pracowników, które wejdą w życie jeszcze w 2017 roku. Władze unijne postulują zmianę warunków wynagradzania: płaca będzie musiała obejmować wszystkie składowe przewidziane lokalnym prawem pracy oraz układami zbiorowymi. Problem w tym, że przepisy są różne w poszczególnych krajach, a ich treść często dostępna jest tylko w języku danego kraju, część przepisów nie jest powszechnie dostępna.

*„W Niemczech obowiązuje około 70tys. układów zbiorowych pracy, przy czym nie ma jednej bazy, która zawierałaby wszystkie przepisy. Ciężko więc, aby pracodawcy mieli dostęp do wszystkich dokumentów, a na nich będzie spoczywać odpowiedzialność za znajomość przepisów oraz dostosowania stawek i warunków pracy pracowników. Do układów w firmach dochodzą również układy branżowe i regionalne”* – komentuje Krzysztof Jakubowski, wiceprezes zarządu Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, wiceprezes zarządu InterKadra.

Jak dodaje mecenas Joanna Torbé, adwokat Kancelarii Adwokackiej Joanna Torbé & Partnerzy: „*Zwolennicy zmian w dyrektywie wskazują, że zawiera ona regulacje zobowiązujące państwa członkowskie do publikacji elementów składowych wynagrodzenia na jednej stronie internetowej. Ale z góry można powiedzieć, że jest to iluzoryczna regulacja, której autorzy próbują sanować nierealne przepisy do wykonania. Po pierwsze dlatego, że nikomu nie zależy na tym, aby upubliczniać treść zbiorowych układów pracy w Niemczech (nie leży to w interesie organizacji związkowych). Skoro układy te nie są publicznie dostępne w samych Niemczech, dlaczego nagle miałyby być dostępne dla wszystkich Państw UE? Po drugie, należy przypomnieć, że już pojęcie płacy minimalnej rodziło problemy z jego zdefiniowaniem i określeniem jakie składniki wchodzą w skład minimalnego wynagrodzenia. Zastąpienie go jeszcze szerszym i jeszcze mniej sprecyzowanym pojęciem, często spornym nawet dla krajowych pracodawców jest nieporozumieniem. W praktyce wiec często nawet niemieccy kontrahenci mają problem ze zidentyfikowaniem układów zbiorowych pracy, które ich dotyczą.”*

Nowe regulacje będą miały znaczny wpływ na polski rynek pracy. W opinii Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia proponowane zmiany są szkodliwe dla wspólnego rynku pracy, promują niechęć do delegowanych pracownikówi zagrażają możliwości legalnego wysyłania pracowników za granicę.

*„Znaczna biurokratyzacja procedury delegowania będzie barierą dla wejścia czy kontynuowania pracy na unijnym rynku wielu polskich przedsiębiorców. Dla firm opierających swoją działalność na kontraktach zagranicznych nowe przepisy mogą oznaczać upadłość. W konsekwencji ograniczona zostanie liczba miejsc pracy”* – tłumaczy Krzysztof Jakubowski.

Według szacunków SAZ, po wejściu w życie noweli unijnej dyrektywy zatrudnienie może stracić nawet 600 tys. pracowników. Ucierpieć mogą także Polacy pracujący w kraju dla podmiotów zagranicznych. Ich podróże służbowe będą utrudnione przez nowe regulacje. Warto także wziąć pod uwagę znaczne ograniczenie wpływów do polskiego budżetu.

Kolejnym niekorzystnym efektem proponowanej noweli będzie promowanie nierówności w wynagradzaniu pracowników tej samej firmy.

*„Jeśli dyrektywa obejmie transport, to ta propozycja może doprowadzić do pogłębiania różnicy w wynagrodzeniach pracowników z jednej firmy ze względu na różne kraje przez które akurat dany kierowca będzie przejeżdżał. Dysproporcja zarobków na tej podstawie może wynosić nawet 1500 euro”* dodaje Marta Bitner, Koordynator Sekcji Agencji Opieki, SAZ.

Tendencja do przeciwdziałania przepływowi pracowników w UE zauważalna jest już dziś na poziomie lokalnym. Od końca marca we Francji obowiązuje nowa procedura dla delegowanych pracowników. Wymagane są karty tożsamości zawodowej. Oznacza to nowe formalności i może być przyczyną opóźnień, ponieważ pracownicy muszą posiadać dokument jeszcze przed przybyciem do Francji. Warto wspomnieć, że koszt takiej karty dla jednego pracownika na jeden wyjazd to 10,50 euro.

*„Restrykcji w przypadku delegowania jest coraz więcej, często są absurdalne i grożą wysokimi karami finansowymi. Jednym z propozycji jest obowiązek znajomości języka francuskiego przez polskich pracowników budowy. Jest to jeden z wielu pomysłów mający charakter dyskryminujący i mający wyeliminować pracowników z Polski.*

*Cel nowych regulacji wydaje się być więc jeden – ograniczenie przepływu siły roboczej w Unii. Niechęć do delegowanych pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej to populistyczny wytrych, który jak pokazuje pierwsza tura wyborów we Francji, staje się bardzo popularny wśród europejskich polityków.”* – kwituje Jakubowski.

**---**

**O Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia**

Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) to największa w Polsce branżowa organizacja pracodawców zrzeszająca agencje specjalizujące się w dostarczaniu wybranych usług HR: rekrutacji stałej do pracy w kraju i za granicą na różne szczeble organizacji, doradztwa personalnego, pracy tymczasowej i outsourcingu.

W chwili obecnej Członkami SAZ jest prawie sześćdziesiąt agencji. Członkowie SAZ posiadają ponad 300 biur, oddziałów i przedstawicielstw na terenie całego kraju i za granicą. W poprzednim roku ich Klientami było ponad 7000 przedsiębiorstw, polskich i zagranicznych.

Organizacja reprezentuje zarówno podmioty duże, ogólnokrajowe i międzynarodowe, jak i regionalne i lokalne, działające w kilku województwach lub mniejszych ośrodkach. Tak szeroki przekrój profili działalności Członków pozwala postrzegać kwestie środowiska usług HR w sposób kompleksowy.

W ramach organizacji, funkcjonują dwie sekcje: sekcja agencji opieki (SAO) i pracy tymczasowej. Działania poszczególnych sekcji ukierunkowane są na tworzenie przejrzystych i jednolitych zasad funkcjonowania agencji zatrudnienia na rynku pracy, integrację branży oraz edukowanie i informowanie potencjalnych partnerów, a także promowanie oferowanych usług.