

Paryż, 9 października 2015

POLSKO-FRANCUSKIE SEMINARIUM PT. « DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW W RAMACH SWOBODNEGO ŚWIADCZENIA USŁUG JAKO FUNDAMENTALNA ZASADA RYNKU WEWNĘTRZNEGO UE »

Wystąpienie Stefana Schwarza, prezesa Inicjatywy Mobilności Pracy

Nazywam się Stefan Schwarz. Jestem ekonomistą. Jestem przedsiębiorcą. Trzy lata temu założyłem stowarzyszenie, którego celem jest wspieranie merytorycznego dialogu w obszarze swobody świadczenia usług, która dla mojego kraju stała się największą przewagą konkurencyjną na europejskim rynku wewnętrznym.

Jestem też przedstawicielem Państwa, które zawsze było źródłem problemów w Europie. Polscy pracownicy, żeby móc wyjeżdżać do pracy na zachód pokonywali żelazną kurtynę. W końcu ją zburzyli, żeby ich mogło jeszcze więcej wyjeżdżać. Dzisiaj nadal są problemem, zarówno gdy korzystają ze swobody przepływu osób i są zatrudniani w państwach przyjmujących, jak również gdy wyjeżdżają jako pracownicy polskich firm.

Chciałbym podzielić się z Państwem wynikami badania, które przeprowadziliśmy w ramach naszego stowarzyszenia.

Inspiracją stały się skrajne rozbieżności w percepcji problematyki delegowania pracowników i nadużyć w delegowaniu w Polsce i we Francji.

Najczęściej podnoszone problemy we Francji:

1. Dlaczego w naszym kraju jest tak dużo nadużyć w obszarze delegowania? W Niemczech, do których polskie firmy delegują trzy razy więcej pracowników problemów jest znacznie mniej.
2. Dlaczego coraz surowsze przepisy nie prowadzą do poprawy sytuacji? Prowadzą natomiast do tego, że legalne świadczenie usług przez zagraniczne firmy staje się coraz trudniejsze lub niemożliwe.

Bezsilność wobec tego problemu wywołuje u niektórych polityków niemalże obsesję - we Francji odbiór społeczny polskich firm usługowych delegujących pracowników jest podobny do tego, jakie niestety polskie społeczeństwo ma w sprawie syryjskich uchodźców - przyjeżdżają, podważają nasze wartości, zabierają pracę.

Najczęściej podnoszone problemy w Polsce:

1. Dlaczego francuska inspekcja w kółko kontroluje legalnie działające firmy, zamiast zająć się tymi zatrudniającymi na czarno? Działamy przecież zgodnie z prawem. W innych państwach w których świadczymy usługi nie mamy problemów. We Francji mamy.
2. Dlaczego pomimo wszystkich działań podejmowanych przez Francję nasi pracownicy otrzymują we Francji oferty pracy na czarno, a klienci nadal mówią, że na co dzień dzwonią do nich ludzie, którzy oferują im zagranicznych pracowników po 11 euro za godzinę?
3. Dlaczego Francja walczy z delegowaniem pracowników, a nie z nadużyciami w delegowaniu pracowników i pracą na czarno? Przecież legalnie delegowany pracownik kosztuje mniej więcej tyle samo, co francuski, a dzięki swobodzie świadczenia usług francuskie firmy uzyskują dostęp do wysokiej jakości usług, które zwiększają ich konkurencyjność – a większa konkurencyjność, to więcej miejsc pracy.

Zestawiając razem opinie z obu stron zyskujemy intrygujący obraz, w którym polskie firmy usługowe (uważające się za rzetelne i działające zgodnie z prawem) są permanentnie kontrolowane, a nawet nękanie kontrolami, przez co coraz trudniej im świadczyć usługi na terenie Francji. Natomiast te działające poza prawem mają się dobrze, co potwierdzają wszystkie dane.

Abyśmy mogli znaleźć odpowiedź na pytanie, co jest przyczyną tej sytuacji proponuję podzielić firmy delegujące pracowników na trzy grupy:

1. te, które chcą i potrafią przestrzegać wszystkich przepisów prawa;
2. te, które chcą, ale nie potrafią przestrzegać przepisów, bo o nich nie wiedzą albo się w nich pogubiły;
3. te, które celowo nie przestrzegają przepisów.

Czwarta, dodatkowa grupa to Polacy zatrudniani na czarno przez francuskie firmy.

Ad. 1 – te firmy należy chronić i pokazywać jako przykład dla innych. Tymczasem one są kontrolowane najczęściej. Te firmy skarżą się, że są nękane dyskryminacyjnymi i nieproporcjonalnymi kontrolami. Dlaczego? Bo je łatwo znaleźć (wysyłają notyfikacje do inspekcji pracy), a inspekcja pracy musi mieć wyniki (zleca więcej kontroli), więc inspektorzy koncentrują się na kontrolowaniu firm, które największą liczbę kontroli. Gdy duża liczba kontroli nie przynosiła oczekiwanych efektów, oczekiwania „z góry” zwiększyły się o potrzebę osiągnięcia wyników jakościowych (wykrytych wykroczeń). Inspektorzy zaczęli więc - kontrolując te same firmy - szukać najmniejszych uchybień. Na przykład mierzą odstępy między łózkami lub sprawdzają menu obiadowe.

Ad. 2 - nic dziwnego, że nie potrafią, bo przepisy są bardzo skomplikowane. Dlaczego takie są? Ponieważ państwa członkowskie żądają wprowadzania do nich coraz to nowych narzędzi i ograniczeń. Jak można rozwiązać problem firm, które chcą, ale nie potrafią przestrzegać prawa? Dyrektywa wdrożeniowa z 2014 roku nakazała opublikowanie wszystkich przepisów, których mają przestrzegać firmy delegujące pracowników na jednej stronie internetowej, ale Francja takiej strony nie opublikowała do dziś. A jedyne, co zrobiła w tym obszarze, to wprowadziła jeszcze bardziej skomplikowane przepisy i podwyższyła kary za ich nieprzestrzeganie.

Wyobraźcie sobie Państwo taką hipotetyczną sytuację - we Francji dużo osób ginie w wyniku wypadków samochodowych powodowanych przez łamiących przepisy kierowców. Państwo reagując na problem zwiększa trudność egzaminów na prawo jazdy, ale również wprowadza obowiązkowe coroczne testy dla wszystkich posiadaczy prawa jazdy. Okazuje się, że kierowcy powodujący te wypadki nie mają prawa jazdy - oni łamią przepisy, bo ich nie znają. Czy podejmowane przez państwo działania *de facto* obciążające kierowców posiadających prawo jazdy będą skuteczne? Nie! Wręcz przeciwnie – jeszcze większą problem, ponieważ więcej kierowców ze strachu przed trudnym egzaminem będzie wsiadać do aut bez prawa jazdy!

Ad. 3 - w tej kategorii są właśnie spółki-skrzynki pocztowe i platformy do delegowania. Wszyscy ich szukają, ale je najtrudniej znaleźć, bo one nie wysyłają notyfikacji do inspekcji pracy. Pojawiają się i znikają. Często prowadzą je te same osoby, które prowadzą firmy do których ci pracownicy są delegowani. Inspekcja ich nie szuka, bo nie ma na to czasu. Jest przecież zajęta kontrolowaniem rzetelnych firm, które wysłały notyfikacje i tym samym same na siebie doniosły.

Firmy-skrzynki na siebie nie donoszą! Zaostrzenie przepisów na nie nie działa, bo one i tak nie mają zamiaru ich przestrzegać. Są bardzo mobilne i elastyczne. Nie ponoszą kosztów, które obciążają rzetelne firmy usługowe, dlatego również dla nich są zagrożeniem i nieuczciwą konkurencją.

Ad. 4 – nie można zapominać, że nie każdy pracujący na terenie Francji obywatel Polski, Rumunii czy Bułgarii za którego nie są opłacane składki to pracownik delegowany. Nie istnieje coś takiego, jak "nielegalne delegowanie". Albo ktoś został delegowany i posiada druk A1 albo pracuje nielegalnie. My codziennie czytamy w zagranicznej prasie o "pracownikach nielegalnie delegowanych z Polski", a później okazuje się, że były to osoby fałszywie samo-zatrudnione pod bezpośrednim kierownictwem lokalnej firmy w której pracowali. W takich właśnie okolicznościach w Danii zginął na budowie pochodzący z Polski pracownik. Pracodawca nie zadzwonił po karetkę, bo wiedział, że złamał prawo. Media opisały to jako kolejny przykład problemu nielegalnie delegowanych pracowników z Polski. Zaostrzenie przepisów przeciwko firmom delegującym i ograniczanie swobody przepływu usług nie zmniejszy problemu obcokrajowców pracujących na czarno we Francji.

Wnioski:

1. nie istnieje jedno wspólne rozwiązanie dla wszystkich problemów z delegowaniem - wbrew pozorom restrykcyjne kontrole i skomplikowane prawo utrudniające legalne delegowanie tego problemu nie rozwiązują, ale nawet go powiększają;
2. francuska inspekcja pracy kierując całe swoje zasoby do kontrolowania i karania firm, które przestrzegają prawa lub co najmniej chcą go przestrzegać, nie ma czasu zajmować się szukaniem firm, które tych przepisów przestrzegać nie mają zamiaru.

Dodatkowe wnioski:

Zaobserwowaliśmy, że francuskie media i politycy mówiąc o tanich pracownikach delegowanych z Polski mimowolnie nakręcają popyt na tych pracowników wśród francuskich firm. Po każdym większym artykule i programie w TV o dumpingu społecznym spowodowanym przez delegowanie polskie firmy, agencje zatrudnienia są zalewane telefonami od francuskich firm szukających tanich pracowników z

polski. Te firmy dzwonią z przekonaniem, że delegowanie pozwala ominąć SMIG. Tymczasem to jest nieprawda! Gdy słyszą prawdziwe koszty, są zdezorientowani.

Wizerunek Polski, jako ultra-liberalnego kraju bez standardów społecznych, w którym można zatrudniać pracowników bez opłacania składek i przestrzegania ich praw, ściąga też do Polski żądnych łatwego zarobku francuskich przedsiębiorców, którzy próbują zakładać tu spółki skrzynki-pocztowe i zarabiać na delegowaniu zwrotnym.

Trzy typy represyjnych kontroli na podstawie informacji uzyskanych od polskich firm

Typ 1 – „kontrola zastraszająca”

Fragment zarejestrowanej prawdziwej rozmowy między francuskim inspektorem pracy, a pełnomocnikiem kontrolowanej firmy usługowej:

Inspektor - *Czy wyrażacie zgodę na zarejestrowanie działalności gospodarczej na terenie Francji?*

Pełnomocnik - *Absolutnie nie. Nie rozumiem dlaczego mamy to zrobić. Nasza działalność tutaj nie ma charakteru permanentnego, a obroty we Francji to tylko 10% całkowitych obrotów firmy.*

I - To nie ważne.

P - To bardzo ważne.

I - Zgłosiłam zawiadomienie o wykroczeniu dotyczącym pracy nielegalnej. Tutaj są żandarmi, którzy przeprowadzą przesłuchanie. Proszę udać się z nimi na komisariat.

P - Na jakiej podstawie? Co Pani wie o tej firmie? Nawet jeszcze Pani nas nie przesłuchała! Czy nie powinna Pani najpierw zapoznać się z dokumentami, które dostarczyliśmy?

I - O tym Państwo powiedzą na komisariacie.

P - Ale przecież nie ma Pani żadnych dowodów przeciwko naszej firmie.

I - Mam... artykuł 40.

P - Na jakiej podstawie?

I - Kodeksu postępowania karnego.

[ww. artykuł, mówi, że "każdy urzędnik, który podejrzewa, że zostało popełnione przestępstwo jest zobowiązany do niezwłocznego zawiadomienia do prokuratury"]

Wcześniej ten sam inspektor wysłał pismo do francuskiego klienta o następującej treści:

*"z uwagi na trudności w rekrutacji wykwalifikowanego personelu, odgrywającego ważną rolę w rozwoju Państwa firmy, po bezskutecznej próbie wprowadzenia szkoleń wewnętrznych, skorzystali państwo z usług polskiej agencji zatrudnienia. O ile charakter państwa działalności pozwala na korzystanie z usług agencji pracy, to współpraca z polską agencją [nazwa] jest nielegalna. Musicie Państwo niezwłocznie uregulować tą sytuację. **Dalsze kontynuowanie tej współpracy narazi Państwa na postępowanie karne i poniesienie odpowiedzialności**, zwłaszcza że zapewnienie ubezpieczenia społecznego pracownikom nie zostało potwierdzone przez przedstawienie formularzy A1".*

[pracownicy posiadali ważne druki A1, lecz inspektor nigdy nie prosił o ich okazanie]

Typ 2 – „kontrola wszystkiego”

Inspektor prosi o przekazanie wszystkich dokumentów firmy, dotyczących wszystkich pracowników delegowanych oraz zatrudnionych w państwie siedziby oraz listę wszystkich klientów firmy przez cały okres jej działalności itd. Dokumenty mają zostać przetłumaczone na język francuski i dostarczone w ciągu kilku dni pod rygorem utrudniania prowadzenia kontroli. Inspektor kontynuuje kontrolę do skutku domagając się kolejnych dokumentów lub/i twierdząc, że otrzymał nie wszystkie dokumenty.

Przykład 3 – „kontrola niczego”

Inspektor nie poprosi o żaden dokument, w tym w szczególności o druki A1. Nie zwraca się również z wnioskiem o skontrolowanie firmy przez polską inspekcję pracy, czy polski organ rentowy. Często nie informuje zagranicznej firmy o wszczęciu kontroli lub formalnie wszczyna ją w ostatniej chwili. Firma nie ma możliwości dostarczyć jakichkolwiek dokumentów. Dzięki temu inspektor ma

możliwość nabrać wątpliwości co do jej legalności. A te dają mu możliwość złożenia zawiadomienia do prokuratury. Najczęściej z wnioskiem o areszt właściciela. Wystarczającą przesłanką najczęściej jest „prowadzenie nielegalnej działalności na terenie Francji”, co potwierdza brak wpisu do francuskiego rejestru przedsiębiorstw. Zgłoszenie zawiadomienia do prokuratury daje możliwość poinformowania o tym fakcie klienta, który rzekomo ma ponieść surową odpowiedzialność za współudział w przestępstwie pracy nielegalnej.

Na skutek represyjnych kontroli klienci często zawieszają regulowanie zobowiązań, co może powodować problemy z płynnością polskich podwykonawców. A to z kolei powoduje ryzyko problemów z terminową wypłatą wynagrodzeń dla pracowników, co uruchamia typowy mechanizm samospełniającej się przepowiedniej.