



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE

RAPORT KOSZTY PRACY PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

dr Marek Benio

badania pilotażowe

Kwiecień 2016

TŁO I UZASADNIENIE POTRZEBY BADAŃ

Delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług na jednolitym rynku Unii Europejskiej jest szczególną formą mobilności pracy, w której praca jest nośnikiem usługi. Praca za granicą nie wiąże się w tym przypadku z koniecznością trwałej migracji zarobkowej do innego państwa członkowskiego. Posiada za to wszystkie zalety pracy za granicą, gdzie zarabia się więcej oraz wszystkie zalety pozostania w kraju, gdzie wydaje się mniej. Taka oczywista korzyść występuje naturalnie tylko w przypadku różnicy w poziomie rozwoju gospodarczego państwa, w którym ma siedzibę usługodawca i państwa, na terenie którego świadczona jest usługa. Pod tym względem Unia Europejska jest wyraźnie, choć nie bez wyjątków, podzielona na państwa wysyłające i państwa przyjmujące. Do pierwszej grupy zaliczyć należy przystępujące do UE od 2004 r. państwa Europy Środkowo Wschodniej, a po kryzysie roku 2008 także państwa Półwyspu Iberyjskiego. Najwięcej pracowników delegują usługodawcy mający swoją siedzibę w Polsce. Do drugiej grupy należą państwa tzw. starej piętnastki, w szczególności Niemcy, Francja, Belgia, Holandia, kraje nordyckie, Wielka Brytania i Włochy. Francję i Niemcy, które po Polsce delegują najwięcej pracowników należałoby zakwalifikować do obu grup. Te dwa państwa przyjmują też największą liczbę pracowników delegowanych z innych państw. Liczba delegowanych i przyjmowanych pracowników w zasadzie bilansuje się. Na ich tle Polska jest największym eksporterem usług netto w Unii Europejskiej, zaś Belgia największym importerem usług netto.

Delegowanie pracowników, poza ważną funkcją alokacji zasobów pracy, zawiera także niezwykle ważne, bo oparte o gospodarkę rynkową, narzędzie polityki spójności Unii Europejskiej. Usługi świadczone przez zagraniczne firmy usługowe zamawiane są zwykle tam, gdzie brakuje lokalnego usługodawcy. Przyczynia się do stopniowego zmniejszania różnic w rozwoju gospodarczym państw „starej” i „nowej” Unii, wzmacniając jednocześnie konkurencyjność zewnętrzną UE w gospodarce światowej. Efekt spójności będzie tym silniejszy im bardziej dynamicznie rozwijać się będą usługi transgraniczne świadczone przez usługodawców z „nowych” państw UE. Jednocześnie delegowanie pracowników zapobiega lub zmniejsza efekt drenażu kapitału ludzkiego z postsocjalistycznych państw członkowskich, w których kapitał ludzki jest jedynym kapitałem. Rozwój usług transgranicznych jest w interesie całej Unii Europejskiej, sprzyja integracji i wyrównywaniu poziomu rozwoju gospodarczego „w górę”. Propagowanie mobilności pracy, opartej m.in. o swobodę świadczenia usług jest jednym z priorytetowych zadań Komisji Europejskiej.

Zasady, na których opiera się swoboda świadczenia usług i konieczne dla jej realizacji delegowanie pracowników zostały wypracowane z największym trudem. Znoszenie barier w swobodnym świadczeniu usług zajęło Wspólnocie najwięcej czasu (na tle innych wolności UE) i trudno mówić dziś o zakończeniu tego procesu. Punktem zwrotnym w historii swobody świadczenia usług okazał się wyrok ETS w sprawie Rush Portuguesa, w którym Trybunał podkreślił, że pracownicy czasowo wykonujący usługę na terenie innego państwa członkowskiego nie usurpują sobie prawa do miejsc pracy w tym państwie, ponieważ po wykonaniu usługi wracają do kraju. Po względnym uspokojeniu nastrojów protekcjonistycznych i powszechnym uznaniu, że ze strony pracowników delegowanych nie należy obawiać się dumpingu socjalnego, doszło do uchwalenia dyrektywy 96/71/WE w sprawie pracowników delegowanych, zwanej dalej dyrektywą podstawową.

Nie wdając się w szczegóły, które nie powinny być przedmiotem tego opracowania, regulacje dotyczące prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w przypadku pracowników delegowanych pozwalają im zarabiać za granicą znacznie wyższe wynagrodzenie niż za tę samą pracę otrzymaliby w kraju. Jednocześnie koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego chroni ich przed fragmentaryzacją okresów ubezpieczeniowych pomiędzy różnymi systemami i pozwala na pozostanie w ubezpieczeniu społecznym jednego państwa mimo czasowego wykonywania pracy w innym państwie lub mimo pracy naprzemiennej wykonywanej na terenie dwóch lub więcej państw członkowskich. Ten mądry kompromis sprzyjający mobilności usług utrzymywał się do 2016 roku.

W międzyczasie ochrona praw pracowników delegowanych została znacznie wzmocniona przez uchwalenie tzw. dyrektywy wdrożeniowej w 2014 roku. Upoważniono państwa członkowskie do stosowania rozległego zestawu środków kontrolnych mających na celu wyeliminowanie nieuczciwych podmiotów używających delegowania

pracowników jako zasłony dla delegowania zwrotnego, fałszywego samozatrudnienia czy nadużywania systemów zabezpieczeń społecznych przez tworzenie firm skrzynek pocztowych. Dyrektywa wzmocni też współpracę transgraniczną instytucji kontrolnych pozwalając m.in. na wykorzystanie systemu IMI. Ułatwi ona także transgraniczną egzekucję kar i grzywien. Nade wszystko jednak przyczyni się do poprawy zaufania wobec prawa oraz do pewności obrotu poprzez zwolnienie usługodawców z odpowiedzialności za nieznaną prawo w przypadku gdy nie znalazło się ono na oficjalnej stronie internetowej, które każde państwo członkowskie ma obowiązek stworzyć z myślą o pracownikach delegowanych i ich pracodawcach z innych państw członkowskich.

Okres na transpozycję zapisów dyrektywy wdrożeniowej do porządków prawnych państw członkowskich upływa w czerwcu 2016 roku. Monitorowanie skutków tej regulacji, a zwłaszcza praktyk administracyjnych wprowadzanych na jej podstawie zabierze co najmniej kolejne dwa lata. Wziąwszy to pod rozwagę oraz mając w pamięci trudne, pełne emocji negocjacje jakie towarzyszyły wypracowaniu kompromisu w przypadku dyrektywy wdrożeniowej, dziwi pośpiech Komisji Europejskiej w doprowadzeniu do rewizji dyrektywy podstawowej. Pośpiech ten jest tak wyraźny, że z pierwotnej deklaracji wprowadzenia tzw. Pakietu Mobilności obejmującego bardzo ambitny plan kompleksowego przeglądu zasad zarówno prawa pracy jak i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, pozostała tylko rewizja dyrektywy podstawowej. Skupienie się na pracownikach delegowanych, którzy stanowią margines mobilności pracy jest niezrozumiałe. Pośpiech Komisji dziwi także partnerów społecznych, którym nie dano możliwości uczestnictwa w zwykłych w takiej sytuacji konsultacjach społecznych. Przedmiotem konsultacji ogłoszonych jesienią 2015 roku był szeroki Pakiet Mobilności Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ubezpieczeń społecznych. Tymczasem ogłoszona 8 marca 2016 r. propozycja legislacyjna dotyczy wyłącznie rewizji dyrektywy podstawowej.

Ocena skutków regulacji dołączona do propozycji rewizji dyrektywy podstawowej zawiera szereg niejasności. Największym problemem wydaje się jednak dojmujący brak danych, którego zresztą Komisja Europejska nie ukrywa. Co gorsza, rozpoczynając prace nad rewizją dyrektywy podstawowej przed monitoringiem i oceną skutków transpozycji dyrektywy wdrożeniowej, Komisja pozbawia się trwale możliwości oceny skuteczności podjętych kroków legislacyjnych. Jeśli zatem mobilność pracy i mobilność usług zostanie zahamowana, czego obawia się część ekspertów, nie będzie można ocenić dlaczego tak się stało. Trudniejsza będzie także dalsza realizacja polityki mobilności. Już w badaniach opisanych poniżej trudno ocenić które koszty zatrudnienia zostały „wygenerowane” pośrednio przez dyrektywę wdrożeniową, wdrażaną stopniowo w niektórych państwach członkowskich – najwcześniej we Francji.

Polityka społeczna od poziomu lokalnego, przez narodowy aż po unijny powinna opierać się na danych. W przeciwnym razie będzie sterowana przez emocje, uprzedzenia i oparta na stereotypach.

W dalszej części opracowania znajdują się wstępne wyniki badań przeprowadzonych przez Katedrę Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Bezpośrednim powodem przeprowadzenia badań był brak danych o faktycznych zarobkach pracowników delegowanych oraz o kosztach zatrudnienia wynikających wyłącznie z faktu, że usługa świadczona jest na terenie innego państwa członkowskiego. Jednocześnie rozpoczęto prace nad Pakietem Mobilności, których pierwotnie deklarowanym celem było podwyższenie wynagrodzeń pracowników delegowanych do poziomu wynagrodzeń pracowników lokalnych.

PRZEDMIOT I CEL BADAŃ, WIELKOŚĆ I JAKOŚĆ PRÓBY ORAZ METODA

Przedmiotem badań są koszty pracy pracowników delegowanych do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim w ramach swobody świadczenia usług przez polskie przedsiębiorstwa. Celem badań jest ocena jaką proporcję pozapłacowych kosztów zatrudnienia stanowią koszty związane z transgranicznym charakterem usług świadczonych przez polskie przedsiębiorstwa usługowe.

Badania przeprowadzono w oparciu o anonimowy kwestionariusz, w którym zapytano przedsiębiorstwa świadczące usługi transgraniczne o składniki wynagrodzenia, pozapłacowe zmienne i pozapłacowe stałe koszty pracy. Pytanie o stałe koszty pracy miało charakter otwarty i dostarczyło informacji na temat nie tylko wysokości ale przede wszystkim rodzajów kosztów wynikających z samego faktu, że usługa jest świadczona na terenie innego państwa członkowskiego. Następnie badania uzupełniono wywiadem wyjaśniającym.

Zadanie badawcze polegało na ocenie, czy przy założeniu porównywalnej ceny końcowej usługi, te „transgraniczne koszty stałe i zmienne” są rekompensowane przez niższe wynagrodzenie pracowników delegowanych, marżę usługodawcy, czy w inny sposób? Wysokość wynagrodzenia pracowników, nawet zagregowana dla każdego podmiotu jest informacją wrażliwą objętą tajemnicą handlową. Podobnie rzecz ma się z marżą handlową, opłatami dla ewentualnych pośredników, którzy pozyskują klientów na terenie innych państw członkowskich. Dlatego badanie nie aspiruje do nakreślenia pełnego obrazu finansów podmiotów delegujących pracowników w ramach swobody świadczenia usług. Daje natomiast wyraźny obraz proporcji kosztów zatrudnienia związanych z faktem świadczenia usług transgranicznych.

Zważywszy na stosunkowo niewielką próbę (5821 przypadków delegowań w ciągu trzech lat) należy podkreślić pilotażowy charakter badań. Mała liczba przebadanych podmiotów wynika przede wszystkim z przedmiotu badań. Badanie wymagało od firmy ujawnienia informacji o wysokości i składnikach wynagrodzenia swoich pracowników. Mimo zagregowania wyników badań i publikowania ich wyłącznie w formie zbiorczej, pracodawcy niechętnie biorą udział w badaniach, w których muszą ujawnić dane finansowe. Jest to zrozumiałe i tym bardziej wdzięczny jestem tym przedsiębiorcom, którzy wypełnili kwestionariusze. Z drugiej strony, największą zaletą przedstawianych badań jest oparcie ich o prawdziwe dane finansowe pochodzące z przedsiębiorstw. Pozapłacowe koszty pracy można naturalnie wyliczyć na podstawie obowiązujących przepisów i przedstawić scenariuszowo, np. przy założeniu minimalnych stawek wynagrodzenia lub dokonując innych scenariuszowych założeń co do wysokości płac. Powstaje wówczas model, który zupełnie pomija takie kwestie jak ulga prorodzinna w podatku dochodowym od osób fizycznych, albo podleganie części pracowników pod jeden system podatkowy, a części pod inny, w zależności od okresu trwania usługi i okresu oddelegowania. Tego typu symulacje mają walor akademicki, ale nie są wynikiem badań empirycznych. Przedstawione poniżej wyniki badań oparte są tymczasem na rzeczywistych poniesionych kosztach pracy. Są to jedyne takie badania.

W tym kontekście dodatkową zaletą badań jest jakość próby. Badania udało się przeprowadzić w podmiotach zarejestrowanych, działających legalnie, zgłaszających pracowników do ubezpieczenia społecznego, występujących o druki A1, poddawanych kontrolom zarówno krajowych jak i zagranicznych instytucji kontrolnych. Jest to szczególnie istotne ze względu na cel badań, jakim jest ocena proporcji pozapłacowych kosztów pracy związanych wyłącznie z transgranicznym charakterem usługi w całości kosztów zatrudnienia. Hipoteza badawcza zakłada, że usługodawca z innego państwa członkowskiego niż miejsce świadczenia usługi ponosi koszty pracy, których nie muszą ponosić lokalni usługodawcy, fałszywi przedsiębiorcy na własny rachunek, a których z całą pewnością nie ponoszą podmioty zatrudniające pracowników na czarno.

Przesłankami do rozpoczęcia prac nad dyrektywą wdrożeniową przed 2014 rokiem był zarzut naruszania praw pracowników delegowanych. Kontrole prowadzone w firmach objętych niniejszym badaniem nie wykazały tego typu naruszeń, a ewentualne zalecenia instytucji kontrolnych były realizowane. Przesłanką rewizji dyrektywy podstawowej jest natomiast chęć wprowadzenia wyższych (niż minimalne stawki płac) wynagrodzeń pracowników delegowanych oraz wprowadzenie równych zasad prowadzenia działalności przez usługodawców lokalnych i zagranicznych. Istotne jest zatem nabranie pewności, że w badanych przedsiębiorstwach usługowych składki i podatki opłacane są zgodnie z prawem, że nie są to firmy – skrzynki pocztowe, czy międzynarodowe platformy delegowania. Bez danych o zarobkach i składnikach wynagrodzenia, Komisja Europejska będzie niesłusznie traktowała uczciwych usługodawców na równi z oszustami unikającymi danin publicznych i zatrudniającymi bez ubezpieczenia społecznego lub z graniczącym z wyzyskiem wynagrodzeniem.

PRZEBIEG I WYNIKI BADAŃ

Badania ankietowe anonimowe przeprowadzono w styczniu 2016 roku. Badaniem objęto **12 podmiotów**, w tym **6 agencji zatrudnienia**. Okres objęty badaniem obejmował lata 2013 – 2015, a więc czas, w którym dyrektywa wdrożeniowa nie była jeszcze w pełni implementowana do porządków prawnych państw członkowskich, choć niektóre państwa członkowskie wymagały już notyfikacji lub zatrudnienia osoby do kontaktów z lokalnymi instytucjami kontroli. Koszty stąd wynikające uwzględniono w badaniu w tych przypadkach, w których faktycznie je poniesiono.

Uwzględniono łącznie **5821 delegowań** w latach 2013, 2014 i 2015. Liczbę delegowań ustalono w oparciu o uzyskane zaświadczenia A1. Liczba ta jest większa, jednak dwa podmioty nie podały liczby delegowań i nie uwzględniono ich liczby w badaniu. Uwzględniono natomiast wyliczenia kosztów zatrudnienia pracowników delegowanych w tych podmiotach w przeliczeniu na jednego pracownika.

Państwa, na terenie których wykonywano usługi to: Niemcy, Francja, Szwecja, Dania i Norwegia.

Dominujące branże usług wg liczby zaangażowanych pracowników to:

- usługi opieki nad osobami starszymi,
- usługi budowlane,
- usługi metalowe,
- proste prace w przemyśle.

Dominującą formą zatrudnienia w 8 podmiotach był stosunek pracy, a w 4 - umowa cywilnoprawna.

Przeciętny okres delegowania wyniósł **183 dni**.

WNIOSKI DOTYCZĄCE WYNAGRODZEŃ

(1) Podstawowe stawki wynagrodzeń a wymóg zagwarantowania minimalnych stawek płac

Przeciętna stawka wynagrodzenia za 1 godzinę netto wyniosła **€ 10,88**.

Najniższa stawka wyniosła € 6,58 netto za godzinę.

Wynagrodzenie na poziomie nieznacznie przekraczającym minimalne stawki płac wymagane w państwie przyjmującym wypłacane było tylko w dwóch podmiotach w branży usług opieki nad osobami starszymi oraz w prostych pracach w przemyśle. Stawki płac w usługach budowlanych i metalowych w badanych podmiotach były znacząco wyższe od minimalnych stawek płac wymaganych przez ustawodawstwo państwa przyjmującego.

Obciążenia składkami na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz podatkiem dochodowym wykazują duży poziom zróżnicowania ze względu na podleganie części pracowników pod system podatkowy państwa przyjmującego. Z rozmów wyjaśniających przeprowadzonych po wypełnieniu ankiet wynika, że stosunkowo niski podatek dochodowy wynika z nader częstego faktu podlegania pracownika delegowanego pod ustawodawstwo państwa przyjmującego, w którym kwota wolna od podatku jest wysoka, a dodatkowym czynnikiem obniżającym podatek dochodowy jest ulga prorodzinna lub odpis od podatku na wychowanie dzieci.

Z tego powodu kwota wynagrodzenia netto jest najbardziej obiektywnym kryterium pozwalającym ocenić czy wynagrodzenie jest godziwe. W ocenie czy wynagrodzenie jest godziwe, czy nie warto wziąć pod uwagę również różnice w sile nabywczej pieniądza jakie występują między państwem wykonywania pracy czyli uzyskiwania dochodu a państwem wydawania dochodu. To trudne do zbadania zjawisko. Niewątpliwie część wynagrodzenia przeznaczana jest na pokrycie wydatków w miejscu wykonywania pracy. Dzieje się tak pomimo potencjalnego otrzymywania diet,

pokrycia kosztów utrzymania, zakwaterowania czy przejazdu lub zwrotu tych kosztów. Niemniej jednak znaczna część dochodu pozostaje od dyspozycji po powrocie do kraju. Z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami oraz z pracownikami delegowanymi wynika, że kwota wynagrodzenia netto jest najważniejszym kryterium decydującym o zatrudnieniu w celu oddelegowania. Ochrona z tytułu ubezpieczeń społecznych jest drugorzędna lub zupełnie nieistotna dla pracownika przy zawieraniu umowy. Oczywiście kwestie te stają się istotne w razie wystąpienia ryzyka społecznego (choroby, wypadku, czy emerytury).

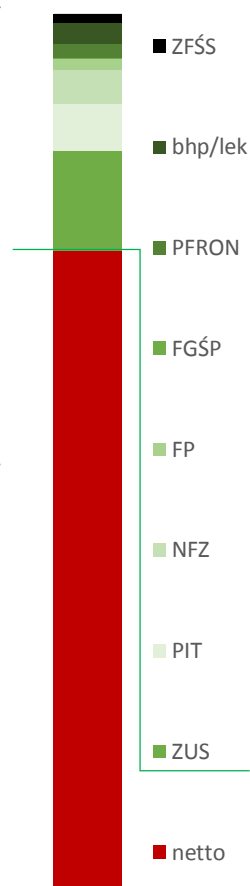
(2) Pozapłacowe zmienne koszty pracy niezależne od faktu delegowania

Na te koszty składają się przede wszystkim, choć nie wyłącznie, daniny publiczne (od największych):

- składki na ubezpieczenie społeczne,
- zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne,
- składki na Fundusz Pracy,
- składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- odpis na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- koszty szkolenia bhp ew. badań lekarskich
- odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Jak widać na ilustracji, obciążenie pozapłacowymi kosztami pracy jest stosunkowo niewielkie (poniżej ¼ kosztów pracy). Podkreślić należy, że pominięto na nim koszty związane z transgranicznym charakterem pracy. Stosunkowo wysokie (jak na polskie warunki) stawki wynagrodzeń minimalnych wymagane przez zasadę korzystności przyjętą w dyrektywie 96/71/WE w sprawie pracowników delegowanych (...) oraz fakt, że faktyczne wynagrodzenia są o ok. 20% wyższe niż minimalne stawki płac sprawiają, że proporcjonalnie obciążenie pozapłacowymi kosztami pracy jest niższe, niż gdyby praca była wykonywana w Polsce. Można w dużym uproszczeniu powiedzieć, że wykres przedstawia hipotetyczną wielkość klina podatkowego z uwzględnieniem ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych przy zastosowaniu stawek wynagrodzeń z bogatszych państwach UE do polskiego pracownika.

Obraz ten jednak zmienia się po uwzględnieniu zmiennych kosztów zatrudnienia związanych z delegowaniem.



(3) Pozapłacowe zmienne koszty pracy z uwzględnieniem faktu delegowania

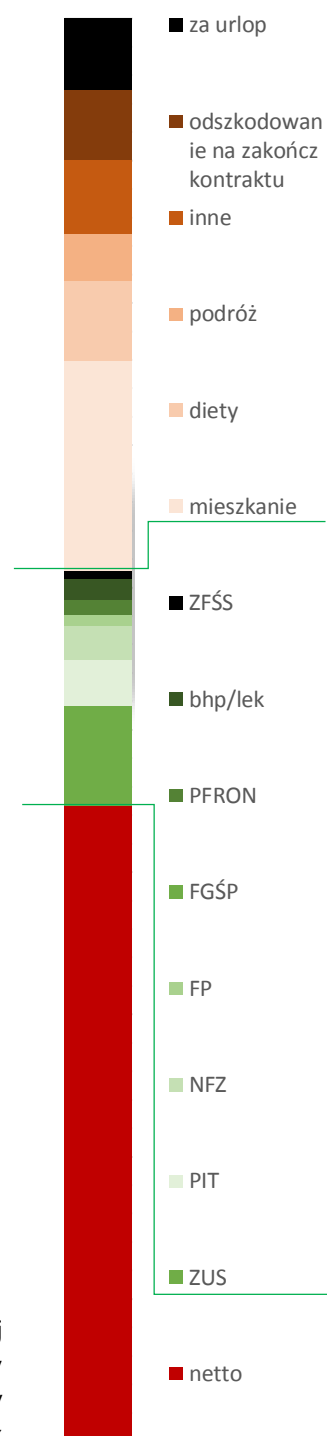
Do poprzednich pozapłacowych zmiennych kosztów zatrudnienia dodano koszty przejazdu (3%), wyżywienia (6%) i zakwaterowania (15%). Należy podkreślić, że nie muszą one występować we wszystkich przypadkach. Przysługują one pracownikowi delegowanemu zasadniczo w przypadku, gdy w umowie nie ustalono, że miejscem wykonywania pracy będzie miejscowość w innym państwie członkowskim, albo gdy wymaga tego ustawodawstwo państwa przyjmującego (np. we Francji). W badaniach wzięto pod uwagę tylko faktycznie poniesione koszty wyżywienia, przejazdu i zakwaterowania oraz diety, jeśli były wypłacone. Ponadto w poszczególnych przypadkach wystąpiły koszty uzależnione od rodzaju pracy (nie mają one charakteru uniwersalnego, ale wpływają na przeciętne koszty delegowania). Wzięto pod uwagę koszty badań lekarskich w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia, koszty ekwiwalentu za odzież roboczą oraz za pranie odzieży roboczej. Są to koszty zmienne, czyli uzależnione od liczby pracowników delegowanych lub liczby delegowań. Ponadto, nie uwzględniono kosztów występowania o potwierdzenie ustalenia ustawodawstwa mającego zastosowanie do ubezpieczeń społecznych delegowanego pracownika (druk A1), które zaliczono w badaniu do kosztów stałych.

Po ich uwzględnieniu proporcje zmieniają się znacząco. Okazuje się, że wynagrodzenie pracownika delegowanego netto stanowi zaledwie 50% kosztów pracy, zaś pozapłacowe koszty pracy 50%.

(4) Koszty stałe związane z delegowaniem

Przedmiotem badań objęto także inne koszty zatrudnienia, których wielkość nie jest bezpośrednio zależna od liczby pracowników czy od liczby delegowań. Zbadano jednak wyłącznie te koszty stałe, które są ściśle związane z faktem świadczenia usługi na terenie innego państwa członkowskiego, czyli nie występują przy świadczeniu usług krajowych. Koszty te można podzielić na dwie grupy.

- A. Koszty, które wynikają z wymogów prawa państwa przyjmującego, często będąc rezultatem implementacji dyrektywy wdrożeniowej. Należą do nich koszty notyfikacji, koszty zatrudnienia przedstawiciela do kontaktów z instytucjami kontrolnymi, koszty tłumaczenia dokumentacji pracowniczej.
- B. Koszty konieczne do prawidłowego wykonania usługi, ściśle związane z jej transgranicznym charakterem. To znaczy, że pominięto na przykład koszty rekrutacji, które trzeba ponieść także przy zatrudnianiu pracowników do pracy na terenie Polski. Dominującym kosztem w tej kategorii są koszty związane z uzyskaniem druku A1. Respondenci wymieniali także koszty egzekucji należności na terenie innego państwa, koszty porad prawnych, opinii, analiz, koszty tłumaczeń innych niż dokumentacja pracownicza, systemy/licencje oprogramowanie dedykowane do rozliczeń zagranicznych, koszty delegacji osób koordynujących, koszty logistyki na miejscu (organizacja kwater, utrzymanie kontaktu z pracownikami, opieka przedstawiciela itp.), koszty poczty międzynarodowej, koszty telekomunikacyjne, różnice kursowe i koszty przewalutowań i wycen kwot wyrażonych w walutach, koszty szkoleń językowych.



PODSUMOWANIE

Podsumowując, zatrudnienie pracownika delegowanego wiąże się z kosztami, które są immanentnie związane z faktem, że usługa świadczona jest na terenie innego kraju niż kraj siedziby usługodawcy. Są to koszty, których nie trzeba ponosić, gdy usługa świadczona jest lokalnie. W badanych podmiotach podnoszą one łączny koszt pracy to 32%. Wynik ten jest zaskakująco wysoki. Rodzi się pytanie jak to możliwe, że usługodawca, którego koszty są o 32% wyższe od hipotetycznych kosztów lokalnego usługodawcy może z lokalnym usługodawcą konkurować? Ponieważ badane firmy prowadzą swoją działalność transgraniczną co najmniej od trzech lat, z pewnością są konkurencyjne. Odpowiedź, którą chcę zaproponować ma charakter spekulatywny. Możliwe są trzy wyjaśnienia.

Pierwsze wyjaśnienie: brak lokalnej konkurencji. Często usługa jest świadczona transgranicznie wyłącznie dlatego, że nie ma lokalnego usługodawcy. Gdyby był – byłby tańszy.

Drugie wyjaśnienie: lokalny usługodawca oferuje porównywalną cenę, ale usługa transgraniczna jest znacznie wyższej jakości.

Trzecie wyjaśnienie: lokalny usługodawca jest i konkuruje, ale te dodatkowe 32% kosztów zatrudnienia pracownika delegowanego rekompensowane jest w niewiadomych i zapewne nierównych częściach pomiędzy:

- a) niższe niż lokalne wynagrodzenie pracownika (jednak nigdy nie niższe niż minimalne stawki płac),
- b) niższy zysk usługodawcy, niż zysk, który zakłada usługodawca lokalny,
- c) niższą składkę nominalną na ubezpieczenia społeczne oraz/lub niższy podatek dochodowy.

Warto dodać, że zaproponowane trzy hipotetyczne wyjaśnienia nie wykluczają się, lecz mogą współistnieć. Jeśli ostatnie wyjaśnienie uzasadnia ekonomicznie ponoszenie dodatkowych kosztów pracy związanych wyłącznie z transgranicznym charakterem usługi, to z całą pewnością zmuszenie pracodawcy do wypłaty jeszcze wyższego wynagrodzenia pracownikom delegowanym w myśl zasady „równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu” doprowadzi do obniżenia konkurencyjności i wypadnięcia firmy usługowej z danego rynku. Czy w takiej sytuacji pracownik delegowany otrzyma wyższe wynagrodzenie, czy też zostanie w domu bez pracy?

Mimo pilotażowego charakteru badań, ich wyniki rzucają nowe światło na ocenę wpływu regulacji (dyrektywy) na koszty świadczenia usług transgranicznych. Są bowiem jedynymi badaniami opartymi o rzeczywiście poniesione koszty pracy.

Dr Marek Benio

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Gospodarki i Administracji Publicznej
ul. Rakowicka 27
31-510 Kraków
tel. +48 122935731

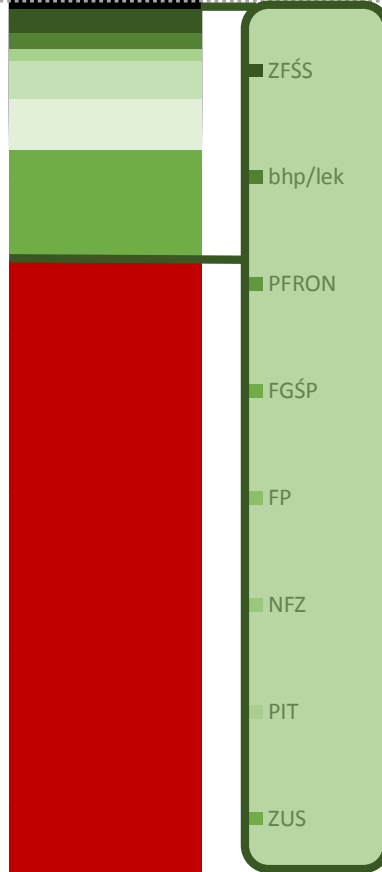
E-mail: marek.benio@uek.krakow.pl

Badanie przeprowadzono w ramach projektu badawczego finansowanego przez NCN pt. „Zastosowanie interaktywnych metod rządzenia w kształtowaniu polityki społecznej” nr UMO-2011/03/B/HS5/00899

Pozapłacowe koszty pracy pracowników delegowanych wynikające wyłącznie z faktu, że usługa świadczona jest na terenie innego państwa członkowskiego, niż to, na terenie którego ma siedzibę pracodawca delegujący (usługodawca). Koszty te nie występują, gdy usługa świadczona jest przez lokalnego usługodawcę. Wnoszą one **32%** całkowitego kosztu pracy



Zwyczajne pozapłacowe koszty pracy (składki, podatki) przy pominięciu kosztów „transgranicznych” stanowiłyby **27%** a przy uwzględnieniu kosztów transgranicznych tylko **18%** całkowitego kosztu pracy.



Wynagrodzenie netto pracownika delegowanego z zachowaniem warunku korzystności, tj. gwarancji wypłaty minimalnych stawek płacy państwa przyjmującego (jeśli tam są one wyższe). Wynagrodzenia są przeciętnie o **2,33 EURO / 1h** wyższe od minimalnych stawek płac państwa przyjmującego. Wynagrodzenie netto (przy pominięciu kosztów „transgranicznych”) stanowiłoby **73%**, a przy uwzględnieniu kosztów transgranicznych tylko **49%** całkowitego kosztu pracy.

