ROZMIAR I WPŁYW NA GOSPODARKĘ BELGIJSKĄ WEWNĄTRZUNIJNEGO DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Ze szczególnym uwzględnieniem sektora budowlanego

- Podsumowanie -

Frederic De Wispelaere & Jozef Pacolet

KU LEUVEN HIVA
RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

KU LEUVEN HIVA

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

ROZMIAR I WPŁYW NA GOSPODARKĘ BELGIJSKĄ WEWNĄTRZUNIJNEGO DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Ze szczególnym uwzględnieniem sektora budowlanego

- Podsumowanie -

Frederic De Wispelaere & Jozef Pacolet

KU Leuven HIVA INSTYTUT BADAWCZY PRACY I SPOŁECZEŃSTWA

Badanie sponsorowane przez ACV-Mecenaatkrediet NBB

Opublikowane przez
KU Leuven
HIVA INSTYTUT BADAWCZY PRACY I SPOŁECZEŃSTWA
Parkstraat 47 box 5300, 3000 LEUVEN, Belgia
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/2018/4718/009

© 2018 HIVA KU Leuven
Żadna część niniejszej książki nie może być reprodukowana w żadnej formie, powielaczem, filmowo lub innymi środkami, bez pisemnej zgody wydawcy.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

SPIS TREŚCI

Podsumowanie **5**

1 Co to jest wewnątrzunijne delegowanie pracowników? 5

2 Jaki jest zakres i profil wewnątrzunijnego delegowania pracowników do Belgii? 6
2.1 W jaki sposób je zmierzyć? 6
2.2 Jaki jest rozmiar i profil wewnątrzunijnego delegowania pracowników do Belgii w oparciu o LIMOSA 7
2.3 Profil klientów belgijskich, którzy zgłaszają usługi pracowników delegowanych pracujących w sektorze budowlanym 9

3 Jaki wpływ ma wewnątrzunijne delegowanie pracowników na belgijski sektor budowlany? 10
3.1 Wypieranie pracowników krajowych z powodu wewnątrzunijnego delegowania, ale również na skutek rosnącej liczby osób samozatrudnionych 10
3.2 Jednakże, efekt przesunięcia (wyparcie) nie występuje w każdym podsektorze 13
3.3 Wpływ na parametry inne niż zatrudnienie: mimo wszystko nie jest dla sektora tak dramatyczny? 14
3.4 Rynek podwójnego pracodawcy? 15

4 Jakie są podstawowe przyczyny wzrostu wewnątrzunijnego delegowania pracowników? 16

5 Jaka jest różnica pomiędzy dumpingiem socjalnym a nadużyciem socjalnym? 17

6 Zalecenia 18

Podsumowanie

Pomimo gorącej debaty na temat negatywnych skutków wewnątrzunijnego delegowania pracowników na gospodarkę belgijską, a konkretnie na belgijski sektor budowlany, profil i wpływ tego zjawiska nie został jeszcze szczegółowo określony. Na przykład, wiemy, że największa grupa pracowników delegowanych do Belgii jest aktywna w sektorze budowlanym, ale do dziś dzień nie jest dostępne dalsze rozbicie na poszczególne podsektory. Powstaje pytanie, czy delegowanie pracowników powoduje wyparcie krajowych miejsc pracy w każdym podsektorze? Jednocześnie nic lub niewiele wiemy o klientach belgijskich, którzy korzystają z delegowania pracowników. Jaki jest ich profil biznesowy i czy ich profile różnią się od profili firm, które nie korzystają z delegowania pracowników? Nadaliśmy terminowi 'dumping socjalny' wyjątkowo negatywne znaczenie, a jest to termin, z którym często łączone jest delegowanie pracowników.

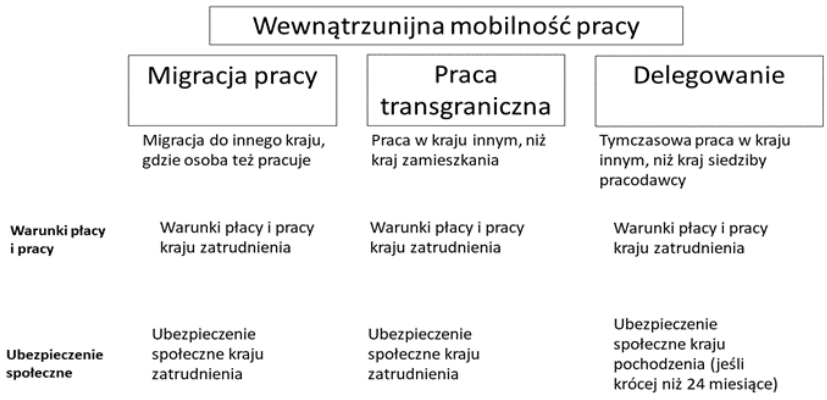
Dostępne dowody europejskie i krajowe dotyczące rozmiaru i wpływu wewnątrzunijnego delegowania pracowników na gospodarkę belgijską zostały przebadane przy wsparciu ACV (Konfederacji Chrześcijańskich Związków Zawodowych Belgii) - Mecenaatkrediet NBB (Narodowy Bank Belgii - patronat kredytowy ACV).[1] Badaniem objęto również podstawowe przyczyny stałego wzrostu wykorzystania delegowania pracowników. Wreszcie, omówiony został zafałszowany rozmiar delegowania pracowników. Ponieważ delegowanie pracowników jest głównie dostrzegane w sektorze budowlanym, badanie skupia się na tej branży.

1 | Co to jest wewnątrzunijne delegowanie pracowników?

Mobilność pracy w UE może przyjmować trzy formy *(Rys. 1)*. Istnieje praca transgraniczna oraz praca sezonowa, w ramach której ludzie mieszkają w jednym Państwie Członkowskim, a pracują w innym. Ludzie mogą migrować z jednego Państwa Członkowskiego do innego lub też mogą być czasowo delegowani przez pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego w celu świadczenia usług. Ta druga forma nazywa się delegowaniem pracownika. Tak więc, delegowanie pracownika to sytuacja, w której pracodawca z siedzibą poza terytorium Belgii wysyła pracowników do Belgii w celu wykonywania pracy przez określony czas. Jednakże, osoby samozatrudnione mogą również delegować się czasowo do innego Państwa Członkowskiego w celu świadczenia określonej usługi. Z zasady, zastosowanie ma prawo ubezpieczeń społecznych Państwa Członkowskiego, w którym pracuje pracownik lub osoba samozatrudniona. Niemniej jednak, delegowanie pracowników jest wyjątkiem od tej reguły, zakładając, że przepisy ubezpieczeń społecznych delegującego Państwa Członkowskiego mają ciągłość zastosowania przez okres do 24 miesięcy. Tym samym, osoba delegowana do Belgii nie podlega belgijskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych, a systemowi delegującego Państwa Członkowskiego. Oznacza to również, że pracownik opłaca składki na ubezpieczenie społeczne w delegującym Państwie Członkowskim, a opłacane kwoty różnią się od składek stosowanych w Belgii. Dodatkowo, należy przestrzegać podstawowych zasad i warunków zatrudnienia mających zastosowanie w przyjmującym Państwie Członkowskim. Oznacza to, że podczas delegowania pracownika do Belgii, przestrzegane muszą być belgijskie płace i warunki płacy, w tym belgijskie wynagrodzenie minimalne.

1 Sprawozdanie z badań – patrz: De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector, HIVA-KU Leuven. [Zakres i wpływ delegowania wewnątrzunijnego na belgijską gospodarkę. Ze szczególnym uwzględnieniem sektora budownictwa]

Rys. 1 **Prawo obowiązujące przy mobilnej pracy wewnątrzunijnej**



Źródło Własne

2 | Jaki jest zakres i profil wewnątrzunijnego delegowania pracowników do Belgii?

2.1 W jaki sposób je zmierzyć?

Na poziomie belgijskim, interesujące dane dotyczące liczby pracowników delegowanych do Belgii są zbierane poprzez GOTOT-IN *(GrensOverschrijdende Tewerkstelling - Occupation Transfrontalière)* oraz LIMOSA *(Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie)*. Otrzymane formularze A1 są rejestrowane w Belgii w GOTOT-IN. Formularz A1 służy jako dowód, że osoba opłaca składki na ubezpieczenie społeczne w innym Państwie Członkowskim, zaś pracodawca musi o ten formularz wystąpić w przypadku delegowania pracowników za granicę. Od 1 kwietnia 2007, obowiązek zgłoszenia LIMOSA zakłada złożenie z wyprzedzeniem informacji o delegowanych pracownikach i osobach samozatrudnionych. Otrzymanie zgłoszenia jest potwierdzane poprzez wystawienie formularza L1 dla każdego delegowanego pracownika tu pracującego. Zliczanie liczby formularzy A1 otrzymanych oraz zarejestrowanych w GOTOT-IN oraz liczby zgłoszeń w LIMOSA to pierwsza metoda pomiaru liczby delegacji (oddelegowań) do Belgii. Jednakże, pomiar liczby osób uwzględnionych w tych formularzach lub zgłoszeniach jest znacznie lepszą metodą do pomiaru rozmiaru zjawiska a z pewnością wpływu delegowania. Ta sama osoba może być delegowana kilkukrotnie w ciągu roku. W związku z tym, osoba taka zostanie zarejestrowana w LIMOSA kilkukrotnie lub dla tej samej osoby wpłynie kilka formularzy A1.

Jednakże, może jednocześnie zaistnieć sytuacja, gdy okres delegowania wykracza poza rok zgłoszenia. Osoby takie muszą być również zliczone, jeśli chcemy osiągnąć poprawne szacunki poziomu delegowań w skali roku. Tak więc, liczba osób oznacza liczbę osób, które pracowały w Belgii w ciągu roku przez minimum jeden dzień i tym samym nie podlegały belgijskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych. Dane dostępne w GOTOT-IN i LIMOSA umożliwiają również wygenerowanie szczegółowego profilu osób delegowanych do Belgii. W ten sposób, można uzyskać informacje o Państwie Członkowskim, w którym ma siedzibę pracodawca i gdzie delegowany pracownik podlega składkom na ubezpieczenie społeczne, o obywatelstwie i miejscu zamieszkania osoby delegowanej, można dokonać rozróżnienia pomiędzy delegowanymi pracownikami a osobami samozatrudnionymi, a także pomiędzy wykorzystaniem agencji pracy tymczasowej, możliwe jest też oszacowanie okresu delegowania. Sektor działalności może zostać rozbity na mniejsze jednostki jedynie przy użyciu LIMOSA. System przedstawia, czy pracodawca pracownika delegowanego zajmuje się działalnością budowlaną; jednakże szczegóły dla pozostałych sektorów nie są dostępne. Wreszcie, możliwe jest zliczenie liczby

pracodawców osób delegowanych do Belgii oraz ich klientów, osiągalne są też (ograniczone) informacje o ich profilu. Stanowi to zasób danych o rozmiarach i profilach delegowania, który jest tak szczegółowy, jak nigdzie indziej w Europie.

2.2 Jaki jest rozmiar i profil wewnątrzunijnego delegowania pracowników do Belgii w oparciu o LIMOSA

W roku 2015 w LIMOSA zarejestrowano 210.815 indywidualnych pracowników delegowanych wewnątrzunijnie *(Tabela 1)*. Liczba ta w ostatnich latach znacząco wzrosła, a w porównaniu do roku 2011 zwiększyła się o 70%, czyli o niemal 87.000 pracowników delegowanych. W oparciu o dane liczbowe za rok 2016, wydaje się, że liczba delegowanych pracowników nieznacznie spadła w porównaniu do roku 2015, w trakcie którego liczba delegowanych pracowników wykazała nieznaczny wzrost, ale liczba delegowanych osób samozatrudnionych w rzeczywistości spadła.

Jeśli szczegółowo zbadamy sektor budowlany, widzimy, że w roku 2015 zarejestrowano 130.597 delegowanych pracowników. Jednocześnie, wzrost liczby delegowanych pracowników aktywnych w sektorze budowlanym był znacząco wyższy, niż w gospodarce w ujęciu całościowym. W porównaniu do roku 2011, w roku 2015 było co najmniej 188% więcej pracowników delegowanych zarejestrowanych jako pracujący w sektorze budowlanym. Oznacza to wzrost o około 85.000 pracowników delegowanych. Tym samym, znaczący wzrost liczby pracowników delegowanych występuje jedynie w branży budowlanej, zakładając że 98% wzrostu może być przypisane do pracowników zatrudnionych w sektorze budowlanym. Udział sektora budowlanego w całości również znacząco wzrósł w ostatnich latach. W roku 2011, 'jedynie' 36,5% łącznej liczby pracowników delegowanych pracowało w branży budowlanej. Ze względu na widoczny wzrost, ten udział procentowy wzrósł o znaczące 25,5 punktu procentowego, co oznacza, że w roku 2015, sektor budowlany odpowiadał za 62% łącznej liczby osób delegowanych do pracy w Belgii. W roku 2015, zarejestrowano 51.604 pracowników, z których 35.696 było zaangażowanych w sektorze budowlanym. Wreszcie, w LIMOSA zliczono 26.862 indywidualnych klientów za rok 2015, z których 16.908 zgłosiło usługi pracowników delegowanych w branży budowlanej. Oznacza to, że średnio każdy belgijski klient rejestrował usługi dwóch zagranicznych pracodawców i ośmiu pracowników delegowanych.

Liczba zarejestrowanych pracowników delegowanych w LIMOSA jest znacząco wyższa w porównaniu do pracowników zarejestrowanych w GOTOT-IN (143.045 osób). To z kolei oznacza, że liczba pracowników delegowanych zarejestrowanych w LIMOSA jest około 1,5 raza większa niż ich liczba odnotowana w GOTOT-IN.

Tabela 1 **Liczba poszczególnych pracowników delegowanych wewnątrzunijnie w Belgii, liczba poszczególnych pracodawców oraz liczba poszczególnych klientów w oparciu o LIMOSA i GOTOT-IN, 2011-2015**

Bank danych		2011	2012	2013	2014	2015	Zmiana 2011-2015
		Wielkości					
		Liczba delegowanych pracowników indywidualnych					
LIMOSA	*Razem*	124.060	139.664	163.383	186.525	210.815	86.755
	Sektor budowlany	45.276	57.461	85.572	114.096	130.597	85.321
GOTOT-IN	*Razem*	81.011	88.042	140.408	122.580	143.045	62.034
		Liczba pracodawców indywidualnych					
LIMOSA	*Razem*	21.308	24.656	35.045	41.811	51.604	30.296
	Sektor budowlany	8.085	10.491	21.141	27.676	35.696	27.611
GOTOT-IN	*Razem*	18.377	24.478	30.870	31.455	37.330	18.953
		Liczba klientów indywidualnych					
LIMOSA	*Razem*	16.031	17.976	21.368	24.790	26.862	10.831
	Sektor budowlany	6.533	8.172	12.165	15.481	16.908	10.375

Źródło NSSO - LIMOSA i GOTOT-IN

Większość osób delegowanych do Belgii pracuje dla pracodawcy z siedzibą w kraju sąsiadującym lub Polsce. Niemal połowa pracowników delegowanych pracuje dla pracodawcy w kraju sąsiadującym, z których 26,5% ma siedzibę w Holandii. Ponadto, 13,6% osób delegowanych do Belgii, pracuje dla pracodawcy z siedzibą w Polsce. Udział procentowy pracodawców z siedzibą w Polsce wrasta, jeśli zajmiemy się wyłącznie pracownikami delegowanymi pracującymi w branży budowlanej. Odpowiednio 23,0% i 16,3% pracowników delegowanych zatrudnionych w sektorze budowlanym było delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Holandii lub Polsce. Udział procentowy Polski wzrasta jeszcze bardziej, jeśli zbadamy obywatelstwo pracowników delegowanych.

Podczas gdy pracownicy pracujący dla pracodawcy z siedzibą we Francji lub Niemczech są delegowani głównie do sektorów innych niż budowlany, pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę z siedzibą w Polsce, Portugalii, Rumunii, Słowacji i Słowenii są głównie, a nawet prawie wyłącznie, zatrudniani w belgijskim sektorze budowlanym. Obraz staje się bardziej mglisty, gdy rzecz dotyczy pracowników delegowanych, gdzie pracodawca ma siedzibę w Holandii lub Luksemburgu. Do pewnego stopnia, jest to odzwierciedleniem tego, co już stwierdzono dla UE jako całości. Tak więc, gdy większość pracowników delegowanych pochodzących z Państw Członkowskich UE-13 jest zatrudniona w przemyśle, a dokładniej w branży budowlanej, większość osób pochodzących z Państw Członkowskich UE-15 jest zatrudniona w sektorze usług. Wydaje się również, że 93% zgłoszonych pracowników delegowanych przez pracodawcę z siedzibą w Holandii, jednocześnie rzeczywiście tam zamieszkuje. Jedynie 2% zamieszkuje w Belgii, taki sam odsetek zamieszkuje w Polsce. Kiedy jednak spojrzymy na Polskę, obraz jest diametralnie odmienny. Przynajmniej jeden na trzech pracowników delegowanych zgłoszonych przez pracodawcę z siedzibą w Polsce zamieszkuje w Belgii.

Piętnaście procent osób delegowanych do Belgii to osoby samozatrudnione. W branży budowlanej, udział ten sięga 19%. Przyglądając się branży budowlanej bardziej szczegółowo, widzimy, że 40% pracowników delegowanych z Polski ma status osoby samozatrudnionej. Uderzającym zjawiskiem jest też to, że przynajmniej trzech na czterech pracowników delegowanych ze Słowacji to osoby samozatrudnione. Fakt, że znaczący procent osób delegowanych pracujących w branży budowlanej ma status osoby samozatrudnionej, z pewnością ma wpływ na ten sektor. Ich przewaga konkurencyjna jest większa niż pracowników delegowanych, ponieważ nie obowiązują ich belgijskie płace i warunki pracy, a ich składki na ubezpieczenie społeczne są niższe. Jednocześnie, reforma Dyrektywy o delegowaniu pracowników(Dyrektywa 96/71/WE) nie będzie miała wpływu na tę grupę. Pełne zróżnicowanie rodzajów delegowania (poprzez podwykonawstwo transgraniczne, poprzez delegowanie wewnątrz grupy lub poprzez transgraniczną agencję pracy tymczasowej) nie jest osiągalne z LIMOSA. Jednakże, LIMOSA wykazuje, czy osoba została delegowana do Belgii przez agencję pracy tymczasowej, czy też nie. Wskazuje, że około 12% pracowników delegowanych pracuje dla zagranicznej agencji pracy tymczasowej. Wskaźnik ten jest podobny dla ogółu jak i dla sektora budowlanego. Jeśli skupimy się wybiórczo na sektorze budowlanym, okazuje się, że 19% osób delegowanych z Holandii jest delegowane przez agencję pracy tymczasowej, podczas gdy zaledwie 9% pracowników delegowanych z Polski jest wysyłane przez agencję pracy tymczasowej.

2.3 Profil klientów belgijskich, którzy zgłaszają usługi pracowników delegowanych pracujących w sektorze budowlanym

Połączenie numeru firmy klienta belgijskiego zarejestrowanego w LIMOSA, który zgłosił usługi pracowników delegowanych zatrudnionych w sektorze budowlanym, z bazą danych Bel-first (baza danych zawierająca konta finansowe wszystkich prywatnych firm w Belgii) przedstawia obraz profilu biznesowo-ekonomicznego klienta. Przykładowo, ta baza danych może być punktem konsultacji dla doboru Komitetu Wspólnego i kodu NACE, który ma zastosowanie dla firm korzystających z delegowania. Oznacza to, że w bazie tej nie są uwzględnione osoby fizyczne. Należy zwrócić uwagę, że z LIMOSA nie zostali wybrani wszyscy klienci, a jedynie ci, którzy wykazali usługi pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym Ponadto, dane te nie są dostępne dla każdego klienta.

Rozbicie na podsektory jest możliwe jedynie dla klientów, których numer firmy został zgłoszony/jest znany i tych umieszczonych w bazie danych Bel-first. Dotyczy to 4.359 firm, podczas gdy w roku 2015 w LIMOSA zarejestrowano 16.908 klientów indywidualnych, którzy korzystali z delegowanych pracowników aktywnych w sektorze budowlanym. Oznacza to, że badana próbka obejmuje 26% łącznej liczby klientów.

Przy rozbiciu wg kodu NACE, większość klientów mieści się w „Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych" (NACE 41.201). Podsektor ten stanowi 14% znanych klientów i 17% liczby zgłoszonych pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, z których usług korzystano. Są to firmy stawiające domy jednorodzinne i bloki mieszkalne w stanie surowym zamkniętym. Dalej, 6% klientów i 9% zgłoszonych pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, z których usług korzystano, kwalifikuje się do „Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane" (NACE 43.999).[2] Firmy świadczące działalność taką jak tynkowanie, instalacje elektrotechniczne, dekarstwo, instalowanie centralnego ogrzewania i wentylacji oraz malowanie wydają się często korzystać z pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym.

Około 55% firm, które zgłosiły usługi pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, ma główną działalność w branży budowlanej. Stanowią one 76% liczby zgłoszonych pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, których usługi zgłoszono. Oznacza to, że niekoniecznie wszyscy klienci są aktywni w sektorze budowlanym. Jest to również wstępny wskaźnik, że to podwykonawstwo poprzez delegowanie jest główną metodą działania, nie zaś sytuacja, gdzie zagraniczny pracodawca świadczy prace budowlane dla klienta belgijskiego jako główny wykonawca. Biorąc pod uwagę fakt, że większość klientów jest aktywnych w sektorze budowlanym, nie dziwi fakt, że około połowa firm zgłaszających usługi pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym kwalifikuje się do Komitetu Wspólnego 124 dla firm budowlanych.

Wreszcie, więksi klienci zatrudniają więcej, jeśli nie większość pracowników delegowanych.

3 | Jaki wpływ ma wewnątrzunijne delegowanie pracowników na belgijski sektor budowlany?

3.1 Wypieranie pracowników krajowych z powodu wewnątrzunijnego delegowania, ale również na skutek rosnącej liczby osób samozatrudnionych

Od czasu wprowadzenia umów przejściowych dla 'nowych' Państw Członkowskich UE, mamy do czynienia z 'problemem drzwi frontowych - drzwi od zaplecza', gdzie swobodne przemieszczanie pracowników może być postrzegane jako drzwi frontowe, a swobodne przemieszczanie usług jako drzwi od zaplecza. Od czasu wprowadzenia ograniczeń w swobodnym przemieszczaniu pracowników, występuje znaczące wykorzystanie swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług. Obejmuje to delegowanie pracowników oraz (fikcyjnie) samozatrudnionych osób, ale również, choć w mniejszym stopniu, (fikcyjnie) samozatrudnionych, którzy zamierzają prowadzić działalność gospodarczą w Belgii.

W roku 2015, delegowanie wewnątrzunijne stanowiło 4,4% całości zatrudnienia w Belgii *(Tabela 2)*. Jest to bardzo wysoki odsetek, w roku 2011 wynosił jedynie 2,7%, co, bez cienia wątpliwości, niesie ze sobą konsekwencje dla belgijskiego rynku pracy. Potwierdza to fakt, że z 142.000 dodatkowych osób zatrudnionych pomiędzy rokiem 2011 a 2015, jedynie 24.000 to pracownicy krajowi, a znacząca liczba 31.000 to samozatrudnione osoby krajowe, zaś 87.000 osób to pracownicy delegowani. Jednakże, dotyczy to rzecz jasna jedynie znanego, zarejestrowanego zatrudnienia. Tak więc, tworzenie zatrudnienia w Belgii zachodzi głównie poprzez delegowanie. Wpływ delegowania jest znacząco zróżnicowany, w zależności od (pod)sektora. Delegowanie wewnątrzunijne do Belgii ma miejsce głównie

2 Dowody europejskie – patrz Pacolet, J. & De Wispelaere, F. (2016), Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2015, Network Statistics FMSSFE, European Commission, 54 p.

w sektorze budowlanym. Niemal całość dodatkowego delegowania w ostatnich pięciu latach obejmuje branżę budowlaną.

Tabela 2 Udział delegowania wewnątrzunijnego w całości zatrudnienia w gospodarce belgijskiej, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Zmiana 2011-2015
	Liczby (w tysiącach)					
Liczba pracowników krajowych	3.800	3.809	3.785	3.794	3.825	24
Liczba krajowych osób samozatrudnionych	735	743	749	756	766	31
Liczba wewnątrzunijnych pracowników delegowanych	124	140	163	187	211	87
Zatrudnienie razem	4.659	4.691	4.697	4.736	4.802	142
	Udział % w całości					
Liczba pracowników krajowych	81,6%	81,2%	80,6%	80,1%	79,7%	-1,9%
Liczba krajowych osób samozatrudnionych	15,8%	15,8%	15,9%	16,0%	16,0%	0,2%
Liczba wewnątrzunijnych pracowników delegowanych	2,7%	3,0%	3,5%	3,9%	4,4%	1,7%
Zatrudnienie razem	100%	100%	100%	100%	100%	

Źródło Własne wyliczenia oparte na NBB – Belgostat i NSSO - LIMOSA

W roku 2015, delegowanie wewnątrzunijne stanowiło jedną trzecią zatrudnienia w belgijskim sektorze budowlanym, jeśli liczbę indywidulanych pracowników delegowanych dodać do pracowników krajowych *(Tabela 3)*. W roku 2015, belgijski sektor budowlany charakteryzował się średnim zatrudnieniem pracowników krajowych w wysokości 265.400 osób, w tym 199.600 pracowników na umowę o pracę oraz 65.800 osób samozatrudnionych. Podczas gdy liczba zatrudnionych pracowników krajowych spadła o 7% pomiędzy rokiem 2011 a 2015, liczba osób samozatrudnionych wzrosła o niemal 11%. W tym obszarze, 7,5% osób samozatrudnionych działających w branży budowlanej było obywatelami rumuńskimi, a 6% polskimi. Udział procentowy delegowania wewnątrzunijnego w całości zatrudnienia w branży budowlanej wzrósł o 19 punktów procentowych pomiędzy rokiem 2011 a 2015; biorąc pod uwagę, że w roku 2011 było to zaledwie 14%, widać wyraźnie ostry wzrost w tak krótkim okresie.Czas w jakim zaistniał ten wzrost jest również zaskakujący, biorąc pod uwagę, że ustalenia przejściowe dotyczące swobodnego przemieszczania pracowników z Państw Członkowskich, które przystąpiły do UE 1 maja 2004, wygasły 30 kwietnia 2011. Pamiętając o tym, należałoby założyć, że po upływie tego czasu, swobodny przepływ usług drogą delegowania powinien stracić na popularności. Jednakże, stało się wręcz przeciwnie.

Tabela 3 Udział delegowania wewnątrzunijnego w belgijskim sektorze budowlanym, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Zmiana
	Liczby (w tysiącach)					
Liczba pracowników krajowych	215,2	214,9	210	203,9	199,6	-16
Liczba krajowych osób samozatrudnionych	59,4	61	62,3	63,8	65,8	6
Liczba wewnątrzunijnych pracowników delegowanych	45,3	57,5	85,6	114,1	130,6	85
Zatrudnienie razem	319,9	333,4	357,9	381,8	396,0	76
	Udział % w całości					
Liczba pracowników krajowych	67,3%	64,5%	58,7%	53,4%	50,4%	-16,9%
Liczba krajowych osób samozatrudnionych	18,6%	18,3%	17,4%	16,7%	16,6%	-2,0%
Liczba wewnątrzunijnych pracowników delegowanych	14,2%	17,2%	23,9%	29,9%	33,0%	18,8%
Zatrudnienie razem	100%	100%	100%	100%	100%	

Źródło Własne wyliczenia oparte na Belgostat i NSSO - LIMOSA

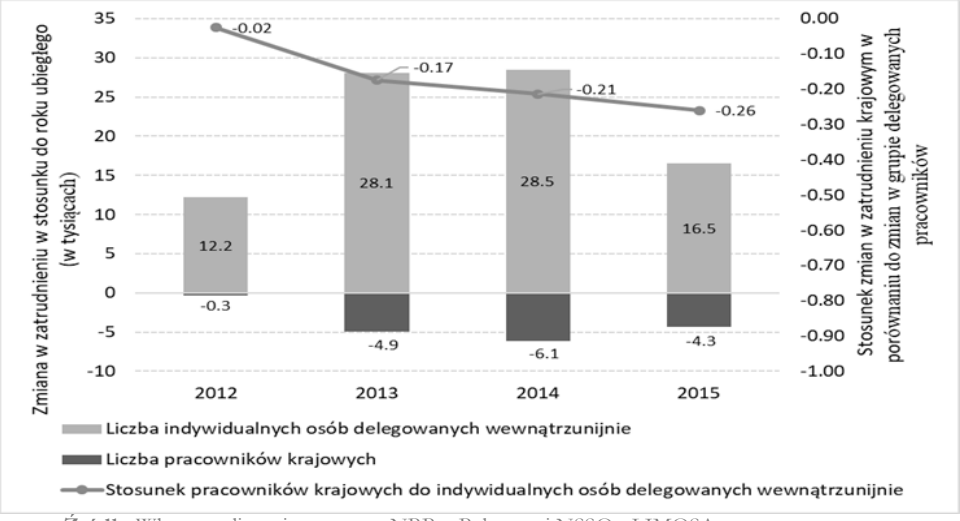
Jednakże, wpływ na zatrudnienie w ekwiwalentach pełnego czasu pracy jest niższy, jeśli uwzględnimy średni okres delegowania na pojedynczego pracownika delegowanego. Chociaż wydaje się, że tu

również nastąpił znaczący wzrost. Podczas gdy w roku 2010 średni okres delegowania wynosił 23 dni na jedno delegowanie, bazując na nowych szacunkach za 2015 rok, wartość ta wzrosła do około 80 dni na jedno delegowanie (56% delegowań dotyczy okresu krótszego niż 1 miesiąc). Pamiętając, że okres ten należy pomnożyć przez liczbę razy, kiedy osoba była zgłoszona w LIMOSA w ciągu roku (około trzech razy), patrząc z perspektywy ekwiwalentów pełnego wymiaru czasu pracy, delegowanie stanowi ponad jedno na cztery miejsca pracy w sektorze budowlanym.

Jednocześnie, należy wskazać nieustanny wzrost liczby osób samozatrudnionych w tym sektorze. Pomiędzy rokiem 2011 a 2015, udział osób samozatrudnionych systematycznie rósł, osiągając niemal jedną czwartą całości zatrudnienia krajowego w sektorze budowlanym. Ponadto, jak już stwierdzono, niemal 20% pracowników delegowanych do belgijskiego sektora budowlanego ma status osób samozatrudnionych. Oznacza to, że w roku 2015, w belgijskim sektorze budowlanym pracowało ponad 91.000 osób samozatrudnionych (krajowych lub delegowanych).

Ten efekt wypierania, czytaj: ujemny trend liczby pracowników krajowych i wzrost liczby przyjeżdżających pracowników delegowanych, staje się jeszcze bardziej oczywisty, jeśli zostanie połączony ze wzrostem inwestycji w budownictwo (mieszkaniowe). Można by oczekiwać, że zatrudnienie krajowe będzie rosnąć wraz z klimatem inwestycyjnym; niestety prawda jest odmienna. W ostatnich dwóch latach nastąpił wzrost inwestycji w budownictwo (mieszkaniowe), ale jednocześnie, w tym samym okresie, wystąpił spadek liczby pracowników krajowych. W okresie od roku 2010 do 2015 włącznie, wystąpił ujemny stosunek pomiędzy wzrostem inwestycji w budownictwo (mieszkaniowe) a wzrostem zatrudnienia pracowników krajowych. Jednocześnie, nie dziwi, że istnieje negatywny stosunek pomiędzy zmianami liczby pracowników krajowych a zmianami liczby pracowników delegowanych. Jednakże, utrata jednego miejsca pracy dla pracownika krajowego nie jest równoznaczna z jednym, dodatkowym pracownikiem delegowanym i vice versa. Zmiana netto w zatrudnieniu krajowym i poziomie indywidualnych pracowników delegowanych w sektorze budowlanym wyraźnie pokazuje, że dużo wyższa jest liczba miejsc pracy tworzonych przez delegowanie, niż miejsc pracy utraconych przez pracowników krajowych. W okresie minionych trzech lat, na każdego jednego pracownika krajowego mniej, przypadało pięcioro dodatkowych pracowników delegowanych wewnątrzunijnie. W tym zakresie, delegowanie jest również czynnikiem uzupełniającym *(Rys. 2)*.

Rys. 2 **Zmiana netto w zatrudnieniu krajowym i indywidualnych pracownikach delegowanych w sektorze budowlanym, 2011-2015**



Źródło Własne wyliczenia oparte na NBB – Belgostat i NSSO - LIMOSA

Gdy do kosztów osobowych pracowników krajowych dodamy import usług dla belgijskiego sektora budowlanego, koszt delegowania stanie się porównalny z całkowitym kosztem siły roboczej. Jednakże

wiadomym jest, że kwota dotycząca usług importowanych obejmuje nie tylko koszty osobowe pracowników delegowanych, ale również koszty dodatkowe, takie jak: transport, zakwaterowanie i koszty administracyjne, a także zysk, jaki zagraniczny pracodawca chce osiągnąć z tytułu eksportu usług drogą delegowania. W roku 2014, wydatki na usługi importowane stanowiły 12% łącznych kosztów osobowych w belgijskim sektorze budowlanym *(Tabela 4)*. Odsetek ten wzrósł nieznacznie w porównaniu z latami minionymi. Jednakże, import usług może być również porównany z wartością dodaną, ponieważ pod uwagę bierze się nie tylko koszty osobowe, ale również nadwyżkę operacyjną brutto firm oraz dochód osób samozatrudnionych. W roku 2014, wydatki na importowanie usług stanowiły 5% wartości dodanej w sektorze budowlanym. Aby można było mówić o przewadze cenowej delegowania, obie wartości procentowe muszą być niższe niż udział pracowników delegowanych w łącznym zatrudnieniu w belgijskim sektorze budowlanym. Oznacza to, że większa liczba pracowników delegowanych jest zatrudniana za niższą cenę. I jest to dokładnie taka sytuacja.

Tabela 4 **Udział usług importowanych do belgijskiego sektora budowlanego jako procent łącznych kosztów osobowych i wartości dodanej, 2010–2014**

	2010	2011	2012	2013	2014
Budownictwo zagraniczne (kod 250) (w milionach euro) (A)	451	554	502	606	842
Budownictwo w gospodarce objętej sprawozdaniem (kod 251) (w milionach euro) (B)	1.109	1035	818	1.085	1.377
Całkowity import usług (w milionach euro) (A+B)	1.560	1.589	1.320	1.691	2.219
Koszty personelu dla zatrudnienia krajowego (w milionach euro) (C)	9.051	9.538	9.885	9.595	9.837
Udział importu usług w gospodarce objętej sprawozdaniem w całości kosztów siły roboczej (B/(B+C))	10,9%	9,8%	7,6%	10,2%	12,3%
Wartość dodana (koszty personelu i nadwyżka operacyjna) (w milionach euro) (D)	14.854	15.992	15.687	15.712	16.518
Udział importu usług w gospodarce objętej sprawozdaniem w wartości dodanej (B/(B+D))	3,0%	3,5%	3,2%	3,9%	5,1%

* 'Budownictwo zagraniczne' (250): Obejmuje towary i usługi, które zostały zakupione przez firmy mające siedzibę w gospodarce państwa przyjmującego; 'Budownictwo w gospodarce objętej sprawozdaniem' (251): Obejmuje towary i usługi dostarczone przez firmy budowlane z zewnątrz („ nie-rezydentów") dla rezydentów gospodarki objętej sprawozdaniem.

Źródło Eurostat - [bop_its6_det] i [sbs_na_con_r2]

3.2 Jednakże, efekt przesunięcia (wyparcie) nie występuje w każdym podsektorze

Efekt wyparcia na skutek delegowania wydaje się mieć miejsce głównie w podsektorach 'Budynki i roboty budowlane związane z wznoszeniem budynków' (NACE 41) oraz 'Tynkowanie' (NACE 43.31) *(Tabela 5)*. W roku 2014, względne znacznie podsektora 'Tynkowanie' w całym sektorze budowlanym byłoa 0,5 punktu procentowego niższe niż w 2010, a zatrudnienie pracowników krajowych w tym podsektorze spadło w tym samym okresie o co najmniej 25%. Waga tego podsektora jest również o 7 punktów procentowych wyższa dla zgłoszonych pracowników delegowanych w porównaniu z zatrudnieniem pracowników krajowych. Efekt uzupełniający delegowania występuje w „Pozostałych specjalistycznych pracach budowlanych' (NACE 43.9) oraz „Posadzkarstwo; tapetowanie i oblicowywanie ścian" (NACE 43.33). Wreszcie, podsektor 'Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej' (NACE 42) nie wydaje się być podatny na napływ zgłaszanych pracowników delegowanych. Należy zwrócić uwagę, że zakłada się, iż pracownicy delegowani wykonują tę samą działalność co klient belgijski, chociaż nie jest to prawdą w każdym przypadku. Przykładowo, pracownicy delegowani do klienta działającego w NACE 41 mogą wykonywać specjalistyczne roboty budowlane (NACE 43). Zakłada się, że znany nam jest profil pracodawcy zagranicznego, a nie klienta belgijskiego; jednakże dane te nie są dostępne..

Tabela 5 **Udział procentowy podsektora w całkowitym sektorze budowlanym, rozbicie na pracowników krajowych i pracowników delegowanych, wskaźnik wpływu delegowania na zatrudnienie krajowe**

NACE		Pracownicy krajowi				Delegowanie *	
		udział % 2014	udział % 2010	Różnica (w p.p.)	% zmiana w zatrudnieniu ostatnie 4 lata	udział % 2015	Różnica z pracownikami krajowymi (w p.p.)
41	Realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków	28,1%	28,1%	0,0%	-2,5%	35,2%	7,0%
42	Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	13,6%	13,5%	0,1%	-1,8%	6,9%	-6,7%
43	Roboty budowlane specjalistyczne	58,3%	58,4%	-0,1%	-2,8%	57,9%	-0,4%
43.1	Rozbiórka i przygotowanie terenu pod budowę	3,7%	3,7%	0,0%	-2,2%	3%	-0,8%
43.2	Wykonywanie instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych	23,7%	23,2%	0,5%	-0,6%	13%	-10,9%
43.3	Wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych	17,8%	18,8%	-0,9%	-7,5%	22%	4,1%
43.31	Tynkowanie	1,5%	2,0%	-0,5%	-25,1%	8,6%	7,1%
43.32	Zakładanie stolarki budowlanej	9,5%	9,7%	-0,2%	-4,8%	4,6%	-4,9%
43.33	Posadzkarstwo; tapetowanie i oblicowywanie ścian	2,0%	1,9%	0,1%	0,3%	3,2%	1,2%
43.34	Malowanie i szklenie	4,5%	4,8%	-0,3%	-8,5%	3,8%	-0,7%
43.39	Wykonywanie pozostałych robót budowlanych wykończeniowych	0,4%	0,4%	0,0%	-9,6%	1,8%	1,4%
43.9	Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane	13,1%	12,8%	0,3%	0,1%	20%	7,1%

* Tylko wybrani klienci mieszczą się w sektorze budowlanym (NACE 41-43).
** p.p.: punkty procentowe.
Źródło Wyliczenia oparte na NSSO - LIMOSA, Belgostat i Eurostat – [sbs_na_con_r2]

3.3 Wpływ na parametry inne niż zatrudnienie: mimo wszystko nie jest dla sektora tak dramatyczny?

Ze względu na fakt, że pracownicy delegowani z zasady nie podlegają belgijskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych ze względu na zakres delegowania, należałoby oczekiwać, że składki na ubezpieczenie społeczne opłacane przez sektor budowlany w ostatnich latach drastycznie spadły. Jednakże, sytuacja wygląda inaczej. Kwota otrzymanych składek na ubezpieczenie społeczne pozostaje przez ostatnie lata względnie stabilna, pomimo spadku liczby zatrudnionych osób oraz ilości pracy. Wykazuje to, że finansowanie belgijskiego ubezpieczenia społecznego nie uległo żadnej presji z tytułu wzrostu liczby pracowników delegowanych. Jednakże, składki mogłyby być wyższe, biorąc pod uwagę zakres delegowania.

Można by również wyliczyć procent wartości dodanej w obrocie. Spadek oznacza, że udział wartości dodanej w obrocie jest niższy, częściowo ze względu na wzrost usług świadczonych przez strony trzecie. Udział wartości dodanej w obrocie wynosi dla sektora budowlanego 26,5%. W ostatnich latach odsetek ten pozostaje relatywnie stabilny. Udział ten spadł znacząco jedynie w podsektorach 'Budynki i roboty budowlane związane z wznoszeniem budynków' (NACE 41) oraz 'Tynkowanie' (NACE 43.31). Są to jednocześnie podsektory, które mają największą liczbę zgłoszonych pracowników delegowanych i w których wystąpiło największe wyparcie pracowników.

3.4 Rynek podwójnego pracodawcy?

Badając czy firmy belgijskie podlegają Komitetowi Wspólnemu 124 i NACE 41-43 czy też nie oraz czy są zarejestrowane jako wykonawcy, łączna liczba 22.500 firm zarejestrowała w roku 2015 usługi pracowników delegowanych, z czego ze 100 firm / wykonawców o najwyższym obrocie 8 na 10 korzystało z delegowania *(Tabela 6)*. 7 z 10 spośród 100 firm / wykonawców o najwyższej wartości dodanej lub największej liczbie pracowników krajowych również korzystało z delegowania. W miarę jak zmniejsza się obrót, wartość dodana i rozmiar firmy, wykorzystanie delegowania także maleje. Tym samym, mniejsze firmy korzystają z delegowania w mniejszym stopniu lub wcale i na skutek tego bycie konkurencyjnym może być dla nich utrudnione. Łącznie, 1 na 4 firmy belgijskie podlegające Komitetowi Wspólnemu 124 korzystała z delegowania w roku 2015. Jednakże, jest to przeszacowanie dla sektora jako całości, biorąc pod uwagę dużą liczbę firm, które nie mają pracowników. Oznacza to, że zgodnie z szacunkami, około 1 na 10 firm w sektorze budowlanym korzysta z delegowania.

Tabela 6 **Odsetek firm belgijskich, o których wiadomo, że są klientami pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, które podlegają Komitetowi Wspólnemu 124 oraz NACE 41-43 i są zarejestrowane jako wykonawcy, n: 22.507 (w%)**

	Obrót	Wartość dodana	Rozmiar firmy
Top 100	80%	71%	67%
Top 500	51%	49%	46%
Top 1,000	36%	38%	36%
Top 5,000	10%	18%	18%

Źródło NSSO - LIMOSA i Bel-first

Wydaje się, że w tej grupie belgijskich firm/wykonawców, firmy, które korzystały z delegowania, przedstawiają sobą lepszy profil ekonomiczny. W roku 2015, 57% firm/wykonawców, którzy korzystali z delegowania, zatrudniali więcej lub taką samą liczbę pracowników krajowych jak w roku 2011 *(Tabela 7)*. Jednocześnie, zaledwie 29% firm/wykonawców, którzy nie korzystali z delegowania, zatrudniali więcej lub taką samą liczbę pracowników krajowych w roku 2015 jak w roku 2011. Ponadto, dużo większy odsetek firm, które korzystają z delegowania charakteryzuje się tym takim samym lub rosnącym obrotem (66% wobec 39%) i wartością dodaną (56% wobec 45%) w porównaniu do firm, które nie korzystały z delegowania. Daje to obraz rynku podwójnego pracodawcy w sektorze budowlanym, gdzie z jednej strony duzi wykonawcy belgijscy czerpią korzyści z wykorzystania delegowania poprzez zyski i nadwyżkę operacyjną, podczas gdy z drugiej strony podwykonawcy belgijscy (czytaj mniejsze MSP) są wypierani z rynku.

Tabela 7 **Odsetek firm belgijskich, o których wiadomo, że są klientami dla pracowników delegowanych aktywnych w sektorze budowlanym, które podlegają Komitetowi Wspólnemu 124 oraz NACE 41-43 i są zarejestrowane jako wykonawcy, n: 22.507**

	Firma, co do której NIE wiadomo, czy jest klientem	Firma, co do której wiadomo, że jest klientem
Pracownicy pomiędzy 2011 a 2015	n: 11.954	n: 1.181
Mniej pracowników	71%	43%
Więcej lub tyle samo pracowników	29%	57%
Obrót pomiędzy 2011 a 2015	n: 2.034	n: 344
Spadek obrotów	61%	34%
Wzrost lub utrzymanie obrotów	39%	66%
Wartość dodana 2011 i 2015	n: 18.914	n: 1.324
Spadek wartości dodanej	55%	44%
Wzrost lub utrzymanie wartości dodanej	45%	56%

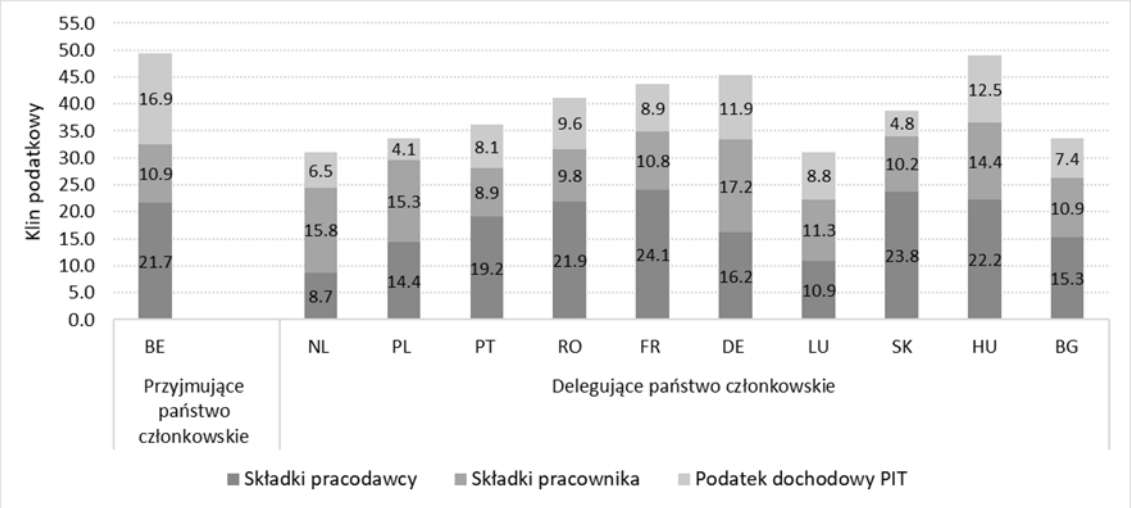
Źródło NSSO - LIMOSA i Bel-first

4 | Jakie są podstawowe przyczyny wzrostu wewnątrzunijnego delegowania pracowników?

Co sprawia, że Belgia, a dokładniej rzecz ujmując sektor budowlany, jest tak atrakcyjny dla zagranicznych pracodawców, że proponują swoje usługi poprzez delegowanie? Czy też jest wręcz przeciwnie – czy delegowanie jest napędzane popytem? Można zidentyfikować kilka czynników zachęcających i zniechęcających. Z punktu widzenia strony przyjmującej, potencjalnymi przyczynami mogą być koszty pracy, niedobór siły roboczej oraz zapotrzebowanie na większą elastyczność pracy. Jednakże, kolejność ich znaczenia dla Belgii jest sama w sobie tematem do badań, które powinny zostać dalej przeprowadzone.

Czy rzeczywiście chodzi o koszty pracy, czy jest to również kwestia większej elastyczności pracy lub zapotrzebowania na dostępnych pracowników, a może jeszcze jakieś inne przyczyny odgrywają tu pewną rolę? Nie zmienia to faktu, że Belgię charakteryzuje klin podatkowy (różnica pomiędzy kosztami płacy dla pracodawcy a płacą netto pracownika), który jest wyższy niż w dziesięciu głównych Państwach Delegujących *(Rys. 3)*. Można by wnioskować, że w tym obszarze Belgia wykazuje wysoką słabość konkurencyjną. Jednakże, jest to zbyt daleko idące swtierdzenie, biorąc pod uwagę, że należy uwzględnić z jednej strony różnicę składek pracodawcy i różnicę w składkach i podatkiem dochodowym pracownika z drugiej strony. Różnica w składkach pracodawcy wyraźnie wskazuje na rzeczywistą różnicę konkurencyjną pomiędzy firmami Belgijskimi a firmami zagranicznymi, które delegują ludzi do Belgii. Z dziesięciu głównych Państw Członkowskich, jedynie Słowacja i Węgry mają wyższy procent składek pracodawcy. Szczególnie uderzająca jest różnica z Holandią, głównym delegującym Państwem Członkowskim. Różnica w składkach i podatku dochodowym pracownika pomiędzy Belgią a dziesięcioma głównymi delegującymi Państwami Członkowskimi ponownie gwarantuje, że pracownicy delegowani otrzymają wyższą płacę netto niż pracownicy belgijscy. Przewaga ta może zostać / jest dalej wzmacniana przez różnice w cenach towarów konsumenckich i usług pomiędzy Państwami Członkowskimi.

Rys. 3 **Klin podatkowy dla osób samotnych, bez dzieci i z pensją brutto równą 67% średniej płacy, Belgia porównana z dziesięcioma głównymi delegującymi Państwami Członkowskimi, w oparciu o LIMOSA, 2015**



Źródło Eurostat / OECD – Baza danych podatków i zasiłków

Niemniej jednak prawdą jest, że koszty pracy stanowią tylko jeden z aspektów determinujących przewagę lub słabość konkurencyjną firm krajowych i zagranicznych. Pozostałe aspekty to różnice w podatku CIT, a także różnice w wiedzy i umiejętnościach posiadanych przez firmy i ich pracowników.

Oprócz tego, występują też dodatkowe koszty transportu, zakwaterowania i administracyjne po stronie firm delegujących pracowników.

5 | Jaka jest różnica pomiędzy dumpingiem socjalnym a nadużyciem socjalnym?

W oparciu o powyższe, różnice w klinie podatkowym pomiędzy Belgią a głównymi krajami delegującymi mogą prowadzić do wniosku, że rozwiązanie tej słabości konkurencyjnej leży w zmniejszeniu składek na ubezpieczenie społeczne. Wydaje się, że jest to również wniosek belgijskiego rządu federalnego. Oprócz ogólnego zmniejszenia ustawowej wielkości składek dla pracowników z 32,4% do 25% (tj. przesunięcia podatkowego), ogłoszono alokowanie budżetu 605 milionów euro na zmniejszenie składek na ubezpieczenie społeczne pracodawcy dla firm, które wykonują działalność budowlaną. Ma to na celu zwalczanie nieuczciwej konkurencji w formie delegowania ze stron firm zagranicznych. Obniżka ta może prowadzić do lepszej pozycji konkurencyjnej w porównaniu z pracodawcami zagranicznymi, ale jednocześnie może prowadzić do wyścigu w dół/'wojny taryfowej', a nawet może zostać nazwana dumpingiem socjalnym organizowanym przez rząd, który może stanowić zagrożenie dla finansowania ubezpieczeń społecznych. Niedawna rekomendacja przez Krajową Radę Pracy (NAR) głosi, że obniżenie składek nie jest rozwiązaniem, jeśli walka z nadużyciami społecznymi będzie niewystarczająca. Jest to do dorozumiana wskazówka, jak w najlepszy sposób wykorzystać zasoby.

W tej kwestii należy również wyraźnie rozróżnić pomiędzy terminami dumpingu socjalnego i nadużycia socjalnego. Termin dumping, a także dumping socjalny, pierwotnie dotyczył demontażu lub podminowywania zasad, ale nie ich unikania. Od tego czasu, termin jest 'zanieczyszczony' przez wykorzystywanie go również do nadużyć socjalnych. Dlatego też, rozsądnym jest zróżnicowanie tych dwóch terminów. Definiujemy dumping socjalny jako 'obniżenie kosztów pracy i warunków pracy przez jeden kraj ze względu na presję wywieraną przez przewagę konkurencyjną, jaką mają inne kraje na skutek różnic w prawie krajowym, nie zostały usunięte w prawodawstwie europejskim". Definicja ta podaje przyczynę, dla której koszty pracy i warunki pracy ulegają presji ze strony delegowania, w szczególności na skutek obowiązującego prawa europejskiego. Tak więc, definicja gwarantuje, że nadużycia socjalne poprzez delegowanie są odróżnione od rozmontowywania systemu ochrony socjalnej poprzez delegowanie. Ostatnia dyrektywa wdrożeniowa 2014/67/UE, która miała być transponowana do praw krajowych do 18 czerwca 2016, mogłaby również być użytecznym narzędziem w zwalczaniu nadużyć socjalnych drogą delegowania. Debata w sprawie dumpingu socjalnego poprzez delegowanie dotyczy wdrożenia Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz Dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dyrektywa 96/71/WE) i ich możliwej reformy.

Wreszcie, wydaje się, że w oparciu o wyniki audytu przeprowadzonego przez Departament Kontroli Społecznej, nie można twierdzić, że firmy zagraniczne działające w branży budowlanej popełniają procentowo więcej naruszeń w sprawach dotyczących 'zabezpieczenia socjalnego' i 'dokumentacji socjalnej' niż firmy krajowe. Jednakże, nie każdy obszar jest podatny na naruszenia w jednakowym stopniu. Wyniki kontroli Inspekcji Prawa Pracy wykazały znacząco wyższą liczbę przypadków naruszeń dotyczących przestrzegania belgijskich zbiorowych umów pracy przez firmy zagraniczne z pracownikami delegowanymi. W przybliżeniu, w 3 na 10 przypadków badanych w roku 2014 wykryto naruszenia dotyczące przestrzegania belgijskich zbiorowych umów pracy. Oznacza to, że wysoki odsetek kontrolowanych firm zagranicznych nie przestrzega belgijskich płac minimalnych.

6 | Zalecenia

Na poziomie europejskim podjęto szereg działań, które mają na celu usprawnienie swobodnego przemieszczania usług drogą delegowania, w tym zaproponowano poprawienie Dyrektywy o delegowaniu pracowników i Rozporządzenia (WE) nr 883/2004, implementację Dyrektywy wdrożeniowej oraz utworzenie europejskiej platformy do zwalczania niezgłoszonej pracy. Na poziomie europejskim muszą zostać uzgodnione i uregulowane potencjalne działania dodatkowe, takie jak zaprzestanie stosowania umów przejściowych podczas akcesji nowych Państw Członkowskich do UE (tak zwany 'problem drzwi wejściowych – drzwi od zaplecza') oraz przyjęcie okresu delegowania, a także wyjątku

od ‘zasady kraju pochodzenia’. Rzecz jasna jest to proces czasochłonny, co oznacza, że środki krajowe mogą zaproponować szybsze rozwiązanie wpływu delegowania. Dlatego też, można utworzyć szereg zaleceń krajowych. W roku 2015, zaangażowani interesariusze uruchomili dla sektora budowlanego „Plan uczciwej konkurencji – 40 środków szczególnych dla sektora budowlanego’. Zaproponowano 27 działań krajowych i 13 europejskich. Na początku roku 2016, utworzono także plan uczciwej konkurencji dla sektora transportowego. Plan obejmuje łącznie 30 działań, z czego 23 krajowe i 7 europejskich. Ponadto, w oparciu o wyniki badań zawarte w naszym raporcie, możliwe jest wydanie kilku dalszych zaleceń.

Główną rolę przypisano partnerom społecznym, aby uniknąć dalszej segregacji i aby informować pracowników delegowanych o ich prawach i obowiązkach socjalnych. Jednakże, zakłada się również, że bardziej zrównoważona debata musi potwierdzić, iż nie całe zjawisko delegowania stanowi nadużycie socjalne oraz że korzystanie z delegowania często zakłada zapotrzebowanie po stronie klienta / głównego wykonawcy belgijskiego. Biorąc pod uwagę fakt, że wpływ delegowania na zatrudnienie krajowe w sektorze budowlanym różni się w zależności od podsektora, pożądane są bardziej celowe działania polityczne, nie zaś ogólne obniżanie składek na ubezpieczenie społeczne pracodawcy dla branży budowlanej jako całości. W związku z tym, sformalizowanie pracy niezgłoszonej prowadzić będzie do dalszego wzrostu zatrudnienia krajowego. W połączeniu z kontrolą przestrzegania belgijskich warunków płacy i pracy przez firmy zagraniczne delegujące ludzi do Belgii, powinno to zapewnić ciągłe zabezpieczenie zatrudnienia krajowego. Jednakże, wzrost liczby osób samozatrudnionych w sektorze budowlanym również wymaga dokładniejszego monitorowania osób pozornie samozatrudnionych wśród zarejestrowanych w Krajowym Instytucie Ubezpieczeń Społecznych Samozatrudnionych (NISSE), a także wśród delegowanych do Belgii. Obrazuje to znaczenie służb kontroli socjalnej oraz powiązanych inwestycji. Efekt ‘zwrotu z inwestycji’, jeśli zdecydujemy się na skorzystanie z tego terminu, przedstawia się nie tylko w uregulowaniu i sankcjach, ale nawet bardziej w krajowych miejscach pracy, które będą cały czas chronione.

Delegujące Państwo Członkowskie i pracownicy delegowani muszą być przekonani, że będą czerpać korzyści z przestrzegania belgijskich warunków płacy i pracy oraz należytego opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Tym samym, delegujące Państwo Członkowskie wygeneruje większy przychód, gdyż składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek PIT będą naliczane od wyższych płac belgijskich. Jednocześnie, siła nabywcza delegowanych pracowników wzrośnie, co również korzystnie wpłynie na gospodarkę delegującego Państwa Członkowskiego. Wymiana informacji pomiędzy Państwami Członkowskimi powinna skutkować prezentacją dowodu prawidłowego opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. To z kolei będzie służyć wzmocnieniu wzajemnego zaufania pomiędzy Państwami Członkowskimi.

Pożądana jest dalsza wymiana baz danych, takich jak LIMOSA, między organizacjami kontrolnymi, a także dla celów badawczych. Jednocześnie zakłada się, że do LIMOSA zostaną włączone dodatkowe informacje. To zostało już jednak ogłoszone. Przed wszystkim jednak, szczegółowe szacunki średniego okresu delegowania są szczególnie ważne dla pomiaru rzeczywistej wielkości pracy realizowanej przez delegowanie. Gdyby pracownicy pozostawali powyżej 183 dni rocznie w charakterze pracowników delegowanych, mogłoby to również być użyteczne dla administracji podatkowej, ponieważ po upływie tego okresu, pracownicy delegowani płaciliby podatek dochodowy w Belgii.

Jednocześnie, mamy niewystarczającą wiedzę o profilu użytkownika belgijskiego i motywacji do delegowania pracowników do Belgii. Czy rzeczywiście chodzi o koszty pracy, czy jest to również kwestia większej elastyczności pracy lub zapotrzebowania na dostępnych pracowników, a może jeszcze jakieś inne przyczyny odgrywają tu rolę? Polityka może jedynie skorzystać na lepszym zrozumieniu tych spraw.