



RAPORT PORÓWNAWCZY Z FAZY BADAWCZEJ PROJEKTU:

“WPŁYW MOBILNOŚCI PRACOWNIKÓW TRANSPORTU”



Co-funded by
the European Union

“Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.”

I. WSTĘP

Raport porównawczy z naszego projektu opiera się na raportach krajowych opracowanych przez ekspertów z każdego kraju uczestniczącego w projekcie.

Niniejszy *raport porównawczy* zaczyna się od krótkiego podsumowania dotyczącego trzech aspektów, które stanowiły etap analizy danych wtórnych:

- regulacji i informacji dotyczących delegowania pracowników;
- opisu prawa do uczestnictwa pracowników w każdym kraju partnerskim;
- warunków zatrudnienia pracowników transportu.

A) Regulacje i informacje dotyczące delegowania pracowników

WŁOCHY wskazują w swoim raporcie, że wszystkie dyrektywy dotyczące delegowania pracowników zostały transponowane do ich systemu prawnego. Są to: dyrektywa 96/71/WE transponowana dekretem ustawodawczym nr 72 z 25 lutego 2000 r. oraz dyrektywa 2018/957/UE transponowana dekretem ustawodawczym nr 122/2020 (zmieniającym dekret ustawodawczy nr 136/2016, wdrażający dyrektywę 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE).

Ponadto transponowano rozporządzenie UE nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylające decyzję Komisji 2008/49/WE („rozporządzenie w sprawie IMI”) posiadającym dwa okólniki Państwowej Inspekcji Pracy nr 1/2017 i nr 1/2023 w tej kwestii.

POLSKA wskazuje, że w tym kraju Pakiet Mobilności jest wdrażany poprzez nowelizację ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym oraz ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców obecnie zawierających przepisy, których termin wdrożenia upływa w 2026 r., ale zbiór dyrektyw jest nadal rozwijany i rozszerzany.

Jego autorzy referują, że zarówno reforma delegowania pracowników jak i Pakiet Mobilności wprowadziły znaczące zmiany w zakresie transportu w Polsce, włączając takie aspekty jak:

- zmiany w czasie odpoczynku i możliwość wydłużenia czasu jazdy o godzinę (lub dwie z 30-minutową przerwą), jeśli kierowca może dotrzeć do bazy lub miejsca zamieszkania w tym czasie, aby odbyć tygodniowy odpoczynek;
- wprowadzenie możliwości 45-minutowego odpoczynku, gdy pojazd jest prowadzony przez innego członka załogi oraz zakazu spędzania przez kierowcę

tygodniowego odpoczynku w kabinie pojazdu i wymóg miejsca noclegowego. wymagającego miejsca na nocleg;

- określenie bazy przedsiębiorstwa transportowego przy spełnieniu następujących warunków: liczba miejsc postojowych jest równa lub większa niż $\frac{1}{3}$ liczby wykorzystywanych pojazdów oraz musi znajdować się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- także zmiany w korzystaniu z tachografów lub w korzystaniu z systemu IMI, obowiązkowego od 2022 r. w przewozach transgranicznych i kabotażowych.

CHORWACJA zwraca uwagę, że dyrektywa w sprawie delegowania pracowników mobilnych została transponowana do prawa chorwackiego *ustawą w sprawie delegowania pracowników do Republiki Chorwacji i transgranicznym egzekwowaniu decyzji w sprawie kar*, podczas gdy ustawa o czasie pracy, obowiązkowych okresach odpoczynku pracowników mobilnych i urządzeniach rejestrujących w transporcie drogowym regulowała delegowanie pracowników mobilnych z Chorwacji.

Obie chorwackie ustawy regulują warunki pracy i prawa pracowników wysłanych do pracy w Republice Chorwacji w ramach transgranicznego świadczenia usług, wraz z ustawą o czasie pracy, obowiązkowych przerwach na odpoczynek dla pracowników mobilnych i urządzeniach rejestrujących w transporcie drogowym.

Zatem, zgodnie z tą ustawą, w przypadku pracowników delegowanych do Republiki Chorwacji, zagraniczny pracodawca jest zobowiązany do stosowania przepisów chorwackich, które odnoszą się do elementów określonych w dyrektywie w sprawie pracowników. Jeśli chodzi o pracowników delegowanych z Chorwacji do innych krajów, w Republice Chorwacji nie ma przepisów regulujących ogólnie kwestię pracowników delegowanych.

Przepisy te zobowiązują pracodawcę do przedłożenia przed faktycznym delegowaniem właściwym organom krajowym państwa członkowskiego, do którego kierowca jest delegowany za pośrednictwem systemu IMI, oświadczenia o delegowaniu kierowcy wraz z dokumentacją wymienioną w dyrektywie europejskiej. Natomiast po zakończeniu okresu delegowania przewoźnik jest zobowiązany do przedłożenia, na żądanie właściwych organów, kopii dokumentów stanowiących integralną część oświadczenia o delegowaniu, a także dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia kierowcy za okres delegowania, jego umowy o pracę lub innego dokumentu regulującego zatrudnienie kierowcy oraz dowodu zapłaty.

W raporcie z **HISZPANII** stwierdzono, że *dyrektywa 96/71/WE* została transponowana do prawa hiszpańskiego *ustawą 45/1999* z dnia 29 listopada 1999 r. w sprawie delegowania pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług, a także

najnowszą *dyrektywą 2018/957*, której ostatnia zmieniona i zaktualizowana publikacja miała miejsce w dniu 28 kwietnia 2021 r. Podobnie zarówno *dyrektywa 2014/67/UE* w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE, jak i rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”) zostały transponowane do prawa hiszpańskiego.

Wyjaśniają, że hiszpańskie ustawodawstwo spełniało już kilka przepisów *dyrektywy 2018/957*, w szczególności tymi odnoszącymi się do zasady równości wynagrodzeń i innych podstawowych warunków pracy dla pracowników tymczasowych oraz podstawowych warunków pracy przewidzianych w hiszpańskich sektorowych układach zbiorowych pracy we wszystkich sektorach.

W szczególności nowa koncepcja wynagrodzenia (obowiązek przestrzegania warunków pracy w kraju docelowym w zakresie *wynagrodzenia*) została już zawarta w art. 4 ustawy 45/1999, który zobowiązuje przedsiębiorstwa do wynagradzania swoich pracowników delegowanych w kwotach obowiązującymi w układach zbiorowych pracy w naszym kraju. W Hiszpanii wszyscy pracownicy podlegają układom zbiorowym pracy obowiązującym w danym sektorze zawodowym, w którym regulowane są ich warunki zatrudnienia, a Statut Pracowniczy działa jako zasada uzupełniająca te układy.

Jeśli chodzi o informacje dostępne dla pracowników delegowanych (takich jak migranci) i pracodawców na temat przepisów regulujących świadczenie usług i warunki ich zatrudnienia, istnieją różne strony internetowe, w języku hiszpańskim i angielskim, wraz z danymi kontaktowymi do urzędów pracy oraz inne specjalne strony, takie jak hiszpański *Portal Imigracyjny*, który obejmuje aspekty związane z pobytem i pracą w kraju, kwestie związane z przepisami podatkowymi lub ubezpieczenia społecznego.

Wreszcie, wskazują oni, w jaki sposób zatrudnianie pracowników, których nie obejmują zasady delegowania jest rozwijane poprzez system zarządzania zatrudnieniem przez hiszpańskiego pracodawcę w miejscu pochodzenia, ustanowiony w *zarządzeniu ISM/1289/2020 z 28 grudnia, które reguluje zbiorowe zarządzanie zatrudnieniem w miejscu pochodzenia na każdy rok*, w celu kierowania wprowadzeniem pracowników w sektorach, w których napotykają na trudności znalezienia pracowników na krajowym rynku pracy, co pozwala na ustalenie liczby stabilnych miejsc pracy, które mogą być zajęte przez pracowników zagranicznych na każdy rok kalendarzowy.

Raport sporządzony przez przedstawicieli **GRECJI** wskazuje, że ramy prawne regulujące zakres, ochronę i świadczenia dla pracowników delegowanych obejmują wszystkich pracowników tej kategorii i zostały zaktualizowane zgodnie z dyrektywami UE. W szczególności wskazują oni jako podstawowe punkty obecnych ram prawnych w Grecji i ich ewolucję w ostatnich dziesięcioleciach, trzy *dekrety prezydenckie: dekret prezydencki (P.D.) 219/2000, Środki dotyczące ochrony pracowników delegowanych*

do Grecji do pracy tymczasowej na terytorium Grecji w ramach transnarodowego świadczenia usług, transponujący dyrektywę UE 96/71/WE; dekret prezydencki (P.D.) 101/2016 transponujący dyrektywę 2014/67 i rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („rozporządzenie w sprawie IMI”); oraz dekret prezydencki (P.D.) 30/2021 wdrażający dyrektywę UE 2018/957.

Ponadto autorzy raportu stwierdzają, że niestety „pracownicy delegowani są grupą, która nie była traktowana priorytetowo z punktu widzenia kształtowania polityki”, ze względu na brak danych i informacji na temat pracowników delegowanych w Grecji. Dzieje się tak, mimo że ich status zatrudnienia, związane z nim prawa i ochrona pracowników delegowanych są objęte przepisami i układami zbiorowymi, zgodnie z dyrektywami UE.

Niezależnie od tego, wskazują, że „istnieją problemy z egzekwowaniem prawa przez zaangażowane strony, a monitorowanie polityk w celu zapewnienia, że prawa i ochrona pracowników delegowanych są w pełni uwzględnione, jest raczej słabe” (Tikos, 2011).

Z kolei ekspert z **NORWEGII** informuje, że ogólnie rzecz biorąc, dyrektywa o delegowaniu pracowników (dyrektywa 96/71/WE) została włączona do prawa norweskiego poprzez art. 1-7 ustawy o środowisku pracy i rozporządzenia o delegowaniu pracowników, co oznacza „sytuacje, w których pracownik jest delegowany przez swojego pracodawcę z jednego państwa członkowskiego do innego w związku z tymczasowym świadczeniem pracy”. Podobnie jest w przypadku dyrektywy wykonawczej (dyrektywa 2014/67/UE) implementowaną rozporządzeniami o delegowaniu i rozporządzeniem 01. 06.2013 nr 565 ustawy SI (ustawa o krajowym centrum relokacji).

W przypadku dyrektywy (UE) 2020/1057 w sprawie Pakietu Mobilności, raport norweski zawiera krótki przegląd zawartych w niej przepisów, ze szczegółowymi wyjaśnieniami dotyczącymi między innymi takich aspektów, jak kabotaż i międzynarodowy dostęp do rynku. Następnie zauważono, że zmiany legislacyjne wdrażające rozporządzenia zostały przyjęte przez Storting 13 czerwca 2022 r., a niezbędne zmiany regulacyjne weszły w życie 1 listopada 2022 r., z zastrzeżeniem, że niektóre zmiany regulacyjne wejdą jednak w życie później, gdy zaczną obowiązywać w UE.

Przypomina, że dyrektywa (2020/1957) stanowi, że te rodzaje transportu są, co do zasady, uważane za zlecenia, w których wykonujący je kierowca zostaje uznany za delegowanego. Na koniec dokonano odniesienia do aktu 105 LS (2021-2022) w celu bardziej szczegółowego przeglądu tego rozporządzenia i jego zastosowania w prawie norweskim.

Wnioski dotyczące delegowania pracowników

Na podstawie wyjaśnień przedstawionych przez każdy z krajów uczestniczących w projekcie w pierwszej części można podsumować, że zarówno ogół dyrektyw dotyczących delegowania pracowników, jak i *Pakiet Mobilności* zostały transponowane do systemu prawnego krajów partnerskich projektu, ustanawiając ramy prawne, które regulują zakres, ochronę i świadczenia pracowników delegowanych.

B) Opis prawa pracowników do uczestnictwa

WŁOCHY rozpoczynają od przypomnienia przepisów europejskich i stosunków przemysłowych od lat 70-tych, aby wskazać, że partycypacja miała miejsce poprzez porozumienia (porozumienia międzykonfederacyjne i CCNL). Te porozumienia zbudowały we Włoszech, w sektorze prywatnym, podwójny model stosunków przemysłowych polegający na podwójnej reprezentacji pracowników w przedsiębiorstwach: RSA mianowanych spośród członków (reprezentacja zakładowych organów związkowych na mocy Statutu Pracowniczego z 1970 r.) i RSU (jednolitych przedstawicieli związkowych wprowadzonych przez *Protokół Giugni* z 1993 r., zmieniony przez *Ujednolicony tekst dotyczący reprezentacji* z 2014 r.) wybieranych w bezpośrednich wyborach przez pracowników w każdym przedsiębiorstwie co trzy lata.

Zwracają uwagę, że w przeciwieństwie do sektora prywatnego, sektor publiczny przyjął, dekretem legislacyjnym nr 165/2001, system RSU. 165/2001, system RSU głosowany co trzy lata tego samego dnia we wszystkich departamentach ministerialnych. Oba systemy interweniują w system *informacji i konsultacji* związkowych, który jest ustanowiony na podstawie dyrektywy 2002/14/WE, wdrożonej ustawą nr 300/1970 (Statut) w drodze negocjacji zbiorowych.

Włoskie ustawodawstwo nakłada na przedsiębiorstwo obowiązek informowania związków zawodowych, w określonym terminie, o pewnych kwestiach, zanim samo przedsiębiorstwo podejmie daną decyzję. W przypadku jego nieprzestrzegania lub zaniechania przez pracodawcę, mogą one uruchomić art. 28 Statutu Praw Pracowniczych w wyniku antyzwiązkowego działania pracodawcy.

Kwestie, które podlegają procedurom informowania i konsultowania są zróżnicowane i obejmują większość warunków zatrudnienia i działalności przedsiębiorstwa, na przykład: plan biznesowy firmy i sytuacja ekonomiczna, sytuacja zatrudnienia i nowi pracownicy, restrukturyzacja przedsiębiorstwa i kryzys, transfery, wynajem lub sprzedaż firmy, premie za wydajność, kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadki przy pracy i choroby zawodowe, szkolenia, organizacja pracy i systemy kontroli, równe szanse i równe płace dla kobiet.

Istnieje *dialog społeczny* (między związkami zawodowymi, pracodawcami i rządem) pozwalający na zawieranie umów trójstronnych lub porozumień. Ponadto negocjacje zbiorowe są uznawane za prawo na mocy art. 39 Konstytucji i są rozwijane od poziomu krajowego do terytorialnego, kończąc na poziomie przedsiębiorstwa, z oczywistym skutkiem, że układ zbiorowy ma moc wiążącą dla stron-sygnatariuszy i ich podmiotów stowarzyszonych.

Wreszcie, wskazują oni na problemy spowodowane brakiem stosowania wspomnianego art. 39, który uniemożliwia prowadzenie negocjacji *erga omnes*, co przy braku gwarantowanej płacy minimalnej doprowadziło do mnożenia się krajowych układów zbiorowych pracy (około 1000 w 2022 r., z czego 200 szczególnie znaczących).

Także model stosunków przemysłowych w **HISZPANII** jest *dualistyczny*: składa się z podwójnej reprezentacji pracowników w ich przedsiębiorstwach. Z jednej strony *reprezentacja związkowa* pracowników zrzeszonych w związku zawodowym, z drugiej strony *jednolita reprezentacja pracowników*, rady zakładowe utworzone w drodze bezpośrednich wyborów przez pracowników w danym zakładzie pracy lub przedsiębiorstwie poprzez zwoływanie wyborów związkowych co cztery lata. Obydwie reprezentacje interweniują w proces podejmowania decyzji przez pracowników w firmie poprzez systemy *informacji i konsultacji*.

Informacje i konsultacje jako instrumenty partycypacji pracowników w hiszpańskim ustawodawstwie istnieją w hiszpańskim **Statucie Pracowników**, przed ustanowieniem *Dyrektywy 2002/14/WE*, z potrójnym zakresem: z jednej strony, prawo rady zakładowej i związków zawodowych do bycia informowanym o pewnych aspektach co kwartał lub co rok lub w stosownych przypadkach; prawo do bycia informowanym i konsultowanym w innych kwestiach oraz do wydania opinii w ciągu 15 dni w innych przypadkach i przed podjęciem decyzji przez pracodawcę.

Kwestie objęte prawem do informacji i konsultacji obejmują całość warunków zatrudnienia pracownika (przyczyny, wypadki przy pracy i choroby zawodowe, wskaźniki wypadkowości oraz stosowane mechanizmy zapobiegania wypadkom przy pracy) lub plany szkolenia zawodowego firmy oraz wdrażanie i przegląd organizacji pracy i systemów kontroli (czas, systemy motywacyjne i ocena pracy itp.), a także inne aspekty, takie jak ogólna ewolucja sektora gospodarczego, w którym działa przedsiębiorstwo, sytuacja ekonomiczna firmy i jej prawdopodobna ewolucja, prognozy pracodawcy dotyczące nowych umów i podwykonawstwa, statystyki dotyczące wskaźników absencji itp.

Oprócz informacji i konsultacji istnieje trójstronny *dialog społeczny* (rząd, związki zawodowe i pracodawcy), który jest utożsamiany ze stroną społeczną i ma wyraźnie polityczny charakter. **Negocjacje zbiorowe** są prawem uznanym w *Konstytucji*

Hiszpanii i są prowadzone zarówno przez rady zakładowe (na poziomie każdego zakładu pracy lub przedsiębiorstwa), jak i przez związki zawodowe, na poziomie państwowym, regionalnym, prowincjonalnym, sektorowym lub grupy przedsiębiorstw.

Wynikiem negocjacji zbiorowych jest *układ zbiorowy pracy*, który jest wiążący dla stron i może obejmować wszelkie kwestie związane z warunkami zatrudnienia (warunkami zawodowymi i warunkami pracy) pracowników.

W odniesieniu do stosunków pracy pracowników delegowanych w **GRECJI**, są one regulowane przez greckie prawo pracy, krajowe ogólne układy zbiorowe pracy i układy zbiorowe obowiązujące w czasie delegowania.

NORWEGIA odnosi się do decyzji w sprawie uogólnienia układów zbiorowych pracy w transporcie drogowym i autobusowym transporcie pasażerskim, które są obecnie wdrażane na mocy prawa i które mają na celu zagwarantowanie pracownikom zagranicznym wynagrodzenia i warunków pracy równoważnych z tymi, z których korzystają pracownicy norwescy, oraz uniknięcie zakłóceń konkurencji ze szkodą dla norweskiego rynku pracy.

Autorzy raportu norweskiego podnoszą, że: „uogólnienie układu zbiorowego oznacza, że krajowy układ zbiorowy lub jego części mają zastosowanie nie tylko do osób związanych układem zbiorowym, ale do wszystkich pracowników wykonujących pracę objętą układem”. Tak więc ogólne postanowienia układu zbiorowego będą miały zastosowanie zarówno do pracowników norweskich, jak i zagranicznych, niezależnie od tego, czy są zorganizowani, czy nie, tak aby ci ostatni byli nimi objęci, gdy są zatrudnieni w norweskich firmach lub są oddelegowani przez zagraniczną firmę w związku ze świadczeniem usług.

Decyzje w sprawie uogólnienia układów (co można nazwać „rozszerzeniem norweskich układów na pracowników delegowanych”) są podejmowane przez radę powołaną przez państwo, Radę Taryf, zwykle na wniosek organizacji pracowników lub pracodawców, która jest stroną danej umowy, ma określone możliwości i dokumentuje, że pracownicy zagraniczni pracują w Norwegii na warunkach płacy i pracy, które nie są równoważne z warunkami mającymi zastosowanie do pracowników norweskich i pracy wynikającymi z decyzji ogłaszanej publicznie.

Wreszcie, autorzy zwracają uwagę, że ogólne przepisy dotyczące transportu publicznego mają obecnie zastosowanie w obszarach drogowego transportu towarowego i turystycznego autobusowego transportu pasażerskiego, rozszerzając powyższe uogólnienie na transport kabotażowy.

ANI POLSKA ANI CHORWACJA nie przedstawiły uwag dotyczących tego aspektu.

Wnioski dotyczące *prawa pracowników do partycypacji*

Wnioski przedstawione w tej części nie są tak jednolite jak w części poprzedniej i można je sformułować w następujący sposób:

- systemy partycypacji pracowników to informowanie i konsultacje, preferowane za pośrednictwem związków zawodowych i przedstawicieli pracowników;
- pracodawca jest zobowiązany do informowania związków zawodowych o niektórych kwestiach, przynajmniej tych objętych Dyrektywą 2002/14;
- we Włoszech, Hiszpanii i Norwegii istnieje trójstronny dialog społeczny między rządem, pracodawcami i związkami zawodowymi, utożsamiany z działaniem społecznym i mający silny charakter polityczny;
- tylko we Włoszech i Hiszpanii procedura negocjacji zbiorowych jest uznawana za prawo konstytucyjne;
- instrumentem wynikającym z negocjacji zbiorowych jest układ zbiorowy regulujący warunki zatrudnienia pracowników (Włochy, Hiszpania, Grecja i Norwegia).

C) Warunki zatrudnienia pracowników transportu

Sektor transportu we **WŁOSZECH**, poza swoimi wewnętrznymi podsekcjami, zawiera następujące krajowe układy zbiorowe: 1) porty lotnicze, transport lotniczy i zagraniczne linie lotnicze; 2) transport publiczny i działalność kolejowa (obecnie oddzielne, ale z niedawną próbą ujednoczenia w układzie zbiorowym Mobilitàà); 3) wynajem garaży pojazdów; 4) drogi; 4) zarządzanie agencjami żeglugi; 5) zarządzanie transportem drogowym i przewozem towarów; 6) zarządzanie magazynami; 7) logistyka, transport i spedycja; 8) marynarze; 9) piloci śmigłowców; 10) transport pogrzebowy; 11) porty; 12) pomoc drogowa; 13) taksówki i wynajem samochodów z kierowcą.

Zgodnie z najnowszymi dostępnymi danymi ISTAT, średnia pensja netto włoskiego pracownika wynosi około 21 000 euro rocznie (1 600-1 700 miesięcy), podczas gdy kwota brutto wynosi około 29 000 euro rocznie. Miesięczne wynagrodzenie brutto prognozowane przez układ zbiorowy logistyka, transport i spedycja na koniec października 2023 r. waha się od 1 373,62 euro na poziomie początkującym (najniższy) do 2 182,07 euro na poziomie 1 (istnieje poziom "kadry" z wynagrodzeniem 2 323,48 euro) i poziomy pośrednie od 1 761,69 euro (poziom 3) do 1 675,69 euro (poziom 4).

Maksymalny poziom, jaki może osiągnąć kierowca ciężarówki, to poziom 3 Super z maksymalnym wynagrodzeniem w wysokości 1.810,37 euro. Jednak pojawiają się także oferty pracy za znacznie niższe wynagrodzenie (od 1 400 do 1 700 euro) i różnice w zależności od pokonywanych tras, które mogą sięgać nawet 3 000 euro.

Na koniec wskazują, że zarówno aspekty związane z *cyfryzacją transportu*, jak i przepisy dotyczące kabotażu oraz kontroli podróży i mobilności w sektorze transportu wymagają nowych umiejętności kierowców i poważnych kontroli w celu zapobiegania ryzyku wypadków przy pracy, na które należy zwrócić szczególną uwagę.

POLSKA odnosi się również do wynagrodzenia pracowników, stwierdzając, że od 2022 r. wynagrodzenie kierowcy transportu międzynarodowego nie może być niższe niż płaca minimalna obowiązująca w kraju, w którym świadczona jest usługa. Ponieważ jednak prawo dotyczące pracowników delegowanych pochodzi z 2016 r., pracodawca nie może wliczać diet i ryczałtów za nocleg do płacy minimalnej.

W związku z tym odnoszą się do naruszeń i kar oraz nakładania odpowiedzialności finansowej za nieprzestrzeganie harmonogramów odpoczynku lub niepoprawne rejestrowanie tachografu. Sytuacje, które mogą być przeszkodą zarówno dla przewoźników, jak i kierowców i stają się poważnym wyzwaniem dla utrzymania reputacji firmy transportowej, jednego z podstawowych warunków wymaganych do świadczenia usług transportowych.

CHORWACJA zwraca uwagę, że pracownicy delegowani do Republiki Chorwacji podlegają kwestiom zawartym w dyrektywie o delegowaniu we wszystkich zawartych w niej aspektach; oraz że wynagrodzenie za pracę wykonywaną przez pracowników delegowanych do Republiki Chorwacji zawiera wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia za wykonaną pracę, do których pracownicy krajowi są uprawnieni zgodnie z przepisami lub rozszerzonym układem zbiorowym. Ponadto pracownicy mają prawo do zwrotu kosztów poniesionych podczas świadczenia usług, tj. kosztów podróży, utrzymania, zakwaterowania i innych świadczeń, które pracodawca jest zobowiązany zapewnić miejscowemu pracownikowi zgodnie z ustawodawstwem Republiki Chorwacji.

Przedstawiciel **HISZPANII** wskazuje, że sektor transportu zatrudnia łącznie 949 202 pracowników, co stanowi 5,02% całkowitej liczby zatrudnionych, przy wzroście o 1,35% w latach 2020-2021. Jak podano 212 967 zatrudnionych to osoby samozatrudnione (6,49%), a 736 235 (4,71%) to pracownicy najemni, natomiast z ogółu pracowników najemnych 212 302 to najemni kierowcy ciężarówek; 143 994 to najemni kierowcy samochodów osobowych, taksówek i furgonetek; 111 428 to operatorzy dźwigów, wózków widłowych i podobnych maszyn; 212 302 to kierowcy ciężarówek; 143 994 to kierowcy samochodów osobowych, taksówek i vanów; 111 428

to operatorzy dźwigów, maszyn załadunkowych i podobnych maszyn do transportu materiałów; 79 578 to operatorzy wózków widłowych.

Ten sektor w Hiszpanii odnotowuje bezrobocie w liczbie 108 985 osób, co stanowi 2,8% ogółu bezrobotnych w Hiszpanii (3 888 137 osób), z czego: 76 323 osoby (70%) to mężczyźni, a 32 662 (30%) to kobiety; choć istnieją prognozy znacznego wzrostu w nadchodzących latach.

Autorzy zwracają uwagę, że wszyscy pracownicy są objęci układem zbiorowym pracy, który ma do nich zastosowanie i w którym warunki zatrudnienia są ustalane z pewnym podobieństwem. W szczególności zwracają uwagę, że pracownicy sektora transportowego są objęci układem zbiorowym pracy na poziomie krajowym dla całego sektora, który jest stosowany na poziomie regionu, prowincji i zakładu. Podkreśla się istnienie różnych układów zbiorowych w każdym z tych obszarów geograficznych w zależności od konkretnej działalności w sektorze transportu, takich jak na przykład:

- podsektor transportu drogowego towarów, w którym obowiązuje *Układ ogólny w zakresie transportu drogowego towarów*, na poziomie krajowym, oraz układy zbiorowe na poziomie Wspólnoty Autonomicznej (regionalnym) i prowincji (w tym podsektorze nie ma układów międzyprovincialnych innych niż regionalne);
- podsektor transportu drogowego pasażerów, w którym obowiązuje orzeczenie arbitrażowe w sprawie zastąpienia rozporządzenia o pracy w sektorze transportu drogowego, w podsektorze transportu drogowego pasażerów obowiązujący od 01.01.02, które ma zasięg krajowy oraz układy zbiorowe na poziomie Wspólnoty Autonomicznej lub prowincji (w tym podsektorze nie ma również układów międzyprovincialnych);
- podsektor transportu autobusowego, składający się z ponad 3 300 przedsiębiorstw, które generują ponad 95 000 miejsc pracy (67 000 bezpośrednio i 28 000 pośrednio) z pięćdziesięcioma dwoma układami zbiorowymi na poziomie prowincji.

Ponadto istnieją także inne układy zbiorowe pracy na poziomie krajowym, w tym na przykład: specjalny transport kolejowy, parkingi i garaże, taksówki, firmy wykonujące dostawy do domu, firmy kurierskie, dźwigi samobieżne, flota handlowa, operatorzy logistyczni, firmy dostarczające przesyłki bezadresowe, usługi obsługi naziemnej na lotniskach, transport i prace lotnicze związane ze śmigłowcami oraz ich konserwacja i naprawa, międzymiastowy transport kolejowy, pasażerski transport lotniczy.

W odniesieniu do niektórych aspektów związanych z wynagrodzeniem raport wskazuje, że średnie wynagrodzenie kierowców ciężarówek w 2023 r. wynosi 1 530 euro miesięcznie (18 360 euro netto rocznie), gdzie minimum wynosi 1 293 euro (15 517 euro netto rocznie) i maksimum 1 981 euro (23 772 euro netto rocznie).

Niezależnie od tych średnich wartości, istnieją umowy, w których wynagrodzenia sięgają 29 400 euro brutto rocznie. [Średnie wynagrodzenie w Hiszpanii w 2022 r. wynosiło 24 009,12 euro rocznie; z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w wysokości 2 086,8 euro i wynagrodzeniem godzinowym brutto w wysokości 11,95 euro; a minimalne wynagrodzenie międzybranżowe wynosi 1 080 euro przy czternastu pensjach, co daje łącznie 15 120 euro w skali roku].

Wreszcie, wskazują na dwie kwestie, na które należy zwrócić szczególną uwagę, czyli **szkolenie pracowników** z punktu widzenia ich przekwalifikowania zawodowego w celu dostosowania się do nowych systemów pracy, które mają zostać ustanowione w ramach transformacji energetycznej. Z drugiej strony, **zdrowie zawodowe** w ramach środowiska, w zakresie wykorzystania nowych technologii i wszystkiego, co wiąże się z nowymi kwalifikacjami zawodowymi i nowymi systemami świadczenia usług zgodnie z przepisami dotyczącymi mobilności ustanowionymi *dyrektywą 1057/2020*.

GRECJA reguluje warunki pracy swoich pracowników na mocy układu zbiorowego, który określa, między innymi, ustawową płacę minimalną, ustaloną w wysokości 780 euro i dzienne wynagrodzenie pracowników w wysokości 34,84 euro (brutto) [choć przepisy te nie mają zastosowania do pracowników delegowanych, gdy okres delegowania jest równy lub krótszy niż osiem dni, jednak ustalono, że wszystkie wydatki związane z pracą w Grecji pracowników delegowanych, takie jak zakwaterowanie i koszty podróży, muszą być pokrywane przez pracodawców].

Prawo greckie jest również zharmonizowane z dyrektywami UE w odniesieniu do maksymalnego czasu pracy i minimalnego okresów odpoczynku, choć zasady te zależą od rodzaju umów o pracę. Wszyscy pracownicy są uprawnieni do corocznego płatnego urlopu, którego część jest obliczana na podstawie liczby dni roboczych w przypadku umów z pięcioma i sześcioma dniami roboczymi. Ponadto urlop macierzyński i ochrona kobiet w ciąży lub kobiet, które niedawno urodziły dziecko, są chronione zgodnie z greckim prawem pracy dla wszystkich pracowników.

Wreszcie wskazują, że pracownicy delegowani są chronieni przez ustawę krajową nr 3850/2010 i dekret prezydencki 17/1996 w sprawie kwestii związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy oraz że instytucją odpowiedzialną za monitorowanie zgodności z przepisami prawa pracy i powiązаныmi układami zbiorowymi wszystkich zaangażowanych stron jest Inspekcja Pracy, która obejmuje również pracowników delegowanych w przypadku, gdy istnieją dowody na naruszenie ich praw.

Wreszcie, **NORWEGIA** stanowi w swoim rozporządzeniu o częściowym uogólnieniu dla drogowego transportu towarów, że pracownicy wykonujący pracę objętą rozporządzeniem muszą mieć co najmniej „stawkę godzinową w wysokości 196,50 koron” (17,02 euro). Ponadto przewiduje się, że w przypadku zleceń transportowych z

planowanym zakwaterowaniem, dzienna dieta musi być wypłacana zgodnie z tym, co władze norweskie zatwierdzają od czasu do czasu jako dietę wolną od podatku. 1/3 stawki diety jest wypłacana za każdą rozpoczętą ósmą godzinę.

Z drugiej strony, ustawa o administracji podatkowej wskazuje na konieczność dostarczenia przez firmy do Urzędu Skarbowego informacji o zleceniu i ewentualnych podzadaniach, a wykonawca jest zobowiązany do dostarczenia informacji o swoich pracownikach, którzy są wykorzystywani do wykonania zlecenia, w tym o ich pierwszym i ostatnim dniu pracy nad zleceniem oraz miejscu pracy, z wyjątkiem zleceń, w których uzgodnione wynagrodzenie jest niższe niż 20 000 koron i kabotażu.

Wnioski dotyczące warunków pracy w sektorze transportu

- Włochy, Hiszpania, Grecja i Norwegia określają warunki zatrudnienia swoich pracowników poprzez układy zbiorowe pracy; istnieją specjalne umowy dla podsektorów sektora transportu, takich jak transport kolejowy, morski, towarowy, pasażerski itp.
- Włochy i Hiszpania wskazują na potrzebę rozwiązania kwestii warunków dotyczących szkoleń oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w związku z tworzeniem nowych miejsc pracy.
- Włochy, Polska, Hiszpania, Grecja i Norwegia wskazują na różne aspekty wynagrodzeń pracowników, ze znacznymi różnicami pod względem ich wysokości.

II. ANALIZA WYNIKÓW BADANIA PRZEPROWADZONEGO ZA POŚREDNICTWEM ANKIET INTERNETOWYCH

Ta część *raportu porównawczego* została podzielona na trzy bloki, pierwsza dotyczy wyników uzyskanych od pracowników, druga dotyczy wyników uzyskanych w badaniach przeprowadzonych z pracodawcami. Na koniec przedstawiono analizę porównawczą dwóch pierwszych części i według krajów. Analiza porównawcza zostanie zakończona aby zakończyć analizą porównawczą między oboma blokami i według kraju.

A) Analiza ankiet zebranych od PRACOWNIKÓW

Zebraneankiety i profil respondentów według krajów

- Włochy:** zebrano 20 ankiet, respondenci charakteryzując się następującym profilem: mężczyźni, w wieku od 35 do 54 lat, z wyższym poziomem wykształcenia i ze znaczną większością pracowników nieetatowych, których krajem działalności są Włochy z wyróżniającą się grupą kierowców ciężarówek i kierowców autobusów.
- Polska:** brak danych na temat liczby zebranych ankiet i profilu respondentów.
- Chorwacja:** w badaniu wzięło udział 20 pracowników o następującym profilu: mężczyźni w wieku od 35 do 54 lat, z wykształceniem średnim, którzy w większości przypadków nie są delegowani (choć jest 35% pracowników delegowanych), z zawodu kierowcy, których krajem jego wykonywania jest Chorwacja.
- Hiszpania:** łącznie zebrano 14 ankiet od pracowników, chociaż niektórzy pracodawcy, którzy odpowiedzieli, są również pracownikami (osoby samozatrudnione). Ich profil jest następujący: w większości to mężczyźni w wieku od 35 do 54 lat, z wykształceniem wyższym i o różnym statusie zatrudnienia: pracownicy niemobilni i wolni strzelcy, z zawodem kierowcy autobusu i których krajem obecnego zatrudnienia jest Hiszpania. Spośród nich 28,6% to przedstawiciele rad zakładowych, a 14,3% to przedstawiciele związków zawodowych.
- Grecja:** zebrano 20 ankiet z profilem respondenta: pracownik delegowany w wieku 18-34 lat, z czego 10% to przedstawiciele związków zawodowych.
- Norwegia:** zebrano 25 ankiet, ale nie podano informacji na temat profilu respondentów.

W sumie zebrano **99** ankiet (nie wliczając tych zebranych w Polsce z powodu braku danych), z profilem respondentów, którzy są pracownikami określonym jako: **mężczyzna, w wieku od 35 do 54 lat, z wykształceniem średnim lub wyższym, niebędący pracownikami mobilnymi i zawodowo będący kierowcami ciężarówek lub autobusów, których krajem działalności jest kraj pochodzenia.**

A-1). Znajomość i stosowanie europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników

Najwyższy odsetek osób **znających przepisy** europejskie odnotowano w Norwegii, 85% ankietowanych pracowników, następnie w Hiszpanii z wynikiem 78%, Grecji z wynikiem 60%, Włoszech z wynikiem 50%, Polsce z wynikiem 40% i tylko 30% wskazań pracowników w Chorwacji.

Spośród tych, którzy twierdzą, że znają te przepisy, tylko Norwegia, z takim samym odsetkiem osób znających przepisy, 85%, i Polska, z 75% (choć odsetek ten spadłby do 50% w przypadku transportu drogowego), twierdzą, że **przepisy te mają zastosowanie do sektora transportu w ich kraju**, w porównaniu do 50% w Grecji i Chorwacji oraz odpowiednio 33% i 31% w Hiszpanii i we Włoszech.

Istnieją również różnice między krajami partnerskimi, jeśli chodzi o analizę tego, czy przepisy te **gwarantują prawa pracowników delegowanych**. Podczas gdy 100% pracowników w Polsce twierdzi, że prawa te są gwarantowane, duża liczba pracowników w innych krajach wskazuje odpowiedź przeciwną: 85% respondentów we Włoszech i Chorwacji, 73% w Hiszpanii, 50% w Grecji i 44% w Norwegii twierdzi, że przepisy te nie są wystarczające do zagwarantowania praw pracowników delegowanych.

Nie ma również zgody co do wiedzy pracowników na temat **istnienia w ich kraju szczegółowych przepisów** regulujących udział pracowników w sektorze transportu. Odsetki uzyskane w Hiszpanii (92%) i Norwegii (85%), którzy twierdzą, że są świadomi takich przepisów w swoim kraju, kontrastują z odsetkami uzyskanymi w innych krajach, w których tendencja ta jest odwrotna: w Chorwacji 85% twierdzi, że nie wie, czy istnieją jakiegokolwiek szczegółowe przepisy, 70% w Polsce i 65% we Włoszech [brak danych na ten temat dla Grecji].

W odniesieniu do **podstawowych problemów** napotykanym przez pracowników delegowanych, uzyskano następujące dane w podziale na obszary tematyczne i kraje.

We Włoszech 33% odpowiadających wskazuje trudności w zrozumieniu przepisów jako główny problem, a następnie: brak informacji, 27% i brak stosowania przepisów lub ich niejasność, oba po 13% wskazań.

Polska podkreśla jako kluczowe problemy brak jasności przepisów europejskich (25%), problemy z interpretacją tych przepisów (20%) oraz brak informacji (15%).

W Chorwacji brak informacji jest wymieniany jako główny problem (60%) oraz, w mniejszym stopniu, brak wdrożenia przepisów (30%) i interpretacja przepisów (20%).



W Hiszpanii 69% ankietowanych twierdzi, że brakuje informacji o ich prawach; 61% respondentów odnosi się do problemów interpretacji przepisów europejskich, a 15% uczestników badania wskazuje na brak jasności przepisów europejskich jako jeden z problemów.

Również w Grecji brak informacji jest problemem najczęściej zgłaszanym przez 75% respondentów, a następnie nieprawidłowe stosowanie przepisów wskazywane przez 35% ankietowanych i problemy z interpretacją w 20% przypadków.

W Norwegii wskazuje się interpretację prawną przepisów jako główny problem, jak odpowiedziało 52% ankietowanych, a następnie brak jasności przepisów europejskich, 44%, nieprawidłowe stosowanie przepisów, 24% i 12% brak informacji.

Na podstawie tych danych można opracować listę problemów, która wygląda następująco:

- *brak informacji o swoich prawach: 43%;*

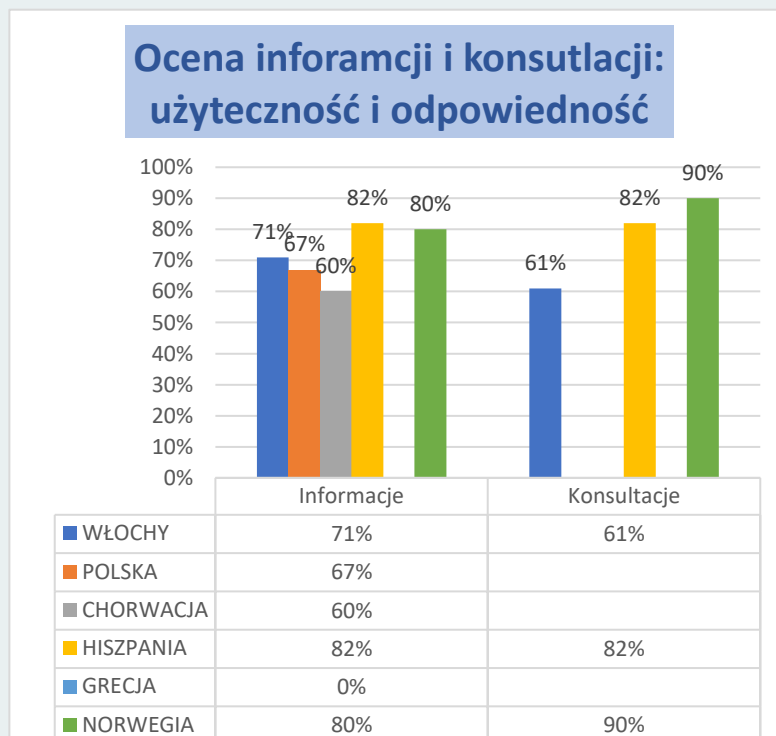
- *problemy z interpretacją prawa: 34%;*
- *brak jasności przepisów europejskich: 25%;*
- *nieprawidłowe stosowanie rozporządzenia europejskiego: 25%.*

A-2). Systemy uczestnictwa pracowników transportu

W tej części analizujemy dwa aspekty związane z jednej strony ze stosowaniem systemów informacji i konsultacji, a z drugiej strony z tym, do jakiego podmiotu zwracają się pracownicy w celu rozwiązania swoich problemów.

Informacje i konsultacje

Ogólnie, pracownicy **potwierdzają, że otrzymują informacje** od swoich przedstawicieli: 90% Norwegów, 70% Włochów, 64% Hiszpanów i 60% Greków zgadza się z tym stwierdzeniem. Jednak opcja ta jest uznawana tylko przez 30% Polaków (gdzie zaskakujące jest to, że 45% twierdzi, że nie wie, czy otrzymuje informacje) i przez 35% Chorwatów (gdzie jest również odsetek 20%, którzy twierdzą, że nie wiedzą, w porównaniu do 50%, którzy twierdzą, że ich nie otrzymują).



W kwestii oceny otrzymywanych informacji, widzimy, że większość respondentów (ponad 70%) określa je jako **przydatne lub odpowiednie**; w szczególności, w Hiszpani gdzie taką odpowiedź wskazuje 82% respondentów, w Norwegii z 80% wskazań tej możliwości, we Włoszech z 71% takich odpowiedzi, w Polsce takiej odpowiedzi udziela 67% ankieterów i w Chorwacji, gdzie takich wskazań jest 60% [nie mamy tych danych dla Grecji].

Odsetki uzyskane dla tej samej **oceny systemu konsultacji są podobne** w Norwegii (90%), Hiszpanii (82%) i Włoszech (61%), jedynych krajach, które podały te dane.

System rozwiązywania problemów przez pracowników

Przekazywanie problemów pracowników w celu ich rozwiązania daje następujące wyniki w poszczególnych krajach:

- za pośrednictwem związków zawodowych: 88% w Norwegii; 75% we Włoszech; 50% w Hiszpanii; 35% w Grecji i 5% w Polsce;
- za pośrednictwem przedstawicieli pracowników (rad zakładowych): 30% w Grecji; 12% w Norwegii; 10% w Chorwacji; 8% w Hiszpanii i 5% w Polsce;
- bezpośrednio z pracodawcą: 70% w Polsce i Chorwacji; 33% w Hiszpanii i 20% we Włoszech;
- za pośrednictwem inspekcji pracy: 15% w Polsce i 8% w Hiszpanii;
- nie rozwiązuje ich, aby uniknąć problemów: 10% w Chorwacji; 5% we Włoszech.

A-3). Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych

W ostatniej części analizy ankiet przeprowadzonych wśród pracowników sektora transportowego skupiamy się na różnych aspektach związanych z wynagrodzeniem (płacami), pozostałymi warunkami zatrudnienia i ich satysfakcją z wykonywanej pracy.

Wynagrodzenie pracowników

W pierwszej kolejności, zapytaliśmy o aspekty związane z **wynagrodzeniem pracowników sektora transportowego podczas delegowania** i uzyskaliśmy przedstawione poniżej.

Ustalanie wynagrodzenia

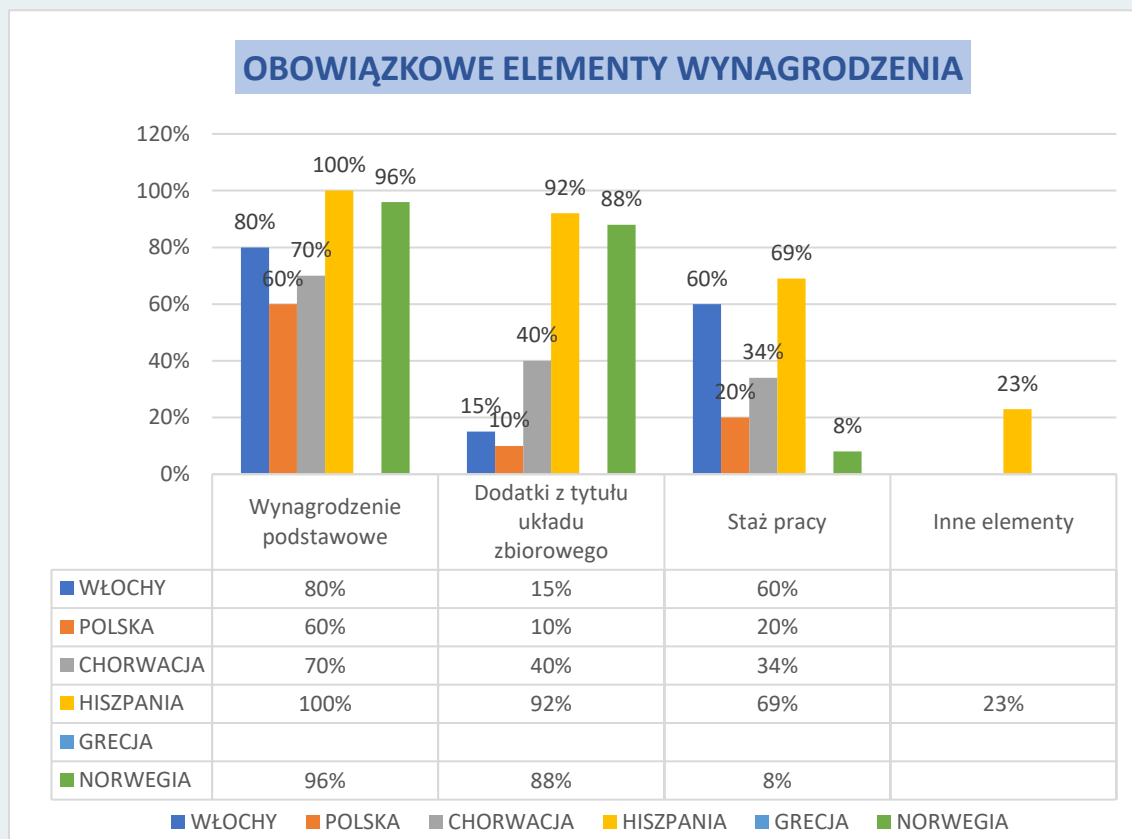
100% ankietowanych w Hiszpanii i 96% w Norwegii twierdzi, że są one ustalane w drodze układu zbiorowego. Wyniki te kształtują się na poziomie 65% we Włoszech; 26% w Grecji i 11% w Polsce [nie przedstawiono odpowiedzi w tym zakresie w Chorwacji]. Inne udzielone odpowiedzi wyglądają następująco:

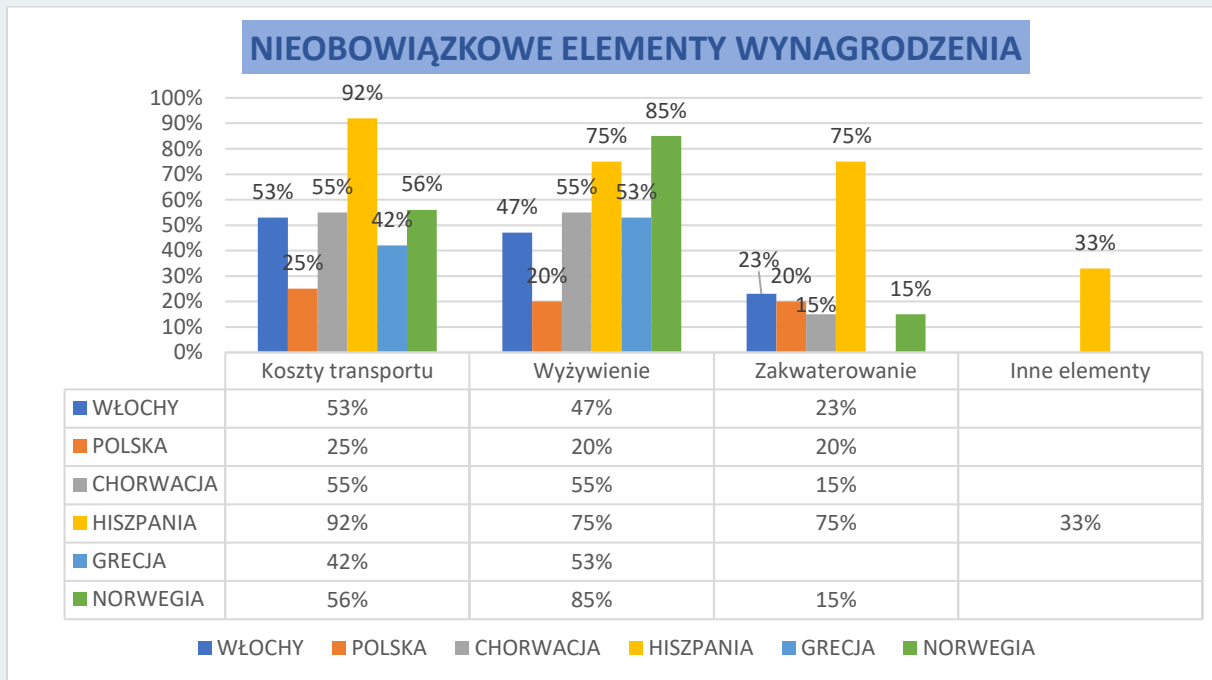
- w drodze indywidualnych negocjacji z pracodawcą: 40% w Polsce; 33% w Chorwacji; 21% w Grecji i 20% we Włoszech;
- bezpośrednio przez pracodawcę: 39% w Chorwacji; 26% w Grecji; 20% w Polsce i 10% we Włoszech;
- jest ustalone przez rząd: 17% w Chorwacji, 15% w Polsce i 5% we Włoszech.

□ Elementy obowiązkowe składające się na wynagrodzenie

- **Wynagrodzenie podstawowe** jest ustalane przez 100% w Hiszpanii; 96% w Norwegii; 95% w Chorwacji; 80% we Włoszech; 70% w Grecji; i tylko 60% w przypadku Polski.
- **Dodatki ustalone w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę** są zgłaszane przez 92% Hiszpanów i 88% Norwegów (wynagrodzenie powiązane z umową o pracę), a następnie, dalej od tych wartości procentowych, przez 40% Chorwatów, 15% we Włoszech i 10% w Polsce.
- **Dodatki z tytułu stażu pracy** są wskazywane to 69% ankietowanych w Hiszpanii i 60% we Włoszech, a następnie 35% w Chorwacji, 20% w Polsce i 8% w Norwegii.

Ponadto w Hiszpanii (jedyne miejsce, w którym ma to miejsce) 23% pracowników zgłosiło istnienie "innych dodatków" uregulowanych w ich układach zbiorowych.





Elementy nieobowiązkowe

W ankietach wskazano różne opcje z następującymi wartościami procentowymi uzyskanymi w każdym z tych nieobowiązkowych pojęć.

- **Dodatki (lub wydatki) na transport:** 92% w Hiszpanii; 56% w Norwegii; 55% w Chorwacji; 53% we Włoszech; 42% w Grecji i 25% w Polsce.
- **Wyżywienie:** 85% w Norwegii; 75% w Hiszpanii; 55% w Chorwacji; 53% w Grecji; 47% we Włoszech i 20% w Polsce.
- **Zakwaterowanie:** 75% w Hiszpanii; 23% we Włoszech; 20% w Polsce i 15% w Chorwacji i Norwegii.

Ponadto w Hiszpanii wskazywane są inne nieobowiązkowe elementy, takie jak nadgodziny (33%), premie specjalne (8%) i inne nieokreślone dodatki.

Kto jest odpowiedzialny za wypłacanie diet związanych z delegowaniem pracownika do celów służbowych?

84% respondentów w przypadku Norwegii i 82% w Hiszpanii twierdzi, że takie wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę. Odsetki te są niższe w innych krajach: 65% w Chorwacji, 63% we Włoszech, 58% w Grecji i 35% w Polsce.

W związku z tym, że w ankiecie wzięło udział wielu pracowników niebędących pracownikami delegowanymi, pojawiają się odpowiedzi, które wskazują na niepobieranie dodatków takiego typu, jak ma to miejsce w przypadku 40% ankietowanych w Polsce, 29% w Chorwacji, 15% w Hiszpanii i 7% we Włoszech.

Wreszcie, mniejszy odsetek respondentów poinformował, że wydatki te zostały pokryte przez klienta w miejscu pracy: 6% ankietowanych w Chorwacji, 12% w Norwegii i 15% w Polsce. Natomiast 6% ankietowanych we Włoszech i 5% w Polsce poinformowało, że zostały one pokryte przez samego pracownika.

Inne warunki zatrudnienia pracowników

W pierwszej kolejności przeanalizowano opinie pracowników dotyczące tego, **jak oceniają oni swoje warunki pracy** w sektorze transportu, w wyniku czego większość respondentów uznała je za ogólnie akceptowalne, choć występują znaczne różnice między krajami uczestniczącymi w badaniu.

We Włoszech tylko 12% respondentów uznało je za akceptowalne, w porównaniu do 63%, którzy stwierdzili, że nie są one akceptowalne i 25%, którzy nie wypowiedzieli się na ten temat. Z drugiej strony w Polsce 45% ankietowanych uważa je za dobre, w porównaniu do 30%, którzy uważają je za akceptowalne. W Chorwacji najwyższą ocenianą opcją są akceptowalne warunki - 40% ankietowanych, w porównaniu do 25%, którzy uważają je za nieodpowiednie. W Hiszpanii odsetek ten gwałtownie wzrasta do 62% respondentów, którzy uważają je za akceptowalne i 15%, którzy twierdzą, że są dobre (tylko 8% uważa je za nieodpowiednie). Bardzo podobny odsetek odnotowano w Grecji, gdzie 65% ankietowanych uważa warunki pracy za akceptowalne (5% twierdzi, że są one „bardzo dobre”). Z kolei w Norwegii 25% ocenia je jako dobre, a 40% jako akceptowalne.

Kontrola stanu zdrowia pracowników

Pracownicy w dużej mierze otrzymują co najmniej coroczne oceny swojego stanu zdrowia, z wynikiem nieznacznie przekraczającym 70% respondentów.

W szczególności widzimy, że 95% ankietowanych we Włoszech, 93% w Hiszpanii, 80% w Norwegii i 70% w Polsce odpowiedziało twierdząco na to pytanie, przy czym Grecja (50%) i Chorwacja (tylko 40%) odnotowały niższe wyniki.

Odbyte szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

W odniesieniu do odbytych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ich częstotliwości, również obserwujemy znaczące różnice między krajami.

Tak więc, z jednej strony, kraje takie jak Norwegia (92%), Włochy (80%) i Hiszpania (62%) otrzymują szkolenia w odsetkach, które mogą być odpowiednie, podczas gdy Grecja (40%), Chorwacja (35%) i Polska (15%) notują niższe wyniki.

Wśród pracowników, którzy otrzymali takie szkolenie, oceny jego częstotliwości i jakości są również bardziej jednorodne, podkreślając niski odsetek osób, które nie uważają ich za odpowiednie w Hiszpanii (70%); w porównaniu z bardzo wysokim odsetkiem osób, które uznają, że szkolenie to jest dobre i częste w Grecji (89%); Chorwacji (86%); Norwegii (80%); Polsce (60%) i we Włoszech (65%).

Motywacja i osobista satysfakcja

W tej części naszej analizy najpierw oceniliśmy **priorytety pracowników pod względem ich potrzeb**.

Spośród opcji zaproponowanych w ankiecie, **wynagrodzenie** zostało ocenione jako najważniejsza potrzeba przez Hiszpanię, Włochy, Chorwację i Norwegię i znalazło się na ostatnim miejscu wśród priorytetów pracowników w Polsce.

Na drugim miejscu znalazło się większe uznanie ze strony pracodawcy (najlepszy wybór w Norwegii, Grecji i Hiszpanii, a ostatni we Włoszech).

Na drugim miejscu znalazło się **większe uznanie ze strony pracodawcy** (możliwość najczęściej wskazywana w Norwegii, Grecji i Hiszpanii, natomiast na ostatnim miejscu wybierana we Włoszech).

Trzecią opcją najbardziej cenioną przez pracowników **było konsultowanie się z pracodawcą w kwestiach związanych z pracą i karierą**, gdzie uwagę zwraca wynik w Polsce (była to najpopularniejsza opcja), Włoszech, Norwegii i Hiszpanii.

Pozostałe opcje zasugerowane w ankiecie uzyskały różne wyniki, z następującymi aspektami wyróżniającymi się ze względu na różnice między krajami:

- w Grecji najpopularniejszą opcją było zwrócenie większej uwagi na związki zawodowe i bezpieczeństwo i higienę pracy;
- w Norwegii wyróżnia się opieka ze strony związków zawodowych (na trzecim miejscu) kontrastuje z krótszymi godzinami pracy, które są najmniej ważną opcją dla pracowników;
- w Chorwacji najmniej cenionymi opcjami są opieka ze strony związków zawodowych i konsultacje z pracodawcą w kwestiach zawodowych i związanych z pracą;
- w Polsce najmniej najrzadziej wskazywanymi opcjami są skrócone godziny pracy, dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo oraz wspomniane wyżej aspekty płacowe;

- we Włoszech i Hiszpanii najmniej cenione opcje są takie same: czas wolny i opieka ze strony związków zawodowych.

Po drugie, oceniliśmy **stopień osobistej satysfakcji**, czy pracownik uważa się za zmotywowanego do wykonywania swojej pracy. Wyróżniają się odpowiedzi uzyskane w Norwegii, gdzie 80% respondentów twierdzi, że są zmotywowani bardzo często. W Hiszpanii 71% ankietowanych twierdzi, że są zmotywowani tylko czasami i 35% we Włoszech (w tym kraju 40% twierdzi, że nie są zmotywowani nigdy lub prawie nigdy). [Pozostałe kraje nie analizują tego pytania w swoich raportach krajowych].

B) Analiza ankiet zebranych od PRACODAWCÓW

Zebraneankiety i profil respondentów z podziałem na kraje.

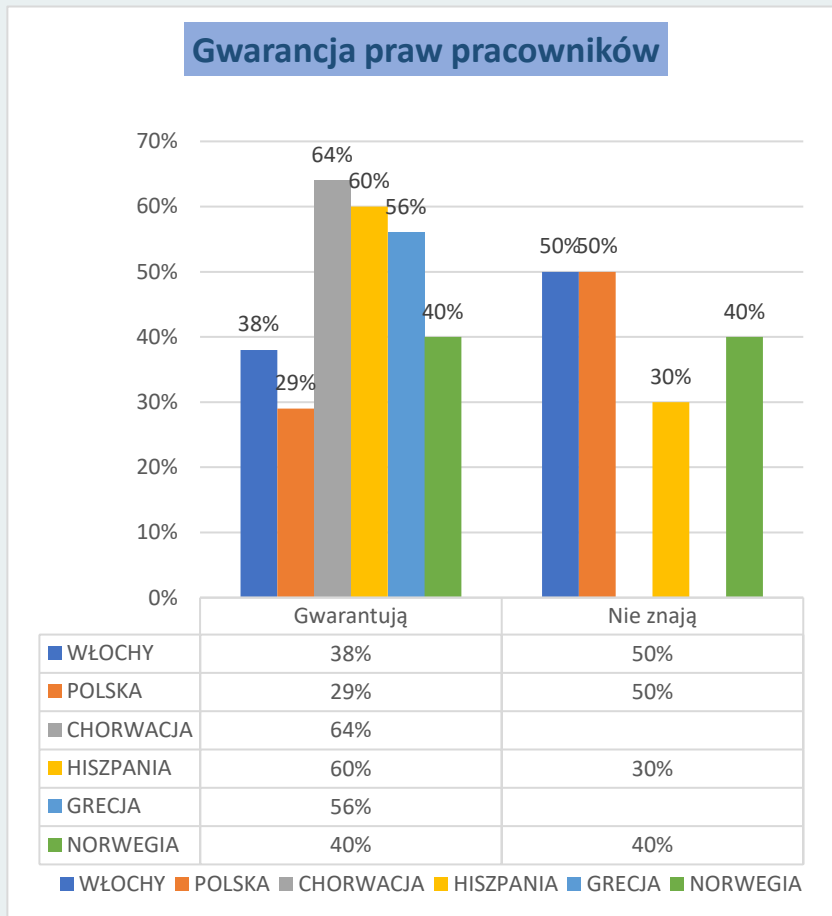
- Włochy:** zebrano 10 ankiet, a profil respondentów jest następujący: mężczyźni, w wieku od 35 do 54 lat lub powyżej 55 lat (obie możliwości z 50%), z wykształceniem średnim, dla znacznej większości przedsiębiorców, których krajem działalności są Włochy.
- Polska:** brak danych na temat liczby zebranych ankiet i profilu respondentów.
- Chorwacja:** w badaniu wzięło udział 15 pracodawców o następującym profilu: mężczyźni, w wieku powyżej 55 lat, z wykształceniem wyższym, w większości przedsiębiorcy lub kierownicy firm, których krajem działalności jest Chorwacja.
- Hiszpania:** łącznie zebrano 11 ankiet od pracodawców o następującym profilu: mężczyźni, 35-54 lata, z wyższym wykształceniem. Większość z nich to przedstawiciele organizacji biznesowych lub przedstawiciele (menedżerowie) firmy, a prawie 30% to samozatrudnieni przedsiębiorcy. Krajem działalności wszystkich ankietowanych jest Hiszpania.
- Grecja:** zebrano 21 ankiet z profilem respondenta: przedsiębiorca lub dyrektor przedsiębiorstwa w wieku 35-54 lat.
- Norwegia:** zebrano 25 ankiet, ale nie podano informacji na temat profilu respondentów.

W sumie zebrano **82**ankiety (do których należy dodać te zebrane w Polsce, których liczba nie została podana w raporcie), a profil respondentów wśród pracodawców to: **mężczyzna, powyżej 35 roku życia (między 35 a ponad 55 lat), z wyższym wykształceniem, przedsiębiorca lub osoba zarządzająca firmą, której krajem działalności jest kraj pochodzenia.**

B-1). Znajomość i stosowanie europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy wykazują się większą znajomością przepisów europejskich niż pracownicy. I tak, 82% respondentów w Hiszpanii, 73% w Chorwacji, 72% w Norwegii, 71% w Grecji i 70% we Włoszech i w Polsce potwierdza ich znajomość.

Spośród pracodawców, którzy potwierdzili znajomość przepisów europejskich, 78% ankietowanych w Hiszpanii wskazało, że przepisy te **mają zastosowanie w ich kraju** na poziomie ogólnym, a 60% w sektorze transportu. Podobne wyniki odnotowano w Norwegii, 72% w obu przypadkach, 64% w Chorwacji (zarówno na poziomie ogólnym, jak i w konkretnym obszarze sektora transportu) i 50% w Grecji; ale tylko 35% w przypadku Polski (gdzie ponadto 64% uważa, że przepisy te mają zastosowanie w sektorze transportu) i 25% we Włoszech.



W odniesieniu do tego, czy przepisy **gwarantują prawa pracowników delegowanych**, wyróżnia się opinia 64% ankietowanych z Chorwacji, 60% z Hiszpanii i 56% z Grecji, w porównaniu z 40% respondentów z Norwegii i 38% z Włoch oraz 29% z Polski, chociaż liczba odpowiedzi wskazujących na brak wiedzy w tym zakresie jest duża: 50% we Włoszech i w Polsce, 40% w Norwegii i 30% w Hiszpanii.

Jeśli chodzi o to, czy przepisy **mają zastosowanie do pracowników delegowanych w każdym kraju**, 90% respondentów w Hiszpanii twierdzi, że tak, 72% w Norwegii i 64% w Polsce, w porównaniu do zaledwie 25% we Włoszech, gdzie 75% respondentów twierdzi, że nie ma ono zastosowania.

Co więcej, 91% respondentów w Hiszpanii i 88% w Norwegii twierdzi, że w ich krajach **istnieją układy zbiorowe właściwe dla sektora transportu**, podczas gdy 57% w Polsce i 53% w Chorwacji nie wie, czy takie układy lub porozumienia istnieją.

Wreszcie, podobnie jak w przypadku pracowników, pracodawców również zapytano o **problemy z przepisami dotyczącymi delegowania** pracowników, którzy stwierdzili:

- 91% respondentów w Hiszpanii, 60% w Chorwacji, 44% w Norwegii, 40% w Grecji, 34% w Polsce i 30% we Włoszech wskazuje **brak informacji** na temat przepisów;
- **brak jasności przepisów europejskich** jest zgłaszany przez 82% respondentów w Hiszpanii, 70% we Włoszech, 48% w Norwegii i 16% w Polsce;
- **problemy z interpretacją** przepisów dotyczą 76% respondentów z Norwegii, 73% z Hiszpanii, 50% z Włoch i 19% z Polski;
- **nieprawidłowe stosowanie przepisów przez przedsiębiorstwa** jest zgłaszane przez 70% respondentów w Norwegii;
- **brak transpozycji przepisów** wskazało 30% respondentów w Grecji, 20% w Chorwacji i 16% w Polsce.

B-2). Systemy uczestnictwa pracowników transportu

Dowiadujemy się, że 93% pracodawców w Chorwacji i Norwegii oraz 80% we Włoszech twierdzi, że korzysta z systemów informacji i konsultacji, a następnie 71% w Grecji i 65% w Hiszpanii i Polsce.

W kwestii podmiotu, za pośrednictwem którego wykonują te systemy partycypacji, 72% Norwegów robi to za pośrednictwem związków zawodowych (12% za pośrednictwem przedstawicieli pracowników i 10% bezpośrednio z pracownikami według kolejnych danych z Norwegii).

W Hiszpanii 88% respondentów robi to za pośrednictwem przedstawicieli pracowników (rady zakładowej), podczas gdy we Włoszech i w Polsce najczęściej wskazywaną jest opcja bezpośrednio z pracownikami, którą wybrało 63% pracodawców włoskich i 65% pracodawców polskich (którzy korzystają z przedstawicieli pracowników w 23% i związków zawodowych w 8%).

B-3). Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych

Wynagrodzenie

Najczęściej wskazywanym przez pracodawców sposobem ustalania wynagrodzenia pracowników jest układ zbiorowy pracy, opcja najczęściej wybierana w Hiszpanii (80%), Norwegii (76%) i we Włoszech (67%); w mniejszym stopniu w Chorwacji (40%) oraz w Polsce i Grecji (odpowiednio 25% i 24%).

Inne możliwości odpowiedzi uzyskują następujące wyniki w poszczególnych krajach:

- **bezpośrednie negocjacje między pracodawcą a pracownikiem:** 40% respondentów w Polsce; 33% we Włoszech; 29% w Grecji; 27% w Chorwacji i 16% w Norwegii;
- **jednostronna decyzja pracodawcy:** 33% respondentów w Chorwacji; 22% we Włoszech; 19% w Grecji; 10% w Hiszpanii i Polsce; 4% w Norwegii;
- **na podstawie regulacji rządowych obowiązujących w kraju:** 29% ankietowanych w Grecji, 11% we Włoszech, 10% w Hiszpanii, 5% w Polsce i 4% w Norwegii.

Ponadto 100% ankietowanych pracodawców w Hiszpanii, 80% w Chorwacji, 78% we Włoszech, 77% w Grecji i 64% w Norwegii twierdzi, że pokrywa koszty transportu, wyżywienia i zakwaterowania swoich pracowników podczas delegowania.

B-4). Wiedza pracodawców na temat aktualnych europejskich przepisów dotyczących mobilności

W tym ostatnim pytaniu skierowanym wyłącznie do pracodawców uzyskaliśmy wyniki przedstawione poniżej.

- Znajomość przepisów dotyczących czynności, które firmy transportu drogowego muszą wykonywać między różnymi państwami członkowskimi.

Potwierdza ich znajomość: 75% respondentów z Norwegii; 71% z Grecji (choć poproszeni o wymienienie dwóch przykładów takich czynności, tylko 45% ankietowanych wymieniło jedną z nich); 64% ankietowanych w Hiszpanii; 60% w Chorwacji (choć, jak zauważono w powyżej opisanym przykładzie dotyczącym Grecji, także w tym przypadku tylko 33% było w stanie wymienić jedną z tych czynności); 35% w Polsce (podobnie jak we wspomnianym przykładzie Grecji i Chorwacji, tylko 30% było w stanie wymienić jedną z tych czynności). Natomiast i tylko 11% ankietowanych we Włoszech stwierdziło, że są świadomi tych przepisów.

- Świadomość istnienia narzędzia online do zgłaszania delegowania pracowników

Z wyjątkiem Hiszpanii (73%) i Norwegii (52%), pozostałe kraje są w dużej mierze nieświadome istnienia wspomnianego narzędzia online.

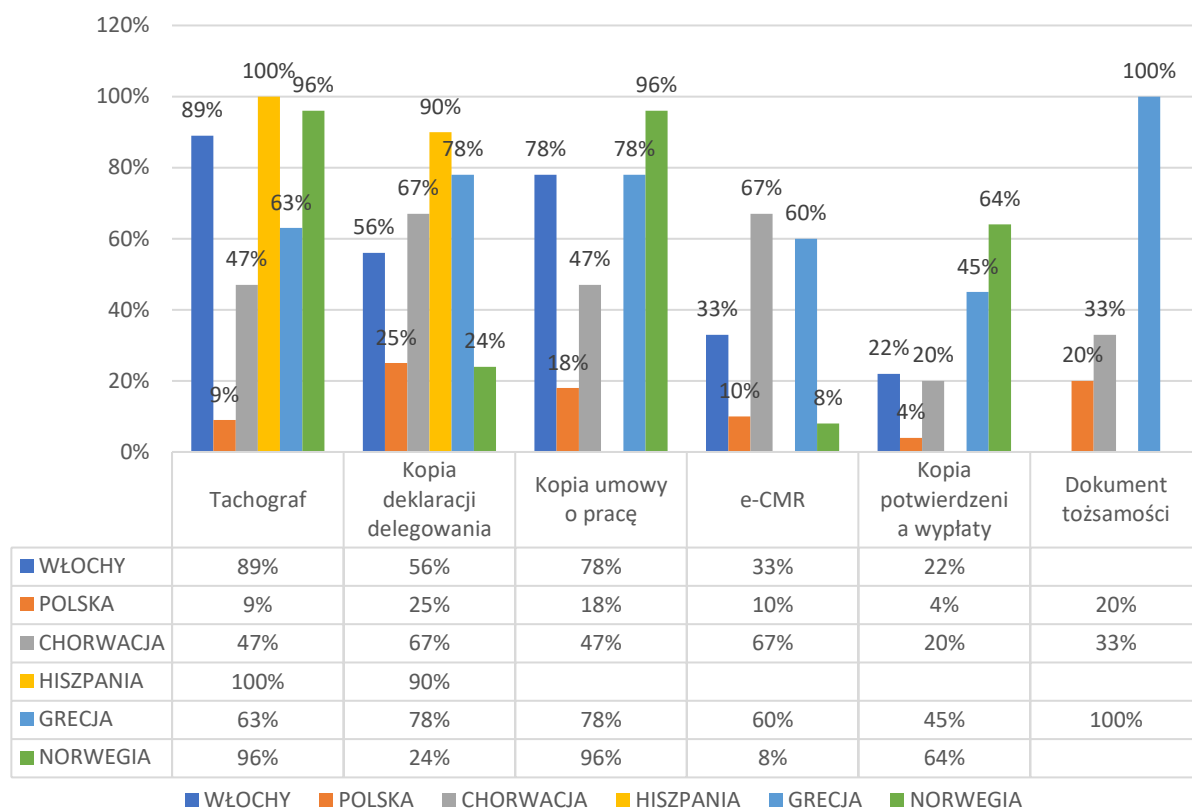
Dokładniej rzecz ujmując, **nie zna go** 80% ankietowanych przedsiębiorców z Włoch, 65% przedsiębiorców z Polski.

W przypadku raportów z Chorwacji i Grecji zwraca uwagę inny aspekt, a konkretniej fakt, że w obu przypadkach około 55% przedsiębiorców twierdzi, że zna te narzędzia, ale tylko 30% Greków i 20% Chorwatów jest w stanie poprawnie określić ich nazwę.

- Dokumenty, które kierowca musi posiadać podczas delegowania: to ostatnie pytanie zostało wykorzystane do sprawdzenia faktycznej wiedzy pracodawców na temat tych dokumentów, z następującymi wynikami:

- **rejestr z tachografu**: 100% w Hiszpanii; 96% w Norwegii; 89% we Włoszech; 63% w Grecji; 47% w Chorwacji i 9% w Polsce;
- **kopia deklaracji delegowania**: 90% w Hiszpanii; 78% w Grecji; 67% w Chorwacji; 56% we Włoszech; 25% w Polsce i 24% w Norwegii;
- **kopia umowy o pracę**: 96% w Norwegii; 78% we Włoszech i Grecji; 47% w Chorwacji i 18% w Polsce [żaden respondent w Hiszpanii nie wybrał tej opcji];
- **elektroniczny list przewozowy (e-CMR)**: 67% w Chorwacji; 60% w Grecji; 33% we Włoszech; 10% w Polsce i 8% w Norwegii [żaden respondent w Hiszpanii nie wybrał tej opcji];
- **dowód wypłaty kierowcy**: ta odpowiedź została wskazana przez 64% ankietowanych w Norwegii; 45% w Grecji; 22% we Włoszech, 20% w Chorwacji i 4% w Polsce [żaden respondent w Hiszpanii nie wybrał tej opcji];
- na zakończenie odniesiono się do: **dokumentu tożsamości operatora** wskazanej przez 100% ankietowanych w Grecji; 33% w Chorwacji i 20% w Polsce.

DOKUMENTY, KTÓRE POWINIEN POSIADAĆ KIEROWCA W CZASIE DELEGOWANIA



III. ANALIZA PORÓWNAWCZA WYNIKÓW UZYSKANYCH MIĘDZY PRACOWNIKAMI I PRACODAWCAMI

Niniejsza analiza odnosi się tylko do trzech aspektów, na które odpowiedziały obie grupy, a które jednocześnie jako jedyne mogą stanowić podstawę do przeprowadzenia analizy porównawczej. Te zagadnienia to znajomość i stosowanie przepisów europejskich; system informacji i konsultacji oraz ustalanie wynagrodzeń pracowników sektorze transportu.

Zebrane ankiety i profil respondentów



Łącznie zebrano **181** ankiet (do których należy dodać te zebrane w Polsce, których liczba nie została podana w raporcie), z następującym profilem respondentów: **mężczyzna, w wieku od 35 do ponad 55 lat, ta ostatnia grupa występuje w przypadku pracodawców, z wykształceniem średnim lub wyższym, którego krajem działalności jest kraj pochodzenia (większość pracowników nie jest delegowana) i którzy pełnią funkcje kierowcy ciężarówki lub kierowcy w przypadku pracowników. Pozostali to przedsiębiorcy lub dyrektorzy przedsiębiorstw.**

	Pracownicy	Pracodawcy
Ankiety	99	82
% z całości	55%	45%

1). Znajomość i stosowanie europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników

- **Znajomość przepisów europejskich:** ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy wykazują się większą znajomością przepisów europejskich, osiągając średni odsetek wśród krajów uczestniczących w badaniu na poziomie 73%, w porównaniu do 57% uzyskanych w analizie ankiet przeprowadzonych wśród pracowników, gdzie wyróżniają się niskie odsetki w Chorwacji i Polsce.
- **Stosowanie przepisów europejskich:** obie grupy uzyskują podobny odsetek, około 75%, twierdząc, że przepisy te są stosowane w sektorze transportu w ich

kraju. Należy jednak podkreślić bardzo wysoki odsetek, 75%, włoskich pracodawców, którzy twierdzą, że przepisy te nie są stosowane w ich kraju.

- **Gwarancja praw pracowniczych poprzez prawodawstwo europejskie:** pracownicy i pracodawcy są tego samego zdania w tej kwestii. Obie grupy wskazują, że przepisy te nie gwarantują praw pracowniczych: 56% pracowników (100% polskich pracowników twierdzi, że te prawa są gwarantowane) i 53% pracodawców, choć wśród tych ostatnich jest odsetek ponad 50%, którzy nie mają wiedzy w tym zakresie.
- **Istnienie przepisów specyficzne dla kraju:** w tej kwestii nie znaleźliśmy konsensusu w poszczególnych krajach, ale znaleźliśmy go wśród uczestniczących grup. W przypadku zarówno pracodawców, jak i pracowników, tylko Hiszpania i Norwegia (około 90%) zgłaszają istnienie takich porozumień, w porównaniu z wysokim poziomem niewiedzy (55%) wśród chorwackich i polskich pracodawców oraz 73% wśród pracowników w tych dwóch krajach, a także wśród Włochów.
- **Problemy z przepisami dotyczącymi delegowania: brak informacji** jest najważniejszym problemem według obu grup, ta kwestia uzyskuje 45% wskazań (50% dla pracodawców i 43% dla pracowników).

W następnej kolejności pojawiają się **problemu z interpretacją** z wynikiem w wysokości 35% (36% dla pracodawców i 34% dla pracowników); a na trzecim miejscu **brak jasności przepisów** z wynikiem 30% (36% dla pracodawców i 25% dla pracowników).

Należy również zauważyć, że zarówno Norwegia (w obu grupach), jak i Chorwacja i Grecja (w przypadku pracowników) wskazują, że **nieprawidłowe stosowanie przepisów przez firmy** jest dość ważne oraz że Grecja, Chorwacja i Polska, choć w odsetkach nieco wyższych niż 20%, również wskazują na **brak transpozycji przepisów**.

2). Systemy uczestnictwa pracowników transportu: informacje i konsultacje

Tylko 58% pracowników twierdzi, że otrzymuje informacje od swoich przedstawicieli, **w porównaniu do 78% pracodawców**, którzy twierdzą, że przekazują te informacje przedstawicielom pracowników. Jeśli przeanalizujemy te dane według krajów, stwierdzimy, że Norwegia, Włochy, Grecja i Hiszpania utrzymują równowagę między odpowiedziami udzielonymi przez pracodawców i pracowników.

Z drugiej strony zaskakujące są dane z Chorwacji, gdzie 93% pracodawców twierdzi, że korzysta z systemów informacji i konsultacji, a tylko 35% pracowników (50% twierdzi, że nie otrzymuje żadnych informacji) oraz z Polski, gdzie 65% pracodawców twierdzi, że korzysta z tych systemów, ale tylko 30% pracowników (45% twierdzi, że nie wie, czy otrzymuje te informacje).

Jeśli chodzi o podmiot, za pośrednictwem którego pracodawcy i pracownicy korzystają z systemów partycypacji lub przekazują rozwiązania swoich problemów, pracodawcy i pracownicy zgodnie wskazują, że robią to za pośrednictwem związków zawodowych, co jest opcją większościową, lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników, przy czym obie opcje stanowią około 57% uzyskanych wyników; a na drugim miejscu znajduje się opcja bezpośrednio z pracodawcą z prawie 40% wskazań i gdzie przypadek Polski wyróżnia się odsetkiem około 65% w obu grupach.

3). Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych

Jedynym aspektem, który możemy skonstruować między obiema grupami, jest ten, który odnosi się do sposobu, w jaki ustalane są wynagrodzenia w sektorze transportu i czym obowiązkiem jest wypłacanie diet w czasie delegowania.

Można stwierdzić, że **układ zbiorowy pracy jest opcją wybieraną przez większość** w przypadku obu grup (60% pracowników i 52% pracodawców), podkreślając podobieństwo wyników uzyskanych w obu grupach we wszystkich krajach z wyjątkiem Chorwacji, gdzie podczas gdy 40% pracodawców wybiera tę opcję, wśród pracowników nie odnotowano żadnego odsetka. Polska również wykazuje rozbieżność między opinią wyrażaną przez pracodawców, 25% potwierdza, że jest to układ zbiorowy stwierdzeniem, a tylko 11% pracowników wskazuje tą możliwość.

Na drugim miejscu pracodawcy i pracownicy wybierają **bezpośrednie negocjacje między pracodawcą a pracownikiem, 22%**: 19% pracowników i 24% pracodawców, z najwyższymi odsetkami, podobnymi w obu grupach, w Chorwacji i Polsce (40% w obu grupach w tym kraju).

Trzecie miejsce zajmuje opcja, która wskazuje, że wynagrodzenie **jest ustalone bezpośrednio przez pracodawcę, z 16% wskazań** w obu grupach i z najwyższym odsetkiem w Chorwacji. Wreszcie, opcja, że płace są ustalane przez **przepisy rządowe w każdym kraju** otrzymuje 8% ogólnych wyników (6% pracowników i 10% pracodawców), przy czym Grecja wyróżnia się w tej opcji.

Istnieje również konsensus między obiema grupami i, ogólnie rzecz biorąc, w poszczególnych krajach, co do tego, **kto jest odpowiedzialny za wypłacanie dodatków związanych z delegowaniem pracownika w celach zawodowych**, przy czym większość zgadza się, że te wynagrodzenia odpowiadają pracodawcy (choć w Polsce twierdzi tak tylko 35% pracowników), chociaż należy zauważyć, że istnieje odsetek około 6-10% ankietowanych, którzy twierdzą, że wydatki te są pokrywane przez klienta w miejscu docelowym lub przez samego pracownika.

IV. OCENY EKSPERTÓW

W tej części krótko podsumujemy ocenę dokonaną przez każdego eksperta w jego raporcie krajowym.

- ❑ **Włochy:** ekspert twierdzi, że jego wiedza na temat rzeczywistości w jego kraju pokrywa się z danymi uzyskanymi w badaniach.

Wskazuje, że sektor transportu we Włoszech jest zdominowany przez małe firmy (zatrudniające mniej niż 50 pracowników), które stanowią prawie 90% struktury gospodarczej, a badania wykazały, że pracodawcy i pracownicy polegają na regulacjach układów zbiorowych pracy, które ustanawiają określone zasady.

Zaskakujące jest jednak to, że odsetek pracowników, którzy twierdzą, że nie są świadomi istnienia europejskich przepisów dotyczących delegowania, jest taki sam jak tych, którzy są ich świadomi (50%); odsetek ten pokrywa się z tymi, którzy nie są świadomi stosowania przepisów w ich własnym kraju (46%) i w sektorze transportu (61%).

Ponadto podkreśla, że pracownicy zdecydowanie proszą związki zawodowe o zwrócenie większej uwagi na ich problemy, zwłaszcza w obszarze bezpieczeństwa w pracy.

- ❑ **Polska:** w swoim raporcie podkreśla, że biorąc pod uwagę brak znajomości przepisów i ich stosowania w Polsce, należy podjąć niezbędne środki w postaci większej edukacji i informowania społeczeństwa o przepisach i ich możliwościach dla pracowników, a także prowadzić więcej szkoleń i promocji wiedzy na ten temat.
- ❑ **Chorwacja:** w ocenie chorwackiego eksperta pracownicy sektora transportowego są w większości nieświadomi obowiązujących przepisów i nie wiedzą, jakie prawa im przysługują, podczas gdy pracodawcy w tym sektorze uważają, że znają przepisy i swoje obowiązki, ale w praktyce tego nie wykazują.

To co jest potrzebne do usatysfakcjonowania w przyszłości zarówno pracowników jak i pracodawców sektora transportu, oprócz zapoznania obu grup z obowiązującymi, jest poprawa warunków pracy pracowników, zwłaszcza tych związanych ze szkoleniami w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu oraz organizacją corocznych badań lekarskich dla pracowników mobilnych.

Jednocześnie wskazuje się, że pracodawcy powinni przeprowadzać analizy potrzeb pracowników, aby wpływać na ich motywację.

- ❑ **Hiszpania:** w kwestii osobistej oceny eksperta dotyczącą wyciągniętych ogólnych wniosków i znajomości sytuacji sektora transportowego w Hiszpanii oraz szczegółowych przepisów dotyczących delegowania pracowników, można jedynie zgodzić się z wynikami fazy badawczej. Także należy wziąć pod uwagę istnienie znacznej liczby ankietowanych osób, którzy są samozatrudnieni w sektorze (pracodawcy i pracownicy w tym samym czasie), a zatem mają obie perspektywy i regulacje układów zbiorowych dla sektora i podsektorów, które ustanawiają szczegółowe normy w tym zakresie.

Ekspert jest jednak zaskoczony wysokim odsetkiem pracowników, którzy twierdzą, że są świadomi istnienia europejskich przepisów dotyczących delegowania pracowników, ale nie są świadomi ich zastosowania w ich sektorze zawodowym (68% respondentów).

- ❑ **Grecja:** z wyników ankiety wynika, że pracodawcy są bardziej świadomi obowiązujących przepisów dotyczących delegowania pracowników niż sami pracownicy; jednak poproszeni o podanie przykładów takich czynności, tylko niewielka liczba pracodawców jest w stanie udzielić konkretnych odpowiedzi. Prowadzi to do rozbieżności w wiedzy pracodawców i pracowników na temat ich praw i obowiązków.

Zarówno badania pracodawców, jak i pracowników wskazują na brak informacji jako podstawowy problem, z którym borykają się jedni i drudzy, dlatego zasadne wydaje się usprawnienie komunikacji i rozpowszechniania informacji na temat praw i przepisów dotyczących pracowników delegowanych.

Zauważono również, że istnieją mechanizmy partycypacji pracowników, ale istnieje możliwość poprawy w celu zapewnienia skutecznego uczestnictwa i reprezentacji pracowników.

Wreszcie, w odniesieniu do wynagrodzenia, istnieje zróżnicowany system ustalania wynagrodzeń dla pracowników delegowanych w sektorze transportu. Brakuje zatem jednolitości w tym zakresie. Pojawia się także problem ograniczonego dostępu do badań lekarskich i szkoleń w zakresie zapobiegania ryzyku zawodowemu.

- ❑ **Norwegia:** po krótkim przeglądzie najważniejszych wniosków uzyskanych na etapie badań w różnych aspektach, wskazuje na pewne elementy, takie jak decydująca rola związków zawodowych w zakresie informacji i konsultacji dotyczących świadomości prawnej w odniesieniu do dyrektywy o delegowaniu pracowników; a także w rozwiązywaniu problemów pracowników.

W odniesieniu do pokrywających się poglądów pracodawców i pracowników na kwestię wynagrodzenia pracowników delegowanych, powiedział, że koszty delegowania pracowników są w dużej mierze zwracane przez pracodawców za pośrednictwem klientów w kraju delegowania.

Zaznacza, że na badania i poziom wiedzy niewątpliwie wpływ miała również działalność jego związku zawodowego, którego celem jest podnoszenie świadomości prawnej pracowników i który za pośrednictwem wewnętrznego biuletynu, ale również w ramach codziennej działalności, informuje członków związku o obowiązujących przepisach prawa w zakresie środowiska pracy, w tym m.in. o przepisach ustawy o pracownikach delegowanych.

Wydaje się, że wiedza pracodawców i pracowników, którzy nie mieli do czynienia z problematyką delegowania pracowników jest niższa lub znacznie niższa, w związku z czym niezbędne i konieczne są dalsze działania mające na celu konsekwentne zwiększanie wiedzy pracowników i pracodawców na temat delegowania pracowników. Podsumowując, lepsza znajomość i zrozumienie prawa UE pozwala rozwiązać wiele codziennych wyzwań prawnych i musimy tylko iść naprzód.

V. WNIOSKI WYCIĄGNIĘTE Z ANALIZY PORÓWNAWCZEJ

W celu przedstawienia wniosków, jakie możemy wyciągnąć z analizy sześciu *raportów krajowych* sporządzonych przez ekspertów z krajów uczestniczących w projekcie, wykorzystujemy te same części, do których odnosiliśmy się w poprzednich blokach naszej analizy w niniejszym *raporcie porównawczym*.

Na temat znajomości i stosowania europejskich i krajowych przepisów dotyczących delegowania pracowników

- Pracodawcy są bardziej świadomi przepisów europejskich niż pracownicy, chociaż ci ostatni również twierdzą, że są ich świadomi w odsetkach zbliżonych do 60%, a obie grupy twierdzą, że przepisy te są stosowane w sektorze transportu w ich kraju.

Jednak ani pracownicy, ani pracodawcy nie wierzą, że przepisy te gwarantują prawa pracownicze.

- W Chorwacji i Polsce, a także we Włoszech, istnieje wysoki poziom niewiedzy na temat istnienia konkretnych przepisów, ale tylko wśród pracowników.
- Brak informacji jest najważniejszym problemem związanym z obecnymi przepisami dotyczącymi delegowania, a następnie problemy z interpretacją i brak jasności przepisów. Jednak niektóre kraje wspominają również o niewłaściwym stosowaniu przepisów przez przedsiębiorstwa i braku transpozycji przepisów.

O systemach partycypacji pracowników transportu: informacje i konsultacje

- Można stwierdzić, że pracownicy otrzymują informacje przekazywane przez pracodawców ich przedstawicielom (choć zaskakuje różnica 20 punktów procentowych w przypadku pracodawców, 78% w porównaniu do 58% w przypadku pracowników).

Pracownicy oceniają otrzymywane informacje i ustanowiony system konsultacji jako **użyteczne lub odpowiednie** w znacznej większości (ponad 70%).

- Systemy partycypacji i rozwiązywania problemów przez pracowników są w większości realizowane za pośrednictwem związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników. Istnieje jednak odsetek około 40% osób, które robiłyby to bezpośrednio z pracodawcą.

W sprawie warunków zatrudnienia pracowników delegowanych

- Układ zbiorowy jest wskazywany przez większość jako instrument, poprzez który ustalane są wynagrodzenia pracowników w sektorze transportu. Jednak 22% respondentów stwierdziło, że płace są negocjowane bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a 16% stwierdziło, że są one ustalane bezpośrednio przez pracodawcę.
- Płaca podstawowa, dodatki ustalone w układach zbiorowych lub w umowie o pracę oraz dodatek za staż pracy w firmie są wskazane jako obowiązkowe elementy składające się na wynagrodzenie.
- Elementy nieobowiązkowe, wskazane przez większość, to dodatki za transport, wyżywienie i zakwaterowanie podczas podróży, przy czym obie grupy i ogólnie kraje są zgodne co do tego, że pracodawca jest odpowiedzialny za wypłatę dodatków związanych z delegowaniem pracownika w celach związanych z pracą.
- Warunki pracy w sektorze transportowym są uważane za akceptowalne przez większość ankietowanych, choć z różnicami procentowymi w zależności od kraju, przy czym Włochy wyróżniają się jako kraj, w którym większość uważa je za nieodpowiednie.
- Większość pracowników wykonuje co najmniej coroczne badania kontrolne dotyczące ich stanu zdrowia, z odsetkiem nieco ponad 70%, a także szkolenia w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy z częstotliwością i jakością uznawaną za odpowiednią.
- Pracownicy wskazują płace jako priorytet w zakresie ich potrzeb, a następnie większe uznanie ze strony pracodawcy i konsultacje z pracodawcą w kwestiach związanych z pracą i karierą.

Świadomość pracodawców w zakresie aktualnego prawodawstwa europejskiego Mobilność

- Znajomość przepisów dotyczących czynności, które firmy transportu drogowego muszą wykonywać między różnymi państwami członkowskimi, jest bardzo niska, zaledwie przekraczając 50% w średniej krajów uczestniczących; chociaż odsetek ten spada do minimalnych wartości procentowe we Włoszech, 11%, i Polsce, 35%.

Ponadto należy zauważyć, że zarówno Grecja, jak i Chorwacja w swoich raportach wątpią w wartości procentowe uzyskane w swoich ankietach, ponieważ, jak podkreślają, poproszeni o wymienienie dwóch przykładów takich czynności, bardzo niewielu jest w stanie to zrobić.

- Istnieje powszechny brak wiedzy na temat istnienia narzędzia online do deklarowania delegowania pracowników (tylko Hiszpania z 73% i Norwegia z 52% wykazują znaczną wiedzę).
- Rejestr z tachografu, kopia oświadczenia o delegowaniu i kopia umowy o pracę to trzy dokumenty najczęściej wymieniane przez pracodawców jako te, które kierowca musi posiadać przy sobie podczas delegowania.



MIPACT

Mobility Impact on Transport Workers



Co-funded by
the European Union

"Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności."