

Katarzyna ŁUKASIK
Politechnika Częstochowska

MOBILNY PRACOWNIK W ZINTEGROWANEJ EUROPIE

Artykuł przedstawia problematykę mobilności pracowników w przedsiębiorstwie wobec zintegrowanej Europy. W pierwszej kolejności omówiono pojęcie mobilności pracowniczej, poświęcając również uwagę procesowi delegowania pracowników przez przedsiębiorstwa w ramach swobody świadczenia usług w krajach UE. Wskazane są najczęstsze przyczyny delegowania pracowników do pracy w krajach UE, a także skutki i możliwości, jakie daje bycie mobilnym pracownikiem.

1. WPROWADZENIE

Posiadanie mobilnego pracownika przez organizację, gotowego na zmiany, związane głównie z potrzebą przeniesienia się do innej siedziby organizacji, stało się dla wielu z nich priorytetem. Z drugiej strony, dynamika zachodzących i stale rozwijających się procesów w europejskiej i światowej gospodarce, zmusza w pewien sposób, każdą aktywno zawodowo osobę, chcącą utrzymać się na rynku pracy, do otwarcia się na możliwości jakie daje gotowość do zmiany zawodu lub miejsca pracy, co często wiąże się ze zmianą miejsca zamieszkania.

Globalny rynek powoduje, że sytuacja mobilnego pracownika w XXI wieku jest zdecydowanie łatwiejsza. Zmiany w gospodarce i w zachowaniach społecznych, łatwy dostęp do szybkich środków transportu i komunikacji, powodują że przywiązanie do jednego miejsca staje się coraz mniejsze. Świat stoi otworem, tym samym identyfikujemy się z konkretnym miejscem na Ziemi, w którym toczy się nasze życie, czyli również praca.

Żyjemy w świecie, w którym odległości w kontaktach między ludźmi, firmami przemysłowymi i usługowymi, instytucjami użyteczności publicznej, organizacjami wszelkiego typu nie stanowią już tak dużej bariery utrudniającej ich funkcjonowania i rozwijania się, jak to było jeszcze kilkadziesiąt lat temu ¹.

Polskie przedsiębiorstwa coraz częściej osiągają silną pozycję na rynkach zagranicznych (głównie w krajach UE), dokonują tego dzięki posiadaniu konkurencyjnej kadry pracowniczej. Pracownicy zatrudniani przez polskie przedsiębiorstwa i delegowani do pracy za granicę, okazują się dobrymi fachowcami oraz zdecydowanie tańszymi wynagrodzeniem i utrzymaniem niż pracownicy lokalni. Dlatego w obecnych czasach, polskie organizacje decydują się częściej na prowadzenie działalności poza granicami naszego państwa, oferując usługi transgraniczne i tym samym stając się poważnym rywalem dla organizacji zagranicznych.

¹ Czerny M. „Globalizacja a rozwój” wyd. PWN SA, Warszawa 2005

2. CHARAKTERYSTYKA MOBILNEGO PRACOWNIKA

2.1. Definicja mobilności

Mobilność pracowników jest terminem rozumianym na dwa sposoby: jako zmiana miejsca wykonywania pracy (mobilność geograficzna) oraz jako zmiana zawodu lub pracodawcy (mobilność zawodowa). Mobilność pracowników jest najczęściej wynikiem przekształceń natury organizacyjnej i technicznej zachodzącej w przedsiębiorstwie. Również jest rezultatem racjonalizacji struktur zatrudnienia w skali makr- i mikroekonomicznej, zmian koniunkturalnych czy likwidacji nierentownych przedsiębiorstw, a także po prostu dążeniem do poprawienia warunków pracy i życia.

Najpopularniejsze rodzaje mobilności opracowane przez firmę konsultingową PricewaterhouseCoopers&Landwell, wykazały, że istnieje aż osiem rodzajów relokacji pracowników, większość z nich dotyczy przemieszczenie się pracownika za granicę².

Tabela 1. Rodzaje mobilności pracowników

1. Tradycyjny ekspata (<i>Traditional expatriate</i>)	Pracownik przeprowadza się za granicę na długi okres czasu (3-5 lat); ostatnio coraz częściej okres ten jest skracany do 1 roku.
2. Przeniesienie permanentne (<i>Permanent transfer</i>)	Pracownik podpisuje bezterminową umowę o pracę na warunkach lokalnych.
3. Obcokrajowiec (<i>International hire</i>)	Pracownik z innego kraju zatrudniony na lokalnych warunkach.
4. Pracownik lokalny (<i>Local hire</i>)	Pracownicy, którzy urodzili się za granicą i obecnie pracują poza swoim krajem ojczystym, a następnie zostali rekrutowani lokalnie.
5. Pracownik dojeżdżający do pracy za granicę (<i>Cross-border commuter</i>)	Pracownik dojeżdżający do pracy do innego kraju bez zmiany miejsca zamieszkania.
6. Relokacja racjonalna (<i>Rotational assignee</i>)	Pracownik wyjeżdżający do pracy do innego kraju na kilka miesięcy bez zmiany miejsca zamieszkania.
7. Relokacja wirtualna (<i>Virtual assignee</i>)	Pracownik odpowiedzialny za nadzorowanie pracy w kilku krajach bez przemieszczania się (wspierany pracownikami lokalnymi oraz narzędziami informatycznymi z możliwymi podróżami służbowymi).
8. Telepraca (<i>Teleworking</i>)	Pracownik pracuje dla firmy w dowolnym miejscu dzięki narzędziom informatycznym.

Źródło: PricewaterhouseCoopers & Landwell, "Managing mobility matters - a European perspective."

²<http://www.pwc.com/extweb/ncsurvres.nsf/docid/>

Wydaje się, że relokacja racjonalna to najczęściej stosowana forma mobilności przez pracowników. Nie jest związana ze zmianą miejsca zamieszkania, tylko oddelegowaniem za granicę na warunkach zawartych w umowie. Ponadto zapewnia krótszy czas rozłąki z rodziną niż inne rodzaje mobilności. W przypadku, gdy koszty przeniesienia pracownika za granicę są zbyt duże lub przeniesienie nie jest konieczne, istnieją wówczas formy mobilności wykorzystujące narzędzia informatyczne do pracy. Taką formą jest np. relokacja wirtualna, związana z kierowaniem i nadzorowaniem pracy innych na odległość za pomocą komputera, Internetu itp. z ewentualnymi możliwościami wyjazdów służbowych.

Już od kilku lat mobilność stała się słowem-kluczem opisującym procesy zachodzące współcześnie na rynkach pracy państw rozwiniętych. Nie bez przyczyny rok 2006 został ogłoszony przez Komisję Europejską- Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników. Inicjatywa tego projektu miała za zadanie zwiększyć świadomość praw pracowników do swobodnego przemieszczania się, a także wskazać korzyści z niej płynące, a pracodawców zapoznać z możliwymi kosztami takiego przedsięwzięcia. Do wyżej wymienionego celu Unia Europejska powołała specjalną grupę - High Level Task Force (Grupa Zadaniowa Wysokiego Szczebla)³. Służba ta zajmowała się promowaniem oraz usuwaniem wszelkich barier ograniczających mobilność pracowników w celu podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw. Na ten cel przeznaczono 4 mln euro, które zostały rozdzielone między autorów najciekawszych projektów wspierania mobilności. Nagroda specjalna jury, dla najlepiej obiecującego się projektu, została przyznana Wyższej Szkole Humanistyczno- Ekonomicznej w Łodzi, za projekt pt.: „Developing an English, German, Italian and Spanish Language Course for Nurses”.

Odkąd Polska stała się państwem członkowskim Unii Europejskiej, mobilność polskich pracowników wzrosła i rośnie z roku na roku. Jesteśmy coraz bardziej świadomi korzyści i możliwości jakie wiążą się z byciem mobilnym pracownikiem. Zniesienie barier w zakresie swobodnego przepływu towarów i usług, umożliwiło wielu przedsiębiorcom delegowanie swoich pracowników do pracy za granicę oraz zdobywanie rynków zagranicznych.

W związku z powyższym, w artykule zostanie poświęcona uwaga mobilności geograficznej, traktowanej również jako proces delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

2.2. Proces delegowania pracowników w ramach swobody świadczenia usług w krajach członkowskich UE

Zgodnie z Traktatem Ustanawiającym Wspólnotę Europejską „ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Wspólnoty są zakazane w odniesieniu do obywateli Państw Członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w Państwie Wspólnoty innym niż Państwo odbiorcy świadczenia”⁴, wyjątkami są: istnienie uzasadnionego naruszenia porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego lub zdrowia publicznego przez pracownika oddelegowanego. Innym ograniczeniem jest wykazanie przez przedsiębiorstwo, chcące delegować swoich pracowników za granicę, tzw. godnej

³ Report of the high-level task force on the implementation of the right to development on its second meeting; <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN>

⁴ Dz.U.nr 90 poz.864/2 z 2004 art. 49

odnotowania działalności na terenie państwa wysyłającego. Wskazane jest więc, aby w kraju delegującym wielkość obrotów wynosiła 25% obrotów całkowitych. Obroty osiągnięte w kraju delegującym powinny być sprawdzane na przestrzeni 2 lat prowadzenia działalności przez wysyłające przedsiębiorstwo (dla przedsiębiorstw prowadzących działalność od wielu lat). Jeśli działalność jest prowadzona krócej niż 2 lata, to przedsiębiorstwo powinno wykazać obroty z całego okresu prowadzenia działalności, przedstawić liczbę pracowników wysłanych za granicę oraz pozostających w kraju i liczbę umów zawartych w klientami z kraju i zagranicy.

Usługa w rozumieniu w/w Traktatu to świadczenie wykonywane zwykle za wynagrodzeniem w zakresie, w jakim nie są objęte postanowieniami o swobodnym przepływie towarów, kapitału i osób. Ponadto usługa ta powinna posiadać trzy najważniejsze elementy tj.:

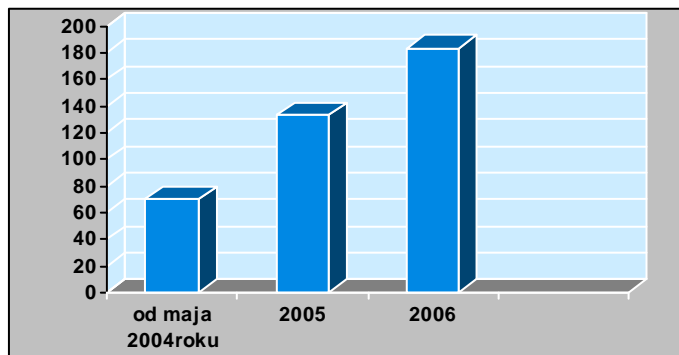
- odpłatność,
- element transgraniczny,
- czasowy charakter świadczenia usług.

Sam proces delegowania pracownika polega, na zmianie miejsca wykonywania pracy, na polecenie pracodawcy, określony czasowo i charakteryzujący się wielozadaniowością i pewną stałością wykonywanych obowiązków, które zazwyczaj nie kończą się z upływem okresu oddelegowania. Czas delegowania powinien być z góry określony, z wyraźnie wskazanym początkiem i końcem wykonywania pracy, w ramach świadczonej usługi i zazwyczaj nie może przekraczać 12 miesięcy. Ponadto między pracownikiem i pracodawcą musi być zawarty aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zmieniają dotychczasową umowę o pracę w zakresie: jej miejsca wykonywania i warunków zatrudnienia.

Pracodawca osoby delegowanej musi wystąpić o wydanie zaświadczenia o podleganiu prawu miejsca zamieszkania tj. uzyskanie formularza E 101, następnie właściwa instytucja ubezpieczeniowa kraju miejsca zamieszkania wydaje także formularz E 111 lub Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego – jako dokument umożliwiający korzystanie z publicznej służby zdrowia w kraju oddelegowania na takich samych zasadach jak osoby zamieszkujące w tym państwie. Zaświadczenie E 101 jest ważne przez okres oddelegowania, najczęściej 12 miesięcy. Po upływie tego czasu, można ewentualnie wystąpić o przedłużenie okresu oddelegowania, ale tylko pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę instytucja ubezpieczeń kraju, na którego terytorium praca jest wykonywana. Formalnym potwierdzeniem zgody jest dokument E 102. Przedłużenie oddelegowania jest możliwe tylko raz⁵.

⁵ Dz. U. U.E. z 05.07.1971 art. 14, Dz. U. U.E. z 27.03.1972

Rys.1 Liczba delegowanych pracowników do pracy za granicę przez polskie przedsiębiorstwa w tys.(dane z 2007 rok opracowane przez ZUS na podstawie liczby wydanych formularzy E 101)



Źródło: ZUS dane z 2007 rok opracowane na podstawie liczby wydanych formularzy E 101

Powyższy rysunek przedstawia wyniki opracowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od momentu stania się przez Polskę członkiem Unii Europejskiej. Łatwo spostrzec, iż liczb osób delegowanych do pracy za granicę rośnie z roku na rok. Tuż po przystąpieniu Polski do UE do grudnia 2004 liczba wydanych formularzy E 101 wynosiła 70 tys. Do końca 2005 roku liczba ta wzrosła prawie dwukrotnie do ponad 133 tys. Rok 2006 to kolejny wzrost sięgający prawie 183 tys. oddelegowanych pracowników. Ta tendencja wzrostowa z pewnością utrzyma się w kolejnych latach.

Jeżeli chodzi o prawa i obowiązki pracownika oddelegowanego to wynikają one z samej umowy o pracę i zawartego do niej aneksu. W związku z miejscem świadczenia pracy (inny kraj), inaczej wygląda rozstrzyganie sporów przed sądem między pracodawcą a pracownikiem. Pracodawca powołuje pracownika przed sąd, odpowiedni jego miejscu zamieszkania, natomiast pracownik chcąc powołać swojego pracodawcę ma prawo wyboru sądu. Może więc zatem wytoczyć sprawę przed sąd w kraju właściwy dla siedziby przedsiębiorstwa albo przed sąd w innym kraju członkowskim właściwym dla siedziby przedstawicielstwa i miejsca wykonywania pracy przez pracownika delegowanego⁶.

Natomiast właściwość prawa stosowanego przed odpowiednim sądem jest wyborem swobodnym, tzn. że jeśli wybór prawa nie jest wyraźnie określony w umowie o pracę lub chociaż w sposób dostateczny nie wynika z postanowień umowy lub okoliczności sprawy, to strony mogą dokonać wyboru prawa dla całej umowy lub tylko dla jej części⁷.

3. CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE MOBILNOŚĆ PO STRONIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Oddelegowanie pracowników do pracy za granicę odbywa się z wielu różnych przyczyn, najczęściej występujące zostały określone przez firmę konsultingową Workforce 2002 HR Trends Survey, wyniki przedstawia tabela 2.

⁶ Dz. U. U.E. z 16.01.2001 nr 12 poz.1

⁷ Dz. U. U.E. z 16.01.2001 nr 12 poz.1 art.19

Tabela 2. Najczęstsze przyczyny przeniesień pracowników przez przedsiębiorstwa za granicę w 2002

Przyczyny zwiększonej relokacji w 2002 roku	% badanych firm
Talent jest potrzebny w innym oddziale firmy	20%
Otworzenie nowej siedziby firmy	9%
Trudno znaleźć wykwalifikowanych pracowników w określonym regionie	9%
Przeniesienie oddziału firmy / fabryki do innego miejsca	7%
Konsolidacja fabryki / biura	6%
Uruchomienie nowych produktów firmy	4%
Inne	4%

Źródło: Workforce 2002 HR Trends Survey.

Według tabeli 2 to zapotrzebowanie na talent, w większości przypadków (20% badanych), powoduje oddelegowanie pracownika do zagranicznego oddziału firmy, związane jest to również z trudnościami w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanej kadry pracowników w miejscu oddziału firmy (9% badanych). Inne przyczyny (w porównywalnych procentach) wynikają z rozbudowy firmy, czyli z otwarciem nowych oddziałów w innym miejscu, przeniesieniem oddziałów, czy po prostu łączeniem przedsiębiorstw.

Po przystąpieniu Polski do krajów UE, otwarcie oddziału przedsiębiorstwa za granicą stało się zjawiskiem częstszym i łatwiejszym w osiągnięciu i niż kiedykolwiek wcześniej, przez polskie przedsiębiorstwa. Oczywiście nadal wiąże się to z ograniczeniami przede wszystkim finansowymi niektórych przedsiębiorstw, także administracyjnymi, prawnymi, politycznymi. Jednakże z drugiej strony swoboda świadczenia usług, swoboda przedsiębiorczości, czy swoboda przepływu towarów i ludzi (wg Traktatu Wspólnoty Europejskiej), ułatwiają działanie przedsiębiorcom, dając tym samym wiele korzyści i możliwości rozwoju.

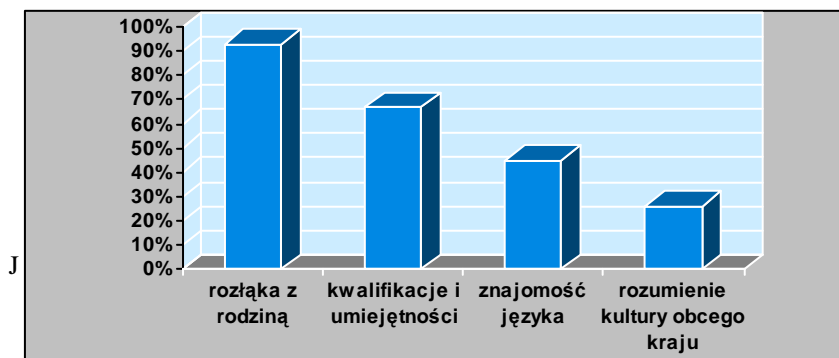
Przedsiębiorstwo delegujące pracowników do pracy za granicę, zwiększa swoje udziały w rynku nie tylko państwowym (zwiększając zaufanie wśród klientów), ale przede wszystkim zagranicznym. W swoim otoczeniu staje się poważnym kontrahentem, konkurentem i dostawcą, umacniającym swoją pozycję.

4. CZYNNIKI (I OGRANICZENIA) KSZTAŁTUJĄCE MOBILNOŚĆ PO STRONIE PRACOWNIKA

Rozpatrywanie mobilności od strony pracownika ma nieco inny charakter niż od strony przedsiębiorstwa. Mobilność geograficzna daje wiele możliwości pracownikom, jeśli tylko są na nią gotowi. Decyzja o przeniesieniu się do pracy za granicę, nie jest niejednokrotnie sprawą indywidualną, ale często decyzją podejmowaną wspólnie z rodziną. Skłonność do mobilności staje się większa, jeśli istnieje możliwość zabrania ze

sobą, za granicę rodziny, a także znalezienie pracy dla współmałżonka w przypadku, jeśli on też poświęca się karierze.

Rys. 2 Bariery ograniczające przeniesienie się pracowników do pracy za granicę.



Źródło: opracowanie własne

Według przeprowadzonych badań (badania własne liczba badanych przedsiębiorstw 42), to właśnie rozłąka z rodziną (93% ankietowanych) jest największą barierą w przeniesieniu się do innego państwa. Ponadto planując przeniesienie należy zwrócić uwagę na takie ograniczenia jak: umiejętności językowe (45%), odpowiednie kwalifikacje i umiejętności (67%), czy chociażby rozumienie przez pracownika kultury danego kraju (26%). Wyżej wymienione czynniki są również determinantami przy podjęciu decyzji przez przełożonych o oddelegowaniu pracownika do innego kraju. Dlatego w większości przypadków mobilny pracownik to pracownik wzorcowy, a także gotowy na zmiany i wyzwania, i nie obawiający się ich.

5. WNIOSKI

Mobilność geograficzna Polaków staje się coraz bardziej widoczna w Europie i na świecie. Decydujemy się na podjęcie pracy za granicą, czy to z pomocą przedsiębiorstwa, czy w indywidualnym zakresie, ponieważ wiążemy z tym nadzieje na poprawę warunków życia oraz wstąpienie w nowe stadium rozwoju własnej kariery. Dla wielu Polaków to szansa na sprawdzenie się, dążenie do samorealizacji i sukcesu, zdobywanie nowych umiejętności i doświadczeń. Mobilność geograficzna polskich pracowników, może nie jest jeszcze tak wysoka, jak np. Amerykanów, którzy sześciokrotnie częściej zmieniają miejsce zamieszkania w poszukiwaniu pracy, ale z roku na rok liczba delegowanych oraz migrujących pracowników wzrasta. W większości przypadków dzieje się tak za sprawą młodych ludzi kończących studia i nie widzących dalszych perspektyw życia i rozwoju w ojczystym kraju.

LITERATURA

- [1] Czerny M. „Globalizacja a rozwój” wyd. PWN SA, Warszawa 2005
- [2] Dz. U. U.E. z 05.07.1971 art. 14, Dz. U. U.E. z 27.03.1972
- [3] Dz. U. U.E. z 16.01.2001 nr 12 poz.1
- [4] Dz. U. U.E. z 16.01.2001 nr 12 poz.1 art.19
- [5] Dz.U.nr 90 poz.864/2 z 2004 art. 49

[6] <http://www.pwc.com/extweb/ncsurvres.nsf/docid/>

[7] Report of the high-level task force on the implementation of the right to development on its second meeting; <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN>

THE WORKERS' MOBILITY IN THE INTEGRATED EUROPE

Summery: The article shows an issue of company worker's mobility in the integrated Europe. At first, the mobility of employees is considered with regards to the process of delegating them by the companies according to the freedom of mobility service in the countries of European Union. The author of the article underlines the most frequent reasons of business traveling and working in different European countries. It is shown that being a mobile employee gives new opportunities, however there are also some side effects which are the consequence of it.