

WYWIAD » „The Wall Street Journal Polska” rozmawia z Vladimírem Szpidlą, komisarzem Unii Europejskiej ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równości szans

Tygodniowy czas pracy można ustalić zgodnie z potrzebami różnych państw

Hanna Tobolska: *Bardzo gorącym tematem w Polsce jest teraz czas pracy lekarzy. Czy jest szansa na rozwiązanie tego problemu i generalnie sporu o czas trwania tygodnia pracy?*

Vladimír Szpidla: Ta kwestia jest wciąż otwarta, ale nigdy nie byliśmy tak blisko podjęcia decyzji. Przypominam, że mamy dyrektywę regulującą czas pracy. Ma ona zapewniać zdrowie i bezpieczeństwo, dlatego zakłada, że pracujemy 48 godzin tygodniowo. Nie podważamy tego limitu. Z drugiej jednak strony w ramach pewnych ograniczeń istnieje możliwość pracy nawet do 72 godzin. Pozwala na to klauzula opt out, która tym samym rozwiązuje polskie problemy, czyli m.in. sprawę dyżurów lekarzy. Ja uważam, że interpretacja Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu jest słuszna. Jeżeli ktoś dyżuruje w pracy, to należy mu to wliczać do czasu pracy. Jednak ta interpretacja dyrektywy powoduje problemy w niektórych państwach członkowskich. Nie we wszystkich, ale np. w Polsce tak. Dlatego potrzebne są zmiany w dyrektywie. Z jednej strony trzeba zapewnić nadal ochronę pracowników, aby nie czuli się eksploatowani, z drugiej strony – znaleźć takie zasady, które pozwolą państwom członkowskim rozwiązać swoje problemy. To nie jest łatwe.

A co pana zdaniem jest największym wyzwaniem na polskim rynku pracy? Podjęcie jakich konkretnych działań uważa pan za najpilniejsze?

Przede wszystkim chciałbym podkreślić, że chociaż sytuacja nie jest idealna i wiele jest do zrobienia, to widać jasno, że się poprawia. Nadal jest wysokie, 11-procentowe bezrobocie, mnie się jednak wydaje, że najważniejszym problemem jest wciąż bardzo niska stopa zatrudnienia. Polskę czeka dalszy ciąg transformacji, w szczególności dotyczy to obszarów wiejskich. Zbyt mało mieszkańców wsi uczestniczy w rynku pracy, należy ich jakoś włączyć. Trzeba zrobić wszystko, aby maksymalnie wykorzystać kapitał ludzki. To nie będzie możliwe bez poważnych zmian w systemie edukacji. Obecne systemy kształcenia i szkoleń nie odpowiadają potrzebom rynku pracy. Potrzebny jest też nowoczesny i skuteczny system opieki społecznej i ochrony zdrowia.

Czy jest pan zadowolony z wykorzystania przez Polskę unijnych środków, przeznaczonych na poprawę sytuacji na rynku pracy?

Na co będzie w największej mierze przeznaczona główna pula najnowszej pomocy z perspektywy finansowej 2007 – 2013?

Mamy już za sobą krótką fazę 2004 – 2006. Miałem właśnie okazję porozmawiać z polskimi władzami na temat wykorzystania unijnych funduszy, m.in. z programu Equal. Wyniki – a nie są to słowa rzucone na wiatr, tylko twarde liczby potwierdzone metodami naukowymi –

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski





Vladimir Szpidla

Teraz dostępu do swoich rynków pracy bronią Austria, Belgia, Dania, Francja i Niemcy. Są jednak wszelkie podstawy by sądzić, że w 2009 roku zostaną tylko dwa państwa, które będą przy tym obstawać. Wszystkie pozostałe rynki będą otwarte. Warto jednak wiedzieć, że na „zamkniętym” rynku niemieckim pracuje obecnie tylu obcokrajowców co w „otwartej” Wielkiej Brytanii

wskazują, że dzięki tym środkom powstało 320 tysięcy nowych miejsc pracy. Jeśli się nie mylę, to ponad 30 procent wszystkich miejsc pracy, które w tym okresie powstały w Polsce. Uważam to za wielki sukces.

Sukces to mocne słowo...

Mamy złożoną sytuację, a w takiej trudno o same sukcesy. Musimy jednak zdać sobie sprawę z tego, że sukcesy są. W moim rozumieniu przekroczyliśmy już etap zarządzania kryzysowego i wkroczyliśmy w fazę zarządzania rozwojem. To ważne, bo jak pani wie, w Perspektywie Finansowej 2007 - 2013 Polska otrzymała 10 miliardów euro i to jest największy projekt w historii Europejskiego Funduszu Społecznego.

Czy Niemcy i Austria utrzymają aż do 2012 roku ograniczenia w dostępie Polaków i obywateli innych nowych krajów Unii Europejskiej do swego rynku pracy?

Tego, oczywiście, nie wiem. Obecnie dostępu do swego rynku pracy bronią Austria, Belgia, Dania, Francja i Niemcy. Są jednak wszelkie podstawy, by sądzić, że w 2009 roku będziemy mieli tylko dwa państwa, które nadal będą przy tym obstawać. Proszę zauważyć, że powiedziałem „dwa państwa”, a to nie znaczy, że to muszą być właśnie Niemcy i Austria. Chciałbym być optymistą i powiedzieć, że nie będzie już żadnych barier i że wszystkie rynki będą otwarte, ale podejrzewam, że dwa państwa tego nie uczynią. To jest dość ciekawe zagadnienie. Pani mówi, że rynki Niemiec i Austrii są zamknięte, ale tak na-

prawdę to one się stopniowo otwierają. Na przykład w Niemczech mówi się o tym, że jest pół miliona pracowników z nowych państw Unii, a to przecież odpowiadało danym, jakie charakteryzują otwarty przecież formalnie dla obcokrajowców rynek Wielkiej Brytanii.

Jakie konsekwencje otwarcia unijnego rynku pracy uważa pan za najważniejsze?

Pierwszą, pozytywną konsekwencją jest poprawa jakości rynku pracy w całej Europie. Kiedy obejmowałem funkcję unijnego komisarza, mówiłono: co to za europejski model socjalny, skoro mamy 20 milionów bezrobotnych? Teraz to jest już tylko 14 milionów, a to oznacza, że powstało przynajmniej sześć milionów miejsc pracy. I to jest naprawdę duży sukces. Ważne, że w krajach przyjmujących pracowników nie dochodzi do dużych zaburzeń. Według naszych badań to nie jest proces zastępowania miejscowej siły roboczej, tylko proces uzupełniania siły roboczej nowymi pracownikami. W Polsce, oczywiście, widzimy także szkodliwe konsekwencje tego zjawiska. To są efekty społeczne. Duża emigracja ludzi w wieku aktywności zawodowej powoduje zle oddziaływanie na dzieci, rodzinę. To nie jest zjawisko bez strefy cienia, ale jeśli spojrzymy ogólnie, na aspekt gospodarczy, polityczny, to widzimy raczej pozytywne tego dużego przepływu ludzi.

Chciałbym też podkreślić, że emigracja i swobodny przepływ pracowników to nie jest zjawisko zmierzające w jednym kierunku. Jeśli spoj-

rzymy w dłuższej perspektywie, to przynajmniej połowa osób, które uczestniczą w tym ruchu, będzie wracać do swoich krajów. Ci ludzie powrócą z nową wiedzą, nowymi doświadczeniami. To cenne zdobycze, bo na przykład znajomość języków obcych można równie dobrze zdobywać na miejscu, możemy się uczyć angielskiego w Warszawie, jednak jeśli chodzi o doświadczenie, o bezpośrednie zetknięcie się z systemem, z przedsiębiorczością, ze społeczeństwem, z wchodzeniem w bezpośrednie kontakty, to jest już zupełnie inna sprawa.

Czy Komisja Europejska prowadzi szczegółowy monitoring tego zjawiska? Jakie główne problemy są przedmiotem niepokoju: praca na czarno, prawa pracownicze, zatrudnienie poniżej kwalifikacji, nieadekwatne wynagrodzenia?

Komisja Europejska przygląda się tej sytuacji. To oczywiście. Mamy regularne systemy monitoringów, tworzymy raporty. Dotyczą one całego rynku pracy, nie tylko przepływu pracowników. Niektóre dane wydają się nam jednak niepewne, dlatego jeszcze doskonalimy ten system kontroli. Szczególną uwagę poświęcam pracy niezarejestrowanej i dumpingowi społecznemu. Trzeba jasno podkreślić, że praca na czarno nie jest wyłącznie wynikiem swobodnego przepływu pracowników, chociaż sytuacja styczności różnych systemów rynków pracy, które istnieją w różnych państwach członkowskich Unii Europejskiej, daje rzecz jasna dodatkowe możliwości powstawania takiego zjawiska. Dumping społeczny zawsze występuje w warunkach nieformalnych. Nie pojawia się tam, gdzie stosunki pracy są sformalizowane. Przygotowaliśmy właśnie komunikat na temat pracy niezadeklarowanej, niezarejestrowanej i staramy się doprowadzić do jak najlepszej współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie zajmowania się tym zjawiskiem. Byłoby przesadą, gdybyśmy chcieli wprowadzić w systemie społecznym taki twór, jakim na przykład w dziedzinie bezpieczeństwa jest Europol. Chcemy jednak osiągnąć podobną skuteczność, jaką ma Europol, poprzez koordynację naszych systemów. Obecnie przygotowujemy strategię dotyczącą mobilności w Europie. Chcemy zapewnić, że nie musimy być w sytuacji dumpingu społecznego, bo w każdej sytuacji w każdym państwie jesteśmy chronieni tym systemem społecznym.

Jak blisko finału jest sprawa przenoszenia emerytur?

Rozporządzenie 1408 już określa, jak wygląda sprawa emerytur podstawowych. Pozostaje kwestia przenoszenia emerytur dodatkowych. Jest wiele innych spraw do uregulowania. Jeśli się przenosimy i zaczynamy pracę w innym państwie, to zawsze będziemy mieli z tym związane jakieś problemy. Jeśli chodzi o

prawa pacjentów, to już wiemy, że sytuacje wyjątkowe, awaryjne - kiedy wzywa się na przykład pogotowie - są mniej więcej uregulowane. Pozostaje kwestia zwykłego leczenia. Tego jeszcze nie uregulowaliśmy, ale tworzymy zręby zasad.

Liczne wyjazdy Polaków za granicę spowodowały kłopoty na rodzimym rynku pracy. Jak pan ocenia szanse na pozyskanie przez polskie firmy pracowników spoza obszaru Unii Europejskiej? Czy tak oczekiwane wejście do strefy Schengen nie skomplikuje tego procesu?

Możemy odpowiedzieć na to ważne pytanie na dwa sposoby - albo spekulować, albo spojrzeć na doświadczenie innych. Na przykład w Hiszpanii mamy dość dużą imigrację, a jednak odbywa się to w ramach systemu Schengen. Widzimy, że nawet w ramach systemu Schengen możemy przyjmować emigrantów, nie powodując zbyt dużych problemów. Ale odpowiadając wprost, stwierdzam, że oczywiście jest pewne zagrożenie, dlatego Europa zastanawia się nad stworzeniem wspólnej polityki imigracyjnej. Wiemy, że jeśli jedno państwo znajdujące się w strefie Schengen zezwoli na emigrację, to oczywiście wpływa to na państwa sąsiadujące.

Zapytam inaczej - czy będąc w Schengen Polska może zliberalizować swoją politykę imigracyjną na linii Polska - Ukraina, Polska - Rosja, szerzej otworzyć swój rynek na pracowników z tych krajów?

Po pierwsze, wejście do strefy Schengen nie zmienia w istotny sposób swobodnego przepływu pracowników do Polski. Inna sprawa, że zawsze trzeba mieć na uwadze kwestię obszaru wspólnego i innych państw. I dlatego Europa szuka możliwości wyważenia, znalezienia równowagi dla tej polityki dla całego obszaru Europy. Na razie jeszcze tego nie ma. Pracujemy nad tym.

Jeśli ktoś dyżuruje w pracy - np. lekarz lub strażak - to należy mu to wliczać do czasu pracy. Jednak ta interpretacja unijnej dyrektywy wywołuje problemy w niektórych państwach członkowskich. Dlatego potrzebne są takie zmiany w przepisach, które z jednej strony będą chronić pracowników przed nadmierną eksploatacją, a z drugiej strony pozwolą poszczególnym państwom rozwiązywać swoje problemy

