

Tekst wystąpienia Danuty Jazłowieckiej, Wiceprzewodniczącej Komisji ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych PE

Szanowni Państwo

jest mi niezmiernie miło, już po raz trzeci, uczestniczyć w tak ważnym wydarzeniu jakim jest Europejski Kongres Mobilności Pracy, który stanowi jedną z podstawowych okazji do merytorycznej i rzeczowej debaty na temat mobilności pracy i usług na rynku wewnętrznym w Europie. Dzisiaj mam przyjemności niejako witać Państwa na tegorocznym dwu-dniowym kongresie, który, jestem pewna, będzie kolejną wspaniałą okazją do wymiany poglądów i spostrzeżeń na temat, tak dynamicznie ostatnio rozwijającego się zjawiska, jakim jest delegowanie pracowników. Delegowanie pracowników nie może być jednak odizolowane od szerszego kontekstu swobód na rynku wewnętrznym, które z pewnością znajdą również swoje miejsce w debacie.

Goście i słuchacze Kongresu wykazują się zazwyczaj nieprzeciętną wiedzą w zakresie mobilności pracy i usług, stąd przede mną wielkie wyzwanie aby utrzymać Państwa uwagę i zainteresowanie oraz zachęcić do refleksji i późniejszej debaty. Ze względu na pełnioną przeze mnie funkcję, Europościa, chciałabym przedstawić Państwu kontekst europejski, spojrzenie z punktu widzenia Parlamentu goszczącego przedstawicieli 28śmu Państw Członkowskich, gdzie kompromis i wzajemne zrozumienie są podstawą zgody i współpracy. Po pięciu latach w Brukseli oraz ponad dwóch latach intensywnych prac nad dyrektywą wdrożeniową o delegowaniu pracowników, to właśnie umiejętność zrozumienia drugiej strony i postawienia się w jej sytuacji potwierdziły, że jest to lekcja i wyzwanie dla polityków.

Nie ulega wątpliwości, że Unia Europejska po wielkim rozszerzeniu w 2004 roku o państwa Europy Środkowo- Wschodniej, Cypr i Maltę nigdy nie będzie tą samą wspólnotą pod kątem politycznym, gospodarczym i społecznym, co w przeszłości.

Skupiając się na aspektach społeczno- gospodarczych warto przypomnieć, że wraz z rozszerzeniem wspólny rynek powiększył się o miliony nowych konsumentów oraz tysiące nowych firm, z którymi przedsiębiorcy z Europy Zachodniej musieli nauczyć się współpracować i konkurować. Po 2004 roku wiele krajów przeżyło także wzmożony napływ pracowników z nowych państw członkowskich. Średnio emigracja z Europy Środkowej i Wschodniej wzrosła o 180%, a i tak sama mobilność całej Europy jest na poziomie zaledwie 3%. Pomimo wielu trudnych wyzwań i obaw ze strony obywateli dzisiaj możemy stwierdzić, że per saldo proces rozszerzenia Unii Europejskiej był korzystny dla obu stron. Produkt krajowy brutto w krajach „starej Unii” wzrósł średnio o 1%, nastąpił wzrost przepływów handlowych a migrujący pracownicy wypełnili luki i niedobory w zatrudnieniu w wielu zawodach oraz regionach.

Niestety, w związku z kryzysem i spowolnieniem gospodarczym w Europie, klimat polityczny w Unii Europejskiej oraz w krajach członkowskich uległ znacznemu pogorszeniu. Coraz częściej zamiast o korzyściach płynących z rozszerzenia słychać o nieuczciwej konkurencji, dumpingu socjalnym, zabieraniu miejsc pracy, turystyce socjalnej. Nie można zaprzeczyć, iż poza poziomem rozwoju gospodarczego, poziomem płac i wysokością składek, Państwa Członkowskie różnią się również tzw. kulturą biznesu

i sposobem podchodzenia do przedsiębiorczości. Tak jak skandynawski przedsiębiorca różni się od swojego włoskiego odpowiednika, tak też widzimy różnice na linii wschód- zachód. Czasem tak różne „światy” potrzebują czasu, aby wypracować wspólny język i wspólne zasady, co nie odbywa się bez konfliktów i rosnącego antagonizmu. Nie możemy jednak dopuścić, aby jednostkowe przykłady złych doświadczeń tworzyły wizerunek współpracy przedsiębiorców na całym rynku wewnętrznym i stawały się przesłanką do wprowadzania barier. Aby jednak dowieść, o jakim procencie wykroczeń mówimy i czy stanowią one mniejszość czy większość przypadków, potrzebujemy danych. Rzetelnych danych. Danych zbieranych na poziomie unijnym, krajowym, ale i regionalnym i lokalnym. Danych nieprzetworzonych i zbieranych w sposób na tyle zharmonizowany, aby były one porównywalne. Dlaczego dane są w tym przypadku tak istotne? Ponieważ to one stanowią, bądź raczej powinny stanowić, punkt wyjścia do nowych propozycji legislacyjnych, to one mogą też powstrzymać propozycje czy poprawki płynące z czystego protekcjonizmu czy populizmu. Brak rzetelnych danych doprowadza zbyt często do sytuacji, w której podstawą pewnych propozycji legislacyjnych jest wizja rzeczywistości opartej o sporadyczne, bądź jednostkowe negatywne przypadki, na tyle nagłośnione i powtarzane, iż stają się one odnośnikiem realiów. Z punktu widzenia legislatora, dysponowanie rzetelnymi danymi i statystykami oraz ich odpowiednia analiza są podstawą solidnego ustawodawstwa. Niestety nie zawsze takie dane są dostępne, a oczywistym jest też, iż nie mogą być one zebrane z dnia na dzień i wymagają wieloletniej pracy i inwestycji. Aby powstrzymać więc falę narastającego antagonizmu i populizmu, potrzebujemy wzmocnić i usprawnić aspekt zbierania, archiwizowania i analizowania precyzyjnych i porównywalnych danych oraz informowania o nich naszych obywateli. Nasze obawy i wątpliwości, w przypadku ograniczonej wiedzy na dany temat, stają się często wspaniałą pożywką dla nieodpowiedzialnej działalności politycznej. To zdecydowanie utrudnia debatę na temat polityki zatrudnienia i polityki społecznej w Unii Europejskiej, a także debatę na temat przyszłości Wspólnego Rynku. Przeszkadza to szczególnie dzisiaj, gdy konieczna jest zmiana Europejskiego Modelu Społecznego, tak bardzo nieprzystającego do standardów XXI wieku.

Rozmawiałam już na ten temat z Panią Komisarz Thyssen, między innymi podczas jej przesłuchania w Parlamencie Europejskim, wierzę więc że uda nam się coś w tym zakresie osiągnąć podczas obecnej legislatury. W ostatnich latach coraz częściej powstaje obraz Unii jako organizacji przyczyniającej się do problemów gospodarczych i społecznych. Jednym z priorytetów instytucji europejskich oraz państw członkowskich powinno być zatem zmierzenie się z tym problemem. Trudne decyzje potrzebują wsparcia społecznego. Bedzie ono możliwe do uzyskania jedynie wówczas, gdy obywatele otrzymają przejrzyste i oparte na faktach informacje na temat korzyści gospodarczych i społecznych wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej, ale także ich odpowiedzialności.

Powracając jednak do tematu mobilności zarówno pracowników jak i usług na rynku wewnętrznym, nie sposób dokonać ich analizy bez przeglądu swobód, które są fundamentem największego w historii europejskiego przedsięwzięcia, jakim jest Unia Europejska. Swobody przemieszczania się czy świadczenia usług były zamysłem mającym łączyć, a nie dzielić. Stworzone po to, aby jednoczyć nas w różnorodności. Kiedyś niepodważalne, dziś są krytykowane przez niektóre kraje i traktowane, jako źródło problemów. Zapisane w Traktatach, otrzymały status „nietykalności” właśnie po to, aby nienaruszone wychodzić z czasów zawirowań politycznych czy depresji gospodarczej. Dzisiaj jednak musimy zrozumieć sens

i przyczynę otwarcia debaty na temat zmian i wyzwań, jakie niosą ze sobą wspomniane swobody. Dla jednych Państw Członkowskich swobody na rynku wewnętrznym są niepodważalne, ponieważ to one były podstawą decyzji o przystąpieniu do samej Unii Europejskiej, dla innych, dzisiejsze migracje i konkurencja wewnątrz Unii na tyle zmieniły sens i funkcjonowanie rynku wewnętrznego, iż stały się niemalże przesłanką do porzucenia członkostwa. Bądźmy więc otwarci na debatę, której celem jest opracowanie takich rozwiązań i ulepszeń, dzięki którym zarówno swobody na rynku wewnętrznym jak i skład Unii Europejskiej nie ulegną zmianie, a wręcz się wzmocnią. To merytoryczną dyskusją a nie szantażem wymuszano od lat najlepsze rozwiązania na unijnym forum. Powinniśmy więc starać się utrzymać ten trend i stać się prekursorami pozytywnych rozwiązań.

Przechodząc do konkretów – w ostatnich latach zauważamy nie tylko próbę ograniczenia swobody przepływu osób, ale także próbę ograniczania swobody przedsiębiorczości i świadczenia usług na rynku wewnętrznym. Przykład Niemiec nakładających obowiązek stosowania płacy minimalnej oraz innych wymogów administracyjnych w stosunku do międzynarodowych przewozów transportowych, tranzytu i kabotażu, jest papierkiem lakmusowym na to, w jakim kierunku pójdzie przyszła reforma pakietu drogowego i nowych propozycji legislacyjnych w zakresie prawa pracy. Może być to także krok w kierunku ujednoczenia systemów wynagrodzeń w Europie, a w przyszłości, kto wie, może chęci wprowadzenia wspólnej płacy minimalnej, o co już dziś zabiegają między innymi Europosłowie z grupy Socjalistów w Parlamencie Europejskim. Na kanwie dumpingu socjalnego i płacowego, część krajów Europy Zachodniej dąży do zrównania obciążeń wynikających z wynagrodzenia oraz zabezpieczenia społecznego chcąc tym samym pozbyć się konkurencji firm funkcjonujących w warunkach niższych kosztów pracy. To jak Komisja Europejska oceni nowe niemieckie prawo będzie wyznacznikiem dla działalności innych państw członkowskich. Uptywający czas od rozpoczęcia procedury EU-pilot i narastające wraz nim napięcie, świadczą wyłącznie o tym, z jak bardzo skomplikowaną sytuacją mamy do czynienia i jak wielką wagę będzie miała odpowiedź Komisji Europejskiej.

Kolejnym przykładem jest dyrektywa wdrożeniowa dotycząca delegowania pracowników. Sama praca nad dyrektywą była ciężką próbą znalezienia kompromisu pomiędzy tymi krajami, które chciały chronić swobody przepływu usług a tymi, które poprzez dodatkowe obciążenia administracyjne i kontrolne próbowały ograniczyć dostęp do swoich rynków. Ostatecznie udało się osiągnąć porozumienie, które z jednej strony daje odpowiednie zabezpieczenie pracownikom, z drugiej pozwala na korzystanie z delegowania w warunkach pewności prawnej. Niestety kolejnym wyzwaniem będzie proces wdrożenia dyrektywy. Już dzisiaj pojawiają się sygnały wskazujące na to, że niektóre kraje mogą w zbyt rygorystyczny sposób interpretować dyrektywę i tym samym tworzyć przepisy, które będą nieuzasadnione i nieproporcjonalne. Zadaniem dla instytucji unijnych, naszego rządu, ale także dla przedsiębiorstw działających na rynkach w krajach UE, jest obecnie uważne monitorowanie procesu wdrażania dyrektywy z 2014 roku dotyczącej delegowania pracowników.

Dzisiaj więc przyszłość delegowania leży w rękach legislatorów narodowych, a następnie inspekcji pracy Państw Członkowskich, oraz nas – obserwatorów, którzy powinni łącznie z Komisją Europejską bacznie przyglądać się wdrażanym przepisom. Szczególnie na inspekcjach pracy spoczywa wielka odpowiedzialność za wdrożenie, wzmocnienie i utrzymanie standardów unijnych.

W tym zakresie, mam wrażenie, zbyt mało mówi się o współpracy inspektorów z różnych Państw Członkowskich. Zwróćmy uwagę przecież, iż inspekcja z danego Państwa Członkowskiego zmagając się z niekiedy skomplikowanym przypadkiem delegowania, nie jest w stanie ustalić wszystkich danych bez pomocy inspekcji z kraju pochodzenia danego przedsiębiorcy czy pracownika. Sprawna wymiana informacji jest, więc podstawą sprawnego i bezkonfliktowego funkcjonowania rynku usług.

Parę miesięcy temu uczestniczyłam w konferencji podsumowującej tzw. projekt EURODETACHMENT (eurodetaszma), którego celem było stworzenie ścisłej współpracy pomiędzy inspektorami pracy zajmującymi się delegowaniem w Państwach Członkowskich. Byłam pod wielkim wrażeniem praktycznych rezultatów osiągniętych dzięki „chciałoby się powiedzieć – zwyczajnej” platformie spotkań i wymiany doświadczeń pomiędzy przedstawicielami administracji publicznych – inspekcji pracy oraz partnerami społecznymi. Tak teoretycznie proste rozwiązanie pozwoliło, w opinii samych uczestników, w znacznym stopniu usprawnić współpracę i wymianę informacji, nawet, a może szczególnie, dzięki zawiązanym kontaktom osobistym. Jeśli są dzisiaj na sali przedstawiciele inspekcji pracy, myślę że warto aby i oni opowiedzieli o swoich doświadczeniach, które mogłyby posłużyć za podstawę dalszych rozwiązań.

Delegowanie pracowników dotyka tak wielu wątków i wrażliwych kwestii, iż nie sposób poruszyć wszystko w kilkuminutowym wystąpieniu. Patrząc jednak na program, który przygotowali organizatorzy Kongresu, jestem pewna, iż nikt nie opuści jutro sali z niedosytem informacji czy dyskusji. Z mojej strony dziękuję, więc raz jeszcze organizatorom za zaproszenie oraz wspinałą i co ważne, owocną współpracę, która trwa już od kilku lat. Jesteście Państwo – Inicjatywa Mobilności Pracy, wzorem konkretnej działalności i skutecznego dialogu z legislatores na poziomie zarówno unijnym jak i narodowym. Mam nadzieję, że dzięki Państwa doświadczeniu i pracy ten rodzaj współpracy na linii ustawodawca – przedsiębiorca – nauka, będzie w Polsce rozwijany i kultywowany.

Bardzo dziękuję za uwagę i życzę owocnej debaty.