

Europejscy partnerzy społeczni o migracjach

Wywiad z Johnem Monksiem, Sekretarzem Generalnym Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i z Philippem de Buckem, Sekretarzem Generalnym BusinessEurope

Komisja Europejska jest bardzo aktywna w obszarze migracji. Na czym Panów zdaniem powinna się koncentrować przyszła polityka migracyjna Unii Europejskiej?

John Monks: Europa dotychczas odnosiła sukces w dziedzinie migracji, jednak w przyszłości sytuacja może stać się znacznie trudniejsza. Jeżeli trudności ekonomiczne, jakie obecnie obserwujemy, przekształcą się w kryzys ekonomiczny, a bezrobocie zacznie rosnąć, wtedy migracje staną się istotną kwestią polityczną. W szczególności odnosi się to do migracji spoza Unii Europejskiej. Mobilność wewnątrz UE jest co do zasady nadal postrzegana jako zjawisko pozytywne - chociaż i tu obserwujemy pewne negatywne emocje.

Philippe de Buck: To bardzo istotna kwestia. Jako partnerzy społeczni jesteśmy przygotowani do tego, żeby zaangażować się w sprawę migracji. Dlatego chcemy być aktywni i oczekujemy, że działania podejmowane w tym obszarze będą z nami konsultowane. Potrzeby naszej gospodarki wywołane starzeniem się społeczeństw i globalizacją powodują, że będziemy musieli zintegrować większą liczbę imigrantów. Nie ma wątpliwości, że jeżeli nie zadamy o to, żeby mieć wystarczającą liczbę wykwalifikowanych pracowników, w przyszłości staniemy przed problemem luk na rynku pracy. Ponadto, dla przedsiębiorstw o globalnym zasięgu ważne jest, aby ich pracownicy byli w stanie przemieszczać się spoza Europy do Europy i, oczywiście, w przeciwnym kierunku. Jest o czym dyskutować, pamiętajmy jednak, że rozmawiamy o przepisach narodowych oraz, że kompetencje Komisji i jej możliwości oddziaływania w tym obszarze są dość ograniczone.

Jakie są Panów poglądy na propozycję Komisji Europejskiej odnośnie do Niebieskiej Karty, której zadaniem byłoby zachęcanie wysoko wykwalifikowanych pracowników do pracy na europejskim rynku pracy?

JM: Rozumowanie Komisji jest dla nas jasne, ale odnosimy wrażenie, że jest ona zbyt ukierunkowana na elity. Pomysł, by Europa zatrzaśniała drzwi przed biednymi i zmarginalizowanymi, a otwierała je tylko dla utalentowanych i przedsiębiorczych, stoi w sprzeczności z naszą wizją kontaktów Europy z Afryką i innymi biednymi regionami świata. Dlatego też, o ile stoimy na stanowisku, że imigracja powinna być powiązana z rynkiem pracy i akceptujemy konieczność utrzymania ograniczeń, nie do końca odpowiada nam ta propozycja. Myślę, że potrzebujemy wysoko wykwalifikowanych migrantów, ale potrzebujemy też pracowników innego rodzaju.

PdB: Od początku popieramy Niebieską Kartę, ponieważ daje ona możliwość osobom z zewnątrz uczestniczenia w rozwoju UE. Ponadto przedsiębiorstwa działające na skalę globalną muszą mieć możliwość przenoszenia swoich pracowników. Jest to również rozwiązanie problemu niedoborów wykwalifikowanych kadr.

Niektóre państwa członkowskie obawiają się, że Niebieska Karta zmniejszy zaangażowanie przedsiębiorstw w szkolenie pracowników. Czy podzielacie Panowie te obawy?

JM: Takie ryzyko jest duże. Na przykład system szkolnictwa zawodowego w Niemczech jest powszechnie bardzo wysoko oceniany, jednak ostatnio musi coraz intensywniej walczyć o zainteresowanie młodych ludzi na takim poziomie, jakich przyciągał dotychczas. Ponadto ten system jest drogi, także pokusa, żeby zatrudnić pracowników przeskolonych gdzie indziej, jest coraz większa.

PdB: Nie podzielam obaw odnośnie do zaangażowania firm w szko-

lenia. Z dwóch powodów. Po pierwsze, przedsiębiorstwa rozumieją wagę szkoleń zawodowych i uczenia się przez całe życie. Po drugie, nie mówimy tu o tysiącach osób przybywających z Chin, Indii i całego świata. Pamiętajmy, że rozmawiamy o systemie polegającym na tym, że dana osoba, wjeżdżając do UE, ma już w ręku kontrakt - dlatego nie będzie to masowy napływ. I ten ruch będzie bardzo dokładnie regulowany - Niebieska Karta będzie umożliwiała wjazd na teren UE w oparciu o przepisy państwa członkowskiego, do którego dana osoba się kieruje.

W zeszłym roku Komisja Europejska przygotowała projekt Dyrektywy nakładającej kary dla pracodawców zatrudniających nielegalnie obywateli państw trzecich. Jakie jest stanowisko partnerów społecznych w tej sprawie?

JM: Popieramy próby lepszego zarządzania migracjami w Europie, mające ograniczyć ryzyko łamania praw nielegalnych pracowników przez pracodawców. Nie tylko dlatego że generalnie wierzymy w konieczność ochrony praw pracowniczych, ale dlatego że wierzymy, że jest to lepsze również dla społeczeństwa przyjmującego.

PdB: Jesteśmy przeciwni pracy „na czarno”, gdyż stanowi ona element nieuczciwej konkurencji. Tak więc wszystko, co może być zrobione, żeby walczyć z tym zjawiskiem, powinno być zrobione. To bardzo ważne, żeby przedsiębiorstwa miały jasność i znały zasady gry - a także, żeby postępowały zgodnie z tymi zasadami. Ale jak już to sygnalizowaliśmy, mamy pewne wątpliwości co do metod, jakimi posługuje się ta dyrektywa. Chcemy uniknąć wprowadzania nieefektywnych procedur. Ponadto kwestia nielegalnego zatrudnienia to jest coś, z czym naprawdę powinniśmy sobie radzić na poziomie państw narodowych.

Kluczowym zagadnieniem jest integracja imigrantów na rynku pracy, jednak osiągnięcia państw członkowskich w tym obszarze są bardzo różne. Co może być zrobione, by podnieść wskaźnik zatrudnienia imigrantów?

JM: Dobra wiadomość jest taka, że ta sytuacja nie odnosi się do obywateli UE, którzy dość dobrze się asymilują. Zdecydowanie jest to trudniejsze w wypadku przedstawicieli innych kultur, chociaż np. Chińczycy w Londynie nie wiedzą, co to bezrobocie. Wspólnota hinduska też na ogół radzi sobie bardzo dobrze. Niestety znacznie gorzej funkcjonują inne nacje, a sytuacja pogarsza się z jednego pokolenia na drugie. Tak więc kwestia mieszania się kultur jest znacznie poważniejsza, niż sądziliśmy. Interesujące pytanie polityczne brzmi: czy mamy iść w stronę brytyjskiego modelu wielokulturowego, czy raczej amerykańskiego modelu „posłuszeństwa fladze”, który sprawia, że wszyscy są Amerykanami?

PdB: Ważne jest, aby zarówno władze, organizacje pracujące z migrantami, jak i sami imigranci podejmowali wysiłek na rzecz integracji. Przedsiębiorstwa również powinny się zaangażować w ten proces, na przykład poprzez szkolenia zawodowe. Ale firma nie jest szkołą integracji. Przedsiębiorstwo może integrować ludzi tylko, jeśli po obu stronach jest wola i co ważne - podstawa do integracji. Tutaj znów dochodzimy do kwestii różnic narodowych. W *BusinessEurope* widzimy, jak problemy Hiszpanii, Francji, Włoch i Malty różnią się od problemów Szwecji, Finlandii czy Danii. Planujemy podjęcie działań w tym obszarze i jesteśmy do tego gotowi. Wkrótce rozpoczniemy negocjacje z ETUC odnośnie do programu inkluzji skierowanego do grup znajdujących się w trudnej sytuacji i ludzi, którzy mają problem z integracją.

Wywiad przedrukowany za pismem „Social Agenda” nr 17, opublikowanym przez Dyрекję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Komisji Europejskiej na oficjalnej stronie internetowej Unii Europejskiej „Europa”.

© Wspólnoty Europejskie, 2008.

Polskie tłumaczenie, © Ośrodek Badań nad Migracjami UW.

Odpowiedzialność za tłumaczenie spoczywa w całości na Ośrodku Badań nad Migracjami UW.