

Bruksela, 17 October 2017

STANOWISKO ETUC I EUROCADRES W SPRAWIE SPRAWOZDANIA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO DOTYCZĄCE WNIOSKU ZMIANY NOWEJ DYREKTYW "BLUE CARD"

1. W dniu 28 czerwca 2017r. Parlament Europejski przyjął sprawozdanie dotyczące wniosku Komisji Europejskiej dotyczącego dyrektywy europejskiej w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (COM (2016) 0378)¹. W świetle poprawek wprowadzonych przez Parlament Europejski, ETUC i stanowisko EUROCADRES są aktualizowane w następujący sposób.
2. Sprawozdanie przyjęte przez Parlament Europejski zasługuje na zachowanie predyspozycji nowej dyrektywy w sprawie błękitnej karty, aby otworzyć regularne i bezpieczne kanały dla migrantów, przy jednoczesnym zapewnieniu elastyczności państw członkowskich w opracowywaniu programów, które lepiej zaspokajają potrzeby rynku pracy. Ponadto poszerza zakres obejmujący nie tylko uchodźców i opiekunów, ale także wysoko wykwalifikowanych osób ubiegających się o azyl, którym przyznano dostęp do rynku pracy do czasu podjęcia decyzji w sprawie ich pobytu.

Rola partnerów społecznych

3. Biorąc pod uwagę propozycję EKZZ, w sprawozdaniu Parlamentu Europejskiego domaga się głębszego zaangażowania partnerów społecznych. Sprawozdawczynie proponuje zobowiązanie państw członkowskich do konsultowania się z partnerami społecznymi przy określaniu, co stanowi doświadczenie zawodowe i zgadza się z nimi przy ustalaniu progu płac lub decydując się nie ustanawiać takiego progu w niektórych oddziałach zawodowych.
4. Jak podkreślono we wcześniejszej pozycji EKZZ i EUROCADRES, można przewidzieć rolę partnerów społecznych, oprócz tradycyjnego pola działania: identyfikacja mechanizmów i ustaleń dotyczących oceny i zatwierdzania doświadczeń zawodowych; ustalanie progów wynagrodzeń i odstępstw; uczestniczenie w ocenie krajowego rynku pracy (badania rynku pracy) oraz etycznymi zasadami i zasadami rekrutacji. Partnerzy społeczni mogą odgrywać bardziej dynamiczną rolę w zapobieganiu nadużyciom.
5. Parlament Europejski skupia się na wymaganiach administracyjnych, na przykład prosząc o pisemne przedstawienie dowodu umiejętności zawodowych, a także zachęca państwa członkowskie do zaangażowania partnerów społecznych w tworzenie programów

¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0240+0+DOC+XML+V0//PL>

operacyjnych, które mogą pomóc w szybszym przyjęciu / pozostaniu wykwalifikowanych migrantów, którzy mogą mieć konkretne możliwości pracy.

Równe traktowanie

6. Poprzez utrzymanie obowiązku wszystkich państw członkowskich w zakresie równego traktowania i minimalnego zestawu praw dla wszystkich wysoko wykwalifikowanych imigrantów, Parlament Europejski potwierdza potrzebę zapewnienia jednolitej ochrony wszystkim imigrantom, rozszerzając w ten sposób pojęcie równego traktowania stosowanych w najnowszych dyrektywach dotyczących przyjmowania i pracy obywateli państw trzecich. Potwierdza to, że równe traktowanie działa na różnych szczeblach, począwszy od kontroli prewencyjnej w momencie przyjmowania, w okresie zatrudnienia i okresu po okresie zatrudnienia. Wniosek Parlamentu dotyczy wszystkich uniemożliwiających wstępowanie w ramach europejskiej karty niebieskiej, która mogłaby stać się dodatkowym źródłem dyskryminacji i dumpingu w warunkach pracy w Unii Europejskiej.
7. Podczas etapu przyjmowania państwa członkowskie będą miały obowiązek (w obecnej dyrektywie jest to zarówno fakultatywne, jak i ograniczone do progu wynagrodzenia), aby wymagać, aby wszystkie warunki obowiązujących przepisów prawa, układów zbiorowych pracy lub praktyk stosowanych w odpowiednich oddziałach zawodowych wykwalifikowanych pracowników, [w umowie o pracę lub wiążącej ofercie pracy, zgodnie, z którą przyznaje się niebieską kartę] były respektowane.
8. W pracy i na rynku pracy równe traktowanie zapewnia art. 15. Sformułowanie jest zharmonizowane z najnowszymi dyrektywami i obejmuje wszystkie warunki pracy, korzystanie z praw związkowych, dostęp do edukacji i szkolenia, zabezpieczenie społeczne, dostęp towarów i usług. Niektóre odstępstwa od zasady równego traktowania utrzymują się w dostępie do kształcenia / szkolenia i mieszkań publicznych, jako opcji dla państw członkowskich. Dostęp do rynku pracy będzie zbliżony do sytuacji równego traktowania pracowników krajowych.

Próg wynagrodzenia

9. W kwestii progów płacowych proponuje się wprowadzenie obowiązkowych progów płacowych dla państw członkowskich, jednakże z możliwością odstąpienia od niektórych działów zawodowych, jeśli zostanie uzgodnione z partnerami społecznymi, że nie jest to konieczne, na przykład w sytuacji, gdy wspólna umowa już reguluje płace stosowane w tym dziale zawodowym.
10. Nowy proponowany artykuł (ppkt 5.3) dotyczy niektórych obaw działaczy związkowych. Po pierwsze, rola partnerów społecznych w podejmowaniu decyzji o ustaleniu progu wynagrodzenia i na poziomie krajowym, może pomóc w identyfikacji wykluczonych sektorów. Jak wcześniej zauważyliśmy, partnerzy społeczni są lepiej przygotowani do zidentyfikowania niedoborów na rynku pracy oraz działów, regionów lub zawodów, w przypadku których należy przyznać odstępstwa - zarówno do progu wynagrodzenia, jak i wymogów kwalifikacji zawodowych. W odniesieniu do kryteriów dopuszczenia do pracy, związki zawodowe mają do odegrania pewną rolę w zapewnieniu, że próg wynagrodzenia nie jest nigdy uważany za czynnik decydujący o płacy. Prawo UE nigdy nie powinno powodować niejasności pomiędzy funkcją progu wynagrodzenia (kryteria dopuszczenia) a ustawą płacową (regulowaną przez równe traktowanie z zasadą krajowej siły roboczej).
11. Po drugie, wynagrodzenie oferowane w umowie o pracę lub oferty pracy powinno jednocześnie określać dostęp do niebieskiej karty i wykazać, że odzwierciedla to, co jest ustalone w układach zbiorowych pracy i ustawodawstwie dotyczącym konkretnego

zatrudnienia, któremu zaoferowano obywatela państwa trzeciego. Na tej podstawie Parlament Europejski w tym samym punkcie odnosi się do funkcji progu wynagrodzenia i funkcji zasady równego traktowania, co jest błędne z punktu widzenia dobrego stanowienia prawa. Poprawiony tekst powinien umożliwiać rozróżnienie kryteriów dopuszczenia do rozpatrzenia konkretnych sytuacji w sektorach gospodarki lub w określonych zawodach.

12. Popieramy wniosek Parlamentu Europejskiego dotyczący usunięcia odstępstw od progów wynagrodzenia.

Integracja i ochrona

13. Wniosek Parlamentu Europejskiego oferuje bardziej realne ramy dla integracji migrantów, ponieważ przedłuża on od 24 do 36 miesięcy standardowy okres ważności karty niebieskiej UE. Ponadto tolerowany okres bezrobocia został przedłużony z trzech do sześciu miesięcy, a posiadacze kart niebieskich, którzy utracą zezwolenie z powodu nieprawidłowości pracodawców, mogą nadal mieć prawo do złożenia nowego wniosku. Propozycja Parlamentu zasługuje na przybliżenie rzeczywistej sytuacji na rynkach pracy w Europie.
14. Niemniej jednak przepisy dotyczące ochrony migrantów w przypadku nieprawidłowego postępowania z pracodawcami mają zostać poprawione (w raporcie PE). Zgodnie z treścią wniosku Parlamentu Europejskiego zezwolenie może zostać wycofane (lub nieodnowione), jeżeli pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązań prawnych dotyczących zabezpieczenia społecznego, opodatkowania, praw pracowniczych lub warunków pracy lub gdy warunki obowiązujących przepisów ustawowych, układów zbiorowych pracy lub nie są już spełniane praktyki w odpowiednich oddziałach zawodowych dla wysoko wykwalifikowanych pracowników. ETUC i EUROCADRES powtarzają pojęcie, że migrant, podobnie jak każdy inny pracownik, nie powinien być karany z powodu niewłaściwego postępowania swojego pracodawcy. Posiadacz karty niebieskiej powinien mieć, co najmniej prawo do korzystania z okresu sześciu miesięcy na poszukiwanie nowej pracy, jak we wszystkich innych przypadkach legalnego rozwiązania stosunku pracy.
15. EKUC i EUROCADRES popierają poprawki zaproponowane przez Parlament Europejski, które wzmacniają ochronę posiadacza Blue Card przed nadużyciami i naruszeniami popełnianymi przez pracodawcę w przypadku dostępu do rynku pracy i warunków zatrudnienia.

Samodzielne zatrudnienie posiadaczy niebieskiej karty

16. Jak wyjaśniono w swoich stanowiskach, ETUC i EUROCADRES zażądają usunięcia artykułu 13.2 i w związku z tym, wszystkich odniesień do prowadzenia działalności na własny rachunek przez Blue Card Holders. Kwestia ta powinna pozostawać w gestii państw członkowskich, dopóki nie zostaną ustanowione warunki regulujące warunki wjazdu i pracy obywateli państw trzecich w celu prowadzenia działalności na własny rachunek w Europie.

Jedyny europejski system przyjmowania

17. Prawodawstwo UE powinno przestrzegać mandatu, który traktaty przypisują UE. Polityka migracyjna obejmuje kompetencje UE w celu ustanowienia obszaru bezpieczeństwa,

wolności i sprawiedliwości. Dyrektywę w sprawie błękitnej karty należy oceniać ze względu na możliwość zbliżania ustawodawstw krajowych do osiągnięcia jak największego bezpieczeństwa obywateli, zachęcania do regularnych zapisów, zachowania efektywności rynku pracy i ustalania norm dotyczących warunków pracy obywateli państw trzecich. Cele te nie mogą zostać osiągnięte przez same państwa członkowskie.

18. ETUC i EUROCADRES zwracają się z prośbą do opracowania niebieskiej karty UE, mając na uwadze cele otwarcia legalnych, bezpiecznych kanałów dla migrantów zarobkowych, wprowadzające wspólne zasady przejrzystości procedur przyjmowania, ponieważ stworzy to wzajemne zaufanie wśród uczestników obszar swobodnego ruchu; osiągnięcie jednolitego formatu zezwoleń na zwiększenie bezpieczeństwa i lepszej kontroli na granicach; oraz zobowiązanie państw członkowskich do stosowania minimalnych praw w pracy, a mianowicie prawa do równego traktowania, w celu zapobiegania nadużyciom i dumpingowi społecznemu. ETUC zachęca europejskich ustawodawców do osiągnięcia poziomu harmonizacji w tych dziedzinach, przy jednoczesnym umożliwieniu państwom członkowskim autonomii projektowania systemów, które lepiej odpowiadałyby ich rzeczywistym potrzebom.
19. ETUC wzywa do konstruktywnego dialogu w celu znalezienia kompromisu dla Art.3. Taki kompromis musi rozważyć między innymi istnienie dobrze funkcjonujących modeli migracji zarobkowej w państwach członkowskich i umożliwienie im wydawania zezwoleń na pracę w zależności od ich potrzeb krajowych.

Następne kroki

20. Zwracając uwagę na pozytywne elementy wprowadzone przez Parlament Europejski, ETUC i EUROCADRES będą wspierać i ukierunkować proces negocjacji podczas posiedzeń trójstronnych w celu ulepszenia przepisów zawartych w nowej dyrektywie w sprawie błękitnej karty, jako krok w kierunku wspólnej polityki opartej na prawach do migracji zarobkowej.
21. Podczas tego procesu, który rozpoczął się we wrześniu 2017r. i zakończy się przyjęciem nowej dyrektywy w sprawie niebieskiej karty, ETUC i EUROCADRES poinformują stowarzyszone organizacje z wynikami negocjacji.