

# Dążymy do zrównania warunków pracy i płacy ze standardami UE

**WYWIAD Iwona Michałek:** Pracujemy nad rozwiązaniami, które ułatwią obcokrajowcom podejmowanie pracy w Polsce. Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców jest już gotowy. Chcemy też, aby Polacy, którzy decydują się na pracę za granicą, mieli zagwarantowane godne i bezpieczne warunki

**Jesteśmy w szczytowym momencie podejmowania prac sezonowych. Jak pandemia wpłynęła na zainteresowanie Polaków pracą dorywczą u pracodawców za granicą?**

Szacujemy, że rocznie może wyjeżdżać z Polski do typowych prac sezonowych kilkaset tysięcy osób. W trakcie pandemii zauważalny był spadek wyjazdów, zdecydowały o tym m.in. trudności w przekraczaniu granic czy obawy o zdrowie. Już od kilku lat obserwujemy mniejszą chęć Polaków do podejmowania pracy sezonowej za granicą, o czym może świadczyć np. mniejsze zainteresowanie ofertami w ramach unijnej sieci EURES. Wiąże się to m.in. z większą możliwością znalezienia pracy w Polsce, często korzystniejszej niż dorywcze prace w Europie.

**A jak zmieniają się oferty pracy u zagranicznych pracodawców?**

Liczba ofert pracy sezonowej w państwach UE jest względnie stała. Polscy pracownicy są bardzo cenieni i poszukiwani. Mniejsza skłonność Polaków do wyjazdów powoduje jednak, że część pracodawców, np. z Holandii, musi poszukiwać pracowników z innych państw, np. z Rumunii lub państw spoza UE.

**A czy zmieniły się kierunki wyjazdu Polaków do prac sezonowych? Czy nadal najczęściej wybierany kraj to Niemcy, czy pojawiły się też nowe destynacje?**

Niemcy są liderem, jeśli chodzi o liczbę Polaków pracujących sezonowo w UE, jednak dużo osób podejmuje pracę również w Holandii. W porównaniu do pierwszych lat po akcesji Polski do Unii zmalała popularność krajów z południa Europy, takich jak m.in. Włochy, Hiszpania czy Grecja.

**Czy nadal często polscy pracownicy sezonowi narażeni są na nadużycia ze strony zagranicznych pracodawców? Powszechnie znane są sytuacje niewypłacania wynagrodzeń czy oferowania pracy w dramatycznych warunkach, np. związanych z zakwaterowaniem.**

To się na szczęście zmienia. Osoby, które podejmują prace sezonowe za granicą, są coraz bardziej świadome swoich praw i zdają sobie sprawę z możliwych zagrożeń. Oczywiście nadal pojawiają się przypadki nadużyć, podobnie jak nadal funkcjonuje tzw. szara strefa, gdzie pracownicy praktycznie nie mają żadnych uprawnień. Aby w jak największym stopniu ograniczyć takie nieprawidłowości, już od wielu lat funkcjonuje sieć EURES, czyli europejska baza ofert pracy oraz doradztwo w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE/EFTA. Na portalu można znaleźć propozycje zatrudnienia jedynie od sprawdzonych pracodawców. Baza ofert i praktycznych informacji jest też ciągle rozbudowywana. Dzisiaj Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii uruchamia kampanię wśród pracowników sezonowych szukających zatrudnienia na terenie UE. Będzie to część ogólnoeuropejskiej kampanii informacyjnej koordynowanej przez nową instytucję unijną – Europejski Urząd ds. Pracy. Trzeba przyznać, że instytucje unijne w trakcie pandemii COVID-19 bardzo aktywnie zajęły się warunkami zatrudnienia pracowników sezonowych. Pandemia uwypukliła, jak bardzo zależy nam od pracy przez nich wykonywanej i jak ważne jest, aby mieli oni zapewnione godne warunki.

**Czego konkretnie kampania będzie dotyczyć?**

Będzie promowała wiedzę o obowiązujących przepisach

prawa pracy i zabezpieczenia społecznego w krajach, do których wybierają się pracownicy. Chcemy przekazać im, że mają prawo do sprawiedliwych warunków pracy i płacy oraz że mogą się zwrócić do odpowiednich instytucji w przypadku łamania prawa przez zagranicznych pracodawców. Na portalu sieci EURES można znaleźć wykaz tych instytucji w poszczególnych krajach. Chcemy też dostarczać informacji z zakresu poszukiwania bezpiecznej pracy sezonowej i promować korzystanie właśnie z sieci EURES, bo tam jest zweryfikowana wiedza o pracodawcach, oferowanych przez nich warunkach itd. Ponadto są tam gotowe wiadomości o kraju, do którego się wybieramy. W tej chwili na portalu jest ok. 3,3 mln ofert pracy w Europie proponowanych przez niemalże 5 tys. pracodawców. Ponadto w bazie EURES jest ponad 800 tys. CV pracowników, którzy jej poszukują. Jest zatem w czym wybierać. Z portalu mogą korzystać zarówno kandydaci do pracy, jak i firmy, które poszukują pracowników. Kampania polska jest skierowana do osób zatrudnionych głównie w branży rolno-spożywczej oraz, w miarę możliwości, w innych charakteryzujących się sezonowością. Natomiast na portalu można znaleźć m.in. informacje o ofertach z różnych sektorów, np. ryzykownego, administracyjnego, opieki zdrowotnej.

**Tymczasem mamy niski poziom bezrobocia i akurat w tych branżach w Polsce brakuje pracowników. Czy nie powinniśmy raczej działać w drugą stronę i zachęcać do podejmowania pracy w Polsce zarówno Polaków, jak i cudzoziemców?**

Jedno nie wyklucza drugiego. Portal EURES jest też skierowany do pracowników z Europy, którzy chcą pracować

w naszym kraju. Polscy pracodawcy tam też mogą kierować swoje oferty dla obywateli innych państw UE. Chcielibyśmy w kolejnych latach intensyfikować te działania, aby pracownicy przynajmniej z niektórych państw unijnych zaczęli postrzegać Polskę jako atrakcyjne miejsce do rozwijania swojej kariery. Oczywiście podejmujemy również wiele działań, które mają powodować, aby w Polsce powstawało jak najwięcej miejsc pracy o wysokiej jakości, dających możliwość wszechstronnego rozwoju. Duża część takich działań została już ogłoszona w Polskim Ładzie oraz Krajowym Planie Odbudowy.

**Jednak sądzę, że ten kierunek, tzn. z państw UE do Polski, jest znacznie rzadziej wybierany, choćby z uwagi na poziom zarobków w Polsce w porównaniu do stawek na europejskim rynku pracy...**

Tak, choć to się zmienia. Duże polskie miasta i niektóre sektory, jak usługi czy IT, mogą już być atrakcyjne dla niektórych pracowników z unijnych państw, np. z południa Europy. Choć oczywiście upłynie jeszcze trochę czasu, zanim poziom rozwoju gospodarczego Polski zbliży się do państw obecnie najbardziej rozwiniętych. Podkreślam, że nie chcemy zamykać Polakom drogi do podejmowania pracy za granicą. Chcemy, aby wyjeżdżali do innych krajów, zdobywali doświadczenie zawodowe i potem z tą wiedzą do nas wracali. To jest bardzo cenne dla polskiego rynku pracy.

**Właśnie, czy chcą wracać?**

Obserwujemy, że część Polaków już wraca, co pokazały np. wydarzenia związane z brexitem. Pamiętajmy, że większość Polaków nie podejmowała decyzji o wyjeździe na stałe. Prawie wszyscy zostawili tutaj swoje rodziny, duża część inwestowała np. w nieruchomości z myślą o powrocie. Coraz częściej dostrzegają też, jak Polska się zmieniła np. w kwestii polityki rodzinnej. Część z nich widzi w Polsce szanse biznesowe czy na rozwój zawodowy, które w innym państwie



Iwona Michałek, wiceminister rozwoju, pracy i technologii

mogą być ograniczone dla obcokrajowców. Natomiast jeżeli ktoś się zdomowi i nie będzie chciał wrócić, to nikt go nie zmusi do powrotu do Polski.

**To prowadzi jednak do drenażu polskiego rynku pracy, który i tak jest deficytowy pod względem liczby kandydatów do pracy w niektórych branżach.**

Mimo tego ryzyka nie jesteśmy przeciwko wyjazdom zagranicznym polskich pracowników i rozwojowi ich kompetencji zawodowych. Równolegle rozwijamy również ścieżki zatrudniania cudzoziemców spoza UE. Już dziś jesteśmy postrzegani dla wielu pracowników spoza UE jako jeden z atrakcyjniejszych rynków pracy. Właśnie pracujemy w ministerstwie nad projektem ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, w którym będą przewidziane rozwiązania mające ułatwić podejmowanie przez nich pracy w Polsce.

**Ten projekt jest już zapowiadany od kilku miesięcy. Na jakim jest etapie?**

Jesteśmy na finiszu. Zgłosiliśmy projekt tej ustawy do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów. Czekamy na zatwierdzenie naszego wniosku. Przed nami cała ścieżka legislacyjna. Projekt jest jednak bardzo wyczekiwany przez pracodawców, dlatego mam nadzieję, że prace nad nim zarówno w rządzie, jak i później w Sejmie i Senacie będą przebiegały sprawnie.

**Jakich zmian możemy się spodziewać?**

Zawiera on rozwiązania, które mają na celu usprawnienie

procedur związanych z zatrudnieniem cudzoziemców, na czym bardzo zależy firmom. Ponadto zamierzamy zachęcać do podejmowania pracy u nas na dłużej, dlatego planujemy wydłużyć okres, na jaki są wydawane zezwolenia na pracę w porównaniu do najczęściej dziś wykorzystywanej procedury oświadczeniowej, pozwalającej na pracę do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. To tylko niektóre z rozwiązań. Przy ich tworzeniu wsłuchiwaliśmy się w głos zarówno organizacji pracodawców, jak i związkowców. O szczegółach propozycji jeszcze będzie czas rozmawiać, gdy tylko projekt zostanie wpisany do rządowego wykazu. Mam nadzieję, że uda się go jeszcze w tym roku wprowadzić pod obrady parlamentu.

**A jakie rozwiązanie pani zdaniem będzie najważniejsze i kluczowe dla powodzenia tej ustawy?**

Chcemy, aby była ona kompatybilna z projektem nowelizacji ustawy o cudzoziemcach, nad którym pracuje Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Te rozwiązania muszą się zależeć, aby oba te projekty były spójne i się nawzajem uzupełniały. Pracujemy w dialogu w MSWiA. Ważne będą też dla nas działania innych resortów, bo pamiętajmy, że dziś migracje to temat bardzo wielowątkowy. Szczególnie ważne mogą być prace Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, które koordynuje politykę integracyjną.

©

Rozmawiała Urszula Mirowska-Łoskot