

PAULINA NIKIEL

Uniwersytet Jagielloński
Kraków

ROLA SIECI SPOŁECZNYCH W DOSTĘPIE DO NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA POLAKÓW W PARYŻU: ANALIZA STRATEGII IMIGRANTÓW W KONTEKŚCIE PRZEMIAN POAKCESYJNYCH

TEMAT BADAŃ

Artykuł odwołuje się do badań przeprowadzonych w ramach pracy magisterskiej na kierunku Migracje i Stosunki Etniczne na wydziale Antropologii i Socjologii Uniwersytetu Paris 7 Diderot w Paryżu w latach 2008-2009. Opisuje stopniowy proces przemian związanych z otwarciem rynku pracy dla polskich imigrantów we Francji oraz jego wpływu na strategie adaptacyjne Polaków podejmujących nielegalne zatrudnienie.

PROBLEMATYKA

Imigracja zarobkowa Polaków do krajów Europy Zachodniej w latach dziewięćdziesiątych i w pierwszej dekadzie XX wieku rozwinęła się między innymi z powodu zapotrzebowania na pracowników. Wielu Polaków osiedlało się we Francji znajdując jedyną możliwość zarobku w tzw. szarej strefie. Imigranci, którzy nie posiadali uregulowanego statusu prawnego, należeli do grup najbardziej narażonych na niestabilne i dyskryminujące warunki pracy.

W konsekwencji rozszerzenia Unii Europejskiej w 2004 r. państwa „starej Europy” wprowadziły politykę migracyjną regulującą dostęp do wolnego rynku pracy dla obywateli nowych państw członkowskich. Każde z państw posiadało dowolność w zakresie wprowadzania regulacji przejściowych. Dopiero od 1 lipca 2008 r. Polacy mogą podejmować zatrudnienie na tych samych zasadach co obywatele Francji.

Celem badania była ocena sytuacji polskich imigrantów zatrudnionych nielegalnie w okresie poakcesyjnym oraz czynników mających wpływ na ich pozycję na rynku pracy. Problemy badawcze są analizowane w trzech obszarach:

- wpływ zastosowania polityki migracyjnej na losy i strategie imigrantów po 1 maja 2004 r.,
- system zatrudnienia imigrantów w szarej strefie,
- rola sieci społecznych w kształtowaniu nielegalnego rynku pracy.

METODOLOGIA

W badaniu wykorzystana została metoda badawcza stosowana przez Daniela Bertaux, według której poznanie przedmiotu badawczego jest możliwe poprzez obserwacje i opracowanie hipotez dotyczących mechanizmów społecznych i propozycji ich interpretacji (Bertaux, 2005). Problemy badawcze zostały zdefiniowane na podstawie analizy polityki migracyjnej i jej faktycznego zastosowania w obserwowanych sytuacjach życia codziennego. Osobista znajomość społeczności polskich imigrantów w Paryżu miała istotny wpływ na zdefiniowanie problemów poruszanych w wywiadach.

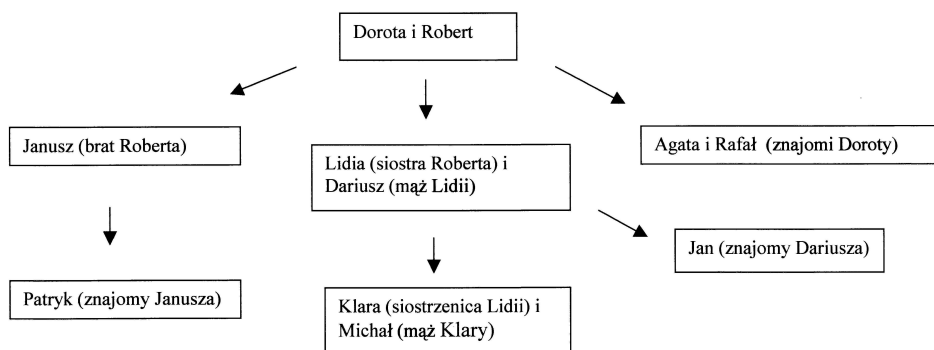
Badanie opiera się na analizie zyciorysów imigrantów mieszkających i pracujących w aglomeracji paryskiej¹ zrekonstruowanych na podstawie informacji uzyskanych poprzez jakościową metodę pogłębionego wywiadu swobodnego. Wywiady zostały przeprowadzone łącznie z 21 osobami między listopadem 2008 i lipcem 2009 r. Rozmówcy zostali wybrani na podstawie metody kuli śnieżnej. Osoby, z którymi zostały zawarte pierwsze kontakty, zostały poproszone o nawiązanie kontaktu z innymi potencjalnymi rozmówcami. Metoda kuli śnieżnej posłużyła do zrekonstruowania (po części) sieci rodzinnych lub związanych z miejscem pracy.

Celowy dobór osób przeprowadzony na podstawie własnej wiedzy o populacjach i celach badania obejmował siedmioosobową grupę: Bartosza, Dorotę i jej męża Roberta, Elżbietę i jej męża Piotra, Krzysztofa i Wojciecha². Spotkania z Bartoszem, z Dorotą i z Krzysztofem umożliwiły dobór większej populacji badanych osób według następującego schematu:

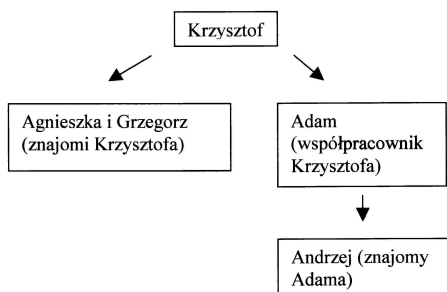
¹ Région Ile-de France

² 13 rozmówców pochodziło z województwa podkarpackiego, 2 z małopolskiego, 3 z łódzkiego, 1 ze śląskiego, 2 z mazowieckiego.

ŚCIEŻKA 1:



ŚCIEŻKA 2:



ŚCIEŻKA 3:



Pytania badawcze obejmują następujące zagadnienia: życiorys społeczno-zawodowy, motywacje związane z wyjazdem, doświadczenie zawodowe we Francji, podtrzymywanie i zawieranie kontaktów społecznych we Francji i w Polsce, plany na najbliższą przyszłość. Poszukiwane były informacje na temat: dostępu do rynku pracy (legalnej i nielegalnej), ciągłości zatrudnienia u jednego pracodawcy (pracodawca indywidualny, przedsiębiorstwo), podejmowania kroków w celu regularyzacji pobytu i zatrudnienia, motywacji do podjęcia decyzji o dymisji lub wyborze miejsca pracy. W zapytaniach o relacje z pracodawcami interesowały mnie: typ więzi społecznych, charakter kontaktów, stopień zaufania i wzajemna współpraca. Analiza sieci powiązań społecznych w obrębie danej społeczności pracowników pozwoliła na wyodrębnienie sfer wpływu, które następnie zostały

podzielone na poszczególne kategorie: więzy rodzinne, przyjacielskie, przypadkowe, powstałe na podstawie przynależności do tej samej grupy narodowościowej i do grupy osób pochodzących z tego samego miasta.

Informacje zebrane w czasie przeprowadzanych badań były regularnie analizowane i w następstwie modyfikowały (dodawały lub wykluczały) pytania badawcze oraz sposób ich formułowania. Stworzyło to możliwość bliższego poznania poszczególnych dziedzin życia imigrantów. Rozmówcy znajdowali się w podobnej sytuacji prawnej i mieli podobne doświadczenia zawodowe, jednak różnili się między sobą w zakresie wyrażanych poglądów i postrzegania ich sytuacji. Analiza odmiennych percepcji tej samej rzeczywistości opiera się na tezie D. Bertaux, według której postrzeganie danej sytuacji jest dla jednostek rzeczywiste i to w związku z tą percepcją, a nie z obiektywną rzeczywistością, będą one motywowane do działania (Bertaux 2005). W konsekwencji niektóre problemy zostały pogłębione i poddane analizie porównawczej, jak na przykład odmienne strategie adaptacyjne wśród przedstawicieli jednej sieci rodzinnej.

Tekst jest podzielony na trzy części. Pierwszą stanowi analiza zjawiska imigracji Polaków w kontekście wybranych aspektów zatrudnienia we Francji. W drugiej części tekstu przykładowe strategie imigrantów pokazują jak zmieniały się procesy adaptacyjne w przeciągu kilku lat. Pokazane jest również jak powstaje konkurencja na rynku pracy nielegalnej i na czym polega etniczacja ról społecznych. W trzeciej głównej części rola sieci społecznych jest analizowana w kontekście dostępu do rynku pracy w ramach różnych systemów rekrutacji. Przedstawione jest zjawisko integracji lub wykluczenia nowych członków grupy na przykładzie społeczności imigrantów pochodzących z Kolbuszowej, wśród których rozwinęły się sieci migracyjne. Przejście z szarej strefy do legalnego rynku pracy jest analizowane w kontekście wpływu środowiska pracy i pozycji imigranta w danej społeczności.

IMIGRACJA POLAKÓW WE FRANCJI

POLITYKA MIGRACYJNA I WYJAZDY POLAKÓW DO FRANCJI PRZED I PO 1 MAJA 2004 R.

Emigracja polityczna Polaków do Francji rozpoczęła się już pod koniec XVIII wieku. Duża fala miała miejsce po upadku powstania listopadowego w 1831 r., kiedy znaczna część wojska, działaczy politycznych przedostała się do Francji przez granicę pruską oraz po powstaniu styczniowym w 1863 r. W początkach XX wieku pojawia się częściej emigracja o charakterze zarobkowym; od 1908 r. Polacy byli masowo zatrudniani w rolnictwie, a od 1909 r. w kopalniach na północy Francji. W 1919 r. została podpisana polsko-francuska konwencja o emigracji

i imigracji robotników polskich. W 1931 r. liczba Polaków we Francji szacowana jest na ponad 500 000³ (Ponty 1988).

Po zakończeniu II wojny światowej tysiące Polaków pozostało poza granicami kraju z powodów politycznych w obawie przed prześladowaniami i represjami. W drugiej połowie lat pięćdziesiątych nastąpiło pierwsze rozluźnienie polityki paszportowej ze względu na przyzwolenie polskich władz na łączenie rodzin. Jednak od 1956 do 1980 r. w zasadzie nie można mówić o licznej emigracji. Polacy zaczęli częściej emigrować w latach siedemdziesiątych, kiedy władze pozwoliły na wyjazdy turystyczne bez przedstawiania dowodów na posiadanie za granicą rodziny czy znajomych. Wyjazdy turystyczne zmieniały się często w wyjazdy zarobkowe, podczas których wiele osób podejmowało pracę. Lata osiemdziesiąte cechowała zmienna polityka paszportowa, która uległa znacznemu rozluźnieniu w drugiej połowie dekady. Jednak procedury związane z dopełnianiem formalności wyjazdowych nadal były dla niektórych skomplikowane i kosztowne:

Przyjechałem do Francji w 1988 r. Na początku chciałem pojechać do Grecji, bo był tam obóz dla uchodźców z Polski. Potem zdecydowałem, że wyjadę do Francji. Razem z żoną chcieliśmy kupić wycieczkę do Paryża i trzeba było opłacić to w dolarach. Mój kuzyn mieszkał w Niemczech, więc poprosiłem, żeby otworzył konto w dolarach na swoje nazwisko w Polsce, żebym mógł zapłacić za naszą podróż. Dzięki temu mogliśmy kupić bilety i dostaliśmy paszporty. Kiedy dotarliśmy do Paryża, odłączyliśmy się od grupy. (Wojciech, 45 lat)

Francja przyjmowała wnioski polskich uchodźców do 1992 r. Jednak po 1988 r. pozytywne rozpatrywanie ich spraw należało do rzadkości. Do 1992 r. mogli bezpłatnie mieszkać w ośrodkach dla uchodźców i dostawali tymczasowe zezwolenie na pobyt na czas procedury.

W latach 1988-1990 kilka razy składaliśmy z żoną wnioski o azyl i dzięki temu byliśmy we Francji legalnie. Żeby otrzymać pozwolenie na pobyt, potrzebowałem tymczasowego miejsca zamieszkania. Przez pierwsze dwa lata pobytu moja żona mieszkała w noclegowni dla uchodźców, a ja byłem tylko wpisany na listę rezydentów. W noclegowni było tylko 40 miejsc, a około 400 osób było wpisanych na tą listę. Ja pracowałem, spałem na budowach, albo na ulicy. (Wojciech, 45 lat)

W latach dziewięćdziesiątych Polacy chcący zalegalizować pobyt mogli starać się o dziesięcioletnią kartę rezydenta lub roczną kartę pobytu. W przypadku

³ Między 1926 a 1931 r. liczba Polaków wzrosła z 309 312 do 507 811, Ponty J. (1988), *Polonais méconnus. Histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Publication de la Sorbonne, Paryż, s. 268.

rocznych kart pobytu dla pracowników Polacy musieli dodatkowo ubiegać się o pozwolenie na pracę⁴. Aby przedłużyć pozwolenie na pobyt, wymagane było zaświadczenie o zatrudnieniu lub o bieżącym kontrakcie, a przyszły pracodawca musiał wpłacić składkę do państwowej organizacji pracy dla imigrantów OMI (później ANAEM)⁵. Jeśli pracodawca odmówił przedłużenia umowy o pracę, a imigrant nie znalazł innej formy zatrudnienia, teoretycznie tracił prawo do pobytu. Trudności związane z otrzymaniem karty pobytu już wtedy zmuszały Polaków do omijania wymogów prawnych:

W latach 1990-1992 miałem prawo do pobytu, bo nadal ubiegałem się o azyl. W 1990 r. otrzymałem po raz pierwszy pozwolenie na pracę. Pracowałem wtedy jako stolarz. Od 1992 r. pracowałem na czarno w tej samej firmie. Zalegalizowanie pobytu było bardzo skomplikowane i wiele razy odmówiono mi wydania dokumentów pobytowych. Prosiłem o pomoc stowarzyszenia, ale nie wiedzieli co zrobić w moim przypadku. Dopiero w 2002 r., pracując nadal w tej samej firmie, otrzymałem tymczasową kartę pobytu dla stażystów. Po ukończeniu stażu udało mi się uzyskać legalne zatrudnienie. (Rafał, 42 lata)

W 1991 r. Polacy otrzymali prawo do swobodnego przekraczania granic z krajami Grupy Schengen w celach turystycznych na podstawie umów o ruchu bezwizowym. W 1992 r. została podpisana umowa międzyrządowa między Francją i Polską o zatrudnianiu polskich pracowników sezonowych. W Warszawie powstało biuro OMI, które pełniło rolę pośrednika w rekrutacji dla francuskich pracodawców. Z biegiem lat pracodawcy coraz częściej korzystali z pomocy swoich pracowników, aby rekrutować członków ich rodzin i znajomych (Michalón, Potot 2008). Umowy zawierane za pośrednictwem OMI/ANAEM dawały prawo do pracy przez sześć miesięcy. Po zakończeniu kontraktu i po powrocie do kraju, rejestracja w OMI/ANAEM była obowiązkowa ale procedury były bardzo często umarzane z powodu braku możliwości weryfikacji miejsca pobytu pracownika. Jednak, jeśli pracownik nie zarejestrował się po powrocie do Polski, tracił możliwość korzystania z pośrednictwa agencji i tym samym możliwość wyjazdu do legalnej pracy sezonowej.

⁴ We Francji obowiązywało prawo preferencji wspólnotowej, tzn. pracodawca nie mógł zatrudnić obywateli państw trzecich, jeśli było możliwe zatrudnienie obywatela Francji, innego kraju Unii Europejskiej lub cudzoziemca znajdującego się w uregulowanej sytuacji prawnej, który mógł podjąć legalne zatrudnienie, zarejestrowanego na liście osób poszukujących pracy i posiadającego odpowiednie kwalifikacje. W tym celu składał wniosek o zatrudnienie do Departamentalnej Dyrekcji Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), która podejmowała decyzję o możliwości zalegalizowania pobytu pracownika.

⁵ W 2005 r. nazwa agencji OMI (Office des Migrations Internationales) została zmieniona na ANAEM (Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations).

Niektórzy pracownicy traktowali kontrakty sezonowe jak możliwość legalnego pobytu we Francji i pierwszego zatrudnienia. Dla innych osób praca sezonowa była sposobem na życie. Każdego roku całe wioski wyjeżdżały do pracy na tych samych plantacjach i czuli się tam jak we własnych gospodarstwach. (...)

Któregoś dnia dostaliśmy też mnóstwo ofert pracy w cyrku. Pewien pan w wieku około 50 lat dostał wtedy pracę jako pomocnik i wyjeżdżał co roku do Francji przez ponad 10 lat. Wcześniej zmarła mu córka, a żona odeszła, więc niewiele go już trzymało w Polsce, ale nie chciał całkiem się wyprowadzać. Przez 9 miesięcy każdego roku jeździł razem z trupą cyrkową po całej Francji, a potem wracał na zimę do kraju⁶.

W 2004 r. Francja wprowadziła okres przejściowy dla obywateli nowych państw członkowskich byłego bloku wschodniego. Począwszy od tej daty Polacy nie potrzebowali już dopełniać formalności związanych z legalizacją pobytu, jeśli przebywali we Francji w celach innych niż zarobkowych. Oznaczało to na przykład, że studenci z Polski nie musieli już posiadać karty pobytu, jeśli przebywali we Francji tylko w celach naukowych. Biorąc pod uwagę fakt, że wielu z nich musiało jednak zarabiać na własne utrzymanie, obowiązywały ich nadal identyczne procedury jak przed 1 maja 2004 r. Dodatkowym ułatwieniem było przystąpienie Polski do unijnego systemu certyfikacji zawodowych, co spowodowało zniesienie zasady preferencji narodowej w procesie rekrutacji. 1 maja 2006 r. Francja otworzyła częściowo rynek pracy dla obywateli nowych państw członkowskich na okres 3 lat. Zniesienie ograniczeń w dostępie do zatrudnienia dotyczyło 61 zawodów, gdzie procedury były ułatwione, ale nadal obowiązywały formalności związane z otrzymaniem karty pobytu i pozwolenia na pracę⁷. Ostatecznie 1 lipca 2008 r. Francja wprowadziła wolny dostęp do rynku pracy dla obywateli państw UE-8. Od tego momentu Polacy mogą podejmować zatrudnienie na takich samych warunkach jak obywatele Francji⁸. Polacy zatrudnieni nielegalnie mogli teoretycznie domagać się regularyzacji od 1 lipca 2008 r. niezależnie od zawodu, który wykonywali.

MOTYWACJE WYJAZDOWE I OSIEDLEŃCZE IMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH

Według danych ECAS⁹, w latach 2004-2006, 1 120 000 Polaków wyjechało za granicę. Liczba ta obejmuje również osoby, które zalegalizowały swój pobyt za granicą w tym okresie. We Francji zostało wówczas zarejestrowanych 72 000

⁶ Fragment rozmowy przeprowadzonej z pracownikiem OMI/ANAEM w Warszawie, 17.04.2009.

⁷ Pracodawcy nadal musieli opłacać składki do ANAEM.

⁸ Biuro agencji ANAEM w Warszawie zostało zlikwidowane 30 listopada 2008 r.

⁹ European Citizen Action Service.

Polaków. Niestabilny i silnie zróżnicowany poziom zarobków w Polsce oraz pogłębiające się różnice w poziomie życia mogły powodować u niektórych poczucie braku satysfakcji i braku perspektyw. W takich warunkach sezonowa lub osiedleńcza emigracja zarobkowa była i jest często główną strategią przetrwania dla wielu Polaków. W ten sposób Elżbieta i Piotr przyjechali do Francji, aby opłacić dalszą edukację dzieci, które zostały w Polsce.

Przyjechałam do Francji we wrześniu 2008 r. Mój mąż był już wtedy w Paryżu. Zostawiliśmy trójkę dzieci w Polsce: dwóch synów w wieku 16 i 20 lat i córkę w wieku 18 lat. W Polsce pracowałam w zakładach jako krawcowa, które zostały zamknięte. Piotr pracował w hucie i zarabiał tylko 1200 zł. To było w 2004 r. i nie wystarczało nam pieniędzy na wyżywienie pięcioosobowej rodziny. Na początku zaczęliśmy wyjeżdżać do Niemiec do pracy sezonowej w fabryce i nasza sytuacja się trochę poprawiła. Ale w Polsce nie mieliśmy perspektyw. W naszym regionie huty już zostały zamknięte i większość zakładów państwowych także. (Elżbieta 37 lat i Piotr 41 lat)

Przykład Elżbiety i Piotra pokazuje, że pobyt we Francji jest dla nich opłacalny, bo mają możliwość przekazywania części zarobków do Polski. Jeśli natomiast przyjechaliby do Francji z całą rodziną, ich sytuacja finansowa mogłaby być znacznie bardziej utrudniona.

Niektórzy tłumaczyli natomiast, że przyjechali do Francji, aby skorzystać z możliwości życia w innym państwie.

Moja rodzina w Polsce jest bardzo dobrze ustawiona. Ojciec z wujkiem mają firmę i pracowałem u nich przez jakiś czas. Później znudziła mi się ta praca, chciałem przeżyć przygodę i zrobić coś nowego i dlatego przyjechałem do Francji. Nie potrzebowałem oszczędzać, ani przysyłać pieniędzy do Polski. Kiedy przyjechałem, kolega pomógł mi znaleźć pracę i od ośmiu lat pracuję w tej samej firmie. Nigdy nie zalegalizowałem swojego pobytu, ani zatrudnienia. (Adam, 35 lat)

W obu przypadkach imigranci zdecydowali się na pobyt we Francji, ponieważ mogli pozwolić sobie na lepszy poziom życia, niż jeśli mieszkaliby i pracowaliby w podobnych warunkach w Polsce. Nawet, jeśli imigranci pochodzący z nowych państw członkowskich są młodzi i wykwalifikowani, nie porównują generalnie swej sytuacji z mieszkańcami kraju, w którym przebywają, ale z poziomem życia, który udało im się osiągnąć w stosunku do Polaków, którzy pozostali w kraju (Drweski, 2006). W przypadku Adama ewentualny powrót zburzyłby jego wypracowany dotychczas system wartości.

Jeśli miałbym oszczędności, może i mógłbym wrócić. Ale nic nie zaoszczędziłem i wstydziłbym się przed rodziną. Mieliby mi za złe, że nic ze sobą nie przywiozłem. (Adam, 35 lat)

Powyższy cytat wskazuje, że Adamowi zależy na opinii otoczenia w jego rodzinnym mieście w Polsce. Powrót do kraju mógłby go narazić na utratę niezależności, którą uzyskał po wyjeździe do Francji.

Rozmówcy z dłuższym stażem pobytowym, którzy mają już ustabilizowane źródło dochodu we Francji, inwestują znaczną część zarobków w Polsce. Nie oznacza to, że mają konkretne plany dotyczące powrotu. Przykładem może być przypadek Doroty i Roberta:

Przyjechałam do Francji w 1996 r. Mój mąż mieszkał tu już cztery lata. Nasze dzieci urodziły się w Paryżu. Mają dziś po 4 i 9 lat i chodzą tu do szkoły. Myślę teraz, że nie wrócimy do Polski przed naszą emeryturą. Wolę, żeby moje dzieci dorastały we Francji. Chciałabym im zapewnić lepsze możliwości edukacji, niż mogłyby mieć w Polsce. (...)We Francji mamy już ułożone życie. Od 8 lat żyjemy w dużym trzy pokojowym mieszkaniu, które wynajmujemy na czarno. Czujemy się tutaj jak u siebie w domu. (...)Kiedyś wyjeżdżaliśmy do Polski 2-3 razy do roku: na Boże Narodzenie, na Wielkanoc i na wakacje na działkę na wsi. Teraz już nie jeździmy tak często, bo oszczędzamy. Chcemy z mężem wybudować dom w Polsce. Zaczęliśmy dwa lata temu, są już fundamenty. Na razie jednak nikt nie będzie tam mieszkał. Będziemy tam jeździć tylko na wakacje, a kiedy dzieci dorosną, wrócimy do Polski i tam chcielibyśmy mieszkać na starość. (Dorota 33 lata i Robert 41 lat)

Przykład Doroty i Roberta nie jest wyjątkiem i jest typowym mitycznym marzeniem o powrocie, które rzadko się udaje (więcej na temat mitu powrotów w dalszej części tekstu). Biorąc pod uwagę ich wieloletni pobyt we Francji, budowa domu w Polsce jest strategią nieracjonalną, jednak pozwala na podtrzymanie planów związanych z powrotem do kraju.

Nawet gdy charakter pobytu zmienia się z zarobkowego na osiedleńczy, logika migracyjna w dużej mierze pozostaje ta sama. Strategia opierająca się na zarobieniu możliwie dużej ilości pieniędzy w stosunkowo krótkim okresie czasu powoli zanika. Jednak wartościowanie zarobków w porównaniu do relatywnych kosztów życia w Polsce występuje nawet po kilkunastu latach pobytu za granicą. Dodatkowo na taką sytuację wpływa fakt, że zarobki uzyskane za granicą są inwestowane w Polsce, a wydawanie pieniędzy w kraju jest uważane za bardziej opłacalne.

MIT POWROTÓW

Kryzys finansowy lat siedemdziesiątych i zamknięcie granic we Francji spowodowały, że koncepcja tymczasowej imigracji („migration de passage”) i jej roli w kształtowaniu gospodarki zyskała wówczas dużo uwagi w badaniach nad migracjami. Mit powrotu okazał się błędem, ponieważ wielu pracowników zatrudnionych w ramach umów sezonowych nie wracało do kraju po zakończeniu kontraktu. Okres pobytu imigrantów mógł przedłużać się i znacznie odbiegać

od okresu przewidzianego we wstępnym planie migracyjnym. Założenia polityki migracyjnej nie znajdowały zatem odzwierciedlenia w rzeczywistości (Green 2003).

Według Hanny Devarenne-Megas specyficzny kontekst mobilności Polaków wyróżnia ich spośród pozostałych społeczności imigrantów we Francji. Polacy mogą swobodnie przekraczać granice państw Unii Europejskiej od 1991 r. (zniesienie wiz krótkopobytowych). Ich pobyty za granicą są generalnie krótkie, sezonowe, regularnie częste i mające charakter zarobkowy. W ten sposób H. Devarenne-Megas tłumaczy trudności związane z integracją Polaków we Francji (Devarenne-Megas 2003). Badanie wykazało jednak, że Polacy często mieszkają i pracują we Francji nie mając sprecyzowanych planów dotyczących powrotu. Rozmówcy przypisywali raczej większą wagę do idei powrotu, niż do realnego zamiaru realizacji tych planów. Ponadto niestabilny tryb życia i zgoda na pracę w trudnych warunkach mogą powodować potrzebę uzasadnienia sobie i innym, że taka sytuacja jest tylko tymczasowa.

Badania nad relacjami między pracodawcami i imigrantami wykazały również, że wizerunek migranta tymczasowego ilustruje miejsce, jakie przypisuje mu społeczeństwo, w którym przebywa. Motywacje Polaków do wyjazdu z kraju są oparte zarówno na czynnikach zewnętrznych – obiektywnych i wewnętrznych – oczekiwanie na lepszą przyszłość, chęć realizacji swoich zamierzeń i ambicji (Brun 2006). Natomiast z punktu widzenia pracodawców postrzeganie imigrantów jako pracowników tymczasowych wynika z ich postawy utylitarnej. Utylitaryzm stosowany przez pracodawców wykorzystuje dyspozycyjność imigrantów i niskie koszty zatrudnienia. Taka postawa stosowana wobec pracowników opiera się na podwójnym micie: pracownicy nie stworzą dodatkowych wymagań, ani nie zaprotestują przeciwko warunkom pracy, ponieważ chcą zarobić jak najwięcej w jak najkrótszym czasie, oraz nie pozostaną za granicą dłużej, ponieważ są tylko „oiseaux de passage” (Morice 2004). Imigranci sami też utrwalają te mity, mimo że zaprzeczają one rzeczywistości, mówiąc: „w każdym wypadku, za niedługo wrócę”. Ten typ wypowiedzi ilustruje raczej rozczarowanie w stosunku do rzeczywistości, w której muszą funkcjonować. Często dodają: „później życie będzie lepsze”.

Rozmówcy odczuwają, że pracodawcy traktują ich jako pracowników, którzy poddają się lub są w stanie poddać się dyskryminującym warunkom pracy. Zdają sobie również sprawę, że pracują w zawodach, które są mało atrakcyjne lub nawet odrzucane przez rodzimych pracowników¹⁰. Można tu również przytoczyć koncepcję Colette Guillaumin, według której uległość przedstawicieli grup mniej-

¹⁰ Koncepcja dualnego rynku pracy zakłada, że w krajach rozwiniętych istnieją segmenty rynku pracy odrzucane przez rodzimych pracowników, między innymi ponieważ wiąże się z tym niski prestiż i niskie możliwości awansu i samorealizacji. (Piore 1979)

zościowych występuje w związku z przewagą materialną przedstawicieli grup większościowych i w związku z tym imigranci wpisują się w ich symboliczną rolę tymczasowych pracowników (Guillaumin 1972).

ZATRUDNIENIE POLAKÓW W SEKTORZE BUDOWNICTWA I W SEKTORZE USŁUG DOMOWYCH W PARYŻU

SYSTEM REKRUTACJI

Analiza relacji wśród pracowników zatrudnionych w sektorze budownictwa pozwala na lepsze zrozumienie znaczenia, jakie kryje w sobie kategoria „robotnik z Polski”. Rekrutacja często nie jest przeprowadzana przez samych pracodawców, ale jest powierzana innym przedsiębiorstwom lub pracownikom. Jeśli pracodawca powierza pracownikowi rekrutację, to najprawdopodobniej przypuszcza, że nowe osoby będą miały podobne do niego kompetencje. Natomiast pracownik rekrutując nową osobę będzie zwracał uwagę, aby był on w stanie przystosować się do warunków pracy. W związku z tym nasuwają się dwa pytania: jak można określić kompetencje polskiego pracownika i czym różnią się one od przedstawicieli innych narodowości?

Rozmówcy, którzy pracowali w sektorze budownictwa, w większości nie posiadali doświadczenia zawodowego przed przyjazdem do Francji. Niektórzy specjalizowali się tylko w konkretnych dziedzinach.

Według Dariusza, kierowcy, który pracuje dla firmy usługowej:

Polacy przede wszystkim nadają się do każdego zajęcia. Ten, który maluje ściany może też być hydraulikiem albo stolarzem. Ja jestem kierowcą, ale jednocześnie pomagam na budowach i zajmuję się elektryką, stolarką i nawet sprzętaniem. (Dariusz, 42 lata)

Oto fragment rozmowy z Adamem, który pracuje dla swojego kolegi, właściciela firmy usługowej:

Najważniejsza jest wielofunkcyjność. Nigdy nie odmawiamy wykonania usługi, dlatego że nie wiemy jak coś wykonać. Polski robotnik może zająć się wszystkim i dzięki temu, właściciele firm oszczędzają na wyspecjalizowanej sile roboczej.

(...) Zatrudniając robotników z Rumunii i z Ukrainy firmy liczą na to, że będą pracować tak samo jak Polacy. Jednak myślą się, bo oni nie mają tych samych kompetencji, co my. (Adam, 35 lat)

Natomiast w opinii polskiego szefa firmy, który korzysta z usług polskich firm od prawie piętnastu lat, Polacy nie są kompetentnymi pracownikami.

Dzisiaj Polacy pracują byle jak. Firmy legalne i nielegalne powstają w bardzo szybkim tempie. Niemożliwe jest przecież, żeby wszyscy byli wykwalifikowani. W mojej firmie zatrudniam Polaków i często muszę ich prosić o poprawienie roboty i o pracę po godzinach. (Wojciech, 45 lat)

Według imigranta, który nigdy wcześniej nie pracował w firmie budowlanej, lepiej zdobyć pierwsze zatrudnienie u polskiego pracodawcy.

Nawet, jeśli Polak jest bardziej wymagający, może dobrze nauczyć zawodu i jest to dobry start. (...) Szef firmy, który pracował od lat w budownictwie, był często sam wykorzystywany, więc pozwala sobie na wymaganie takiej samej ilości i jakości pracy od swoich robotników. (Janusz, 32 lata)

Zdaniem szefa firmy, który przyjechał do Francji w 1988 r.:

W latach 1980-1990 Polacy byli wyspecjalizowani w konkretnych dziedzinach: malowanie, układanie płytek itd. Dziś tak już nie jest. Polacy nie są przygotowani do pracy w jednym sektorze, ale mają być z zasady dobrzy do wszystkiego. W takiej sytuacji nie potrafią wykonywać jednej konkretnej rzeczy dobrze. (Wojciech, 45 lat)

Na podstawie powyższych przykładów można wnioskować, że posiadanie kompetencji zawodowych nie jest konieczne, żeby znaleźć pracę, ale może stanowić dodatkową zaletę. Biorąc pod uwagę fakt, że zatrudnianie wyspecjalizowanej siły roboczej jest kosztowne, bardziej opłacalne okazuje się zatrudnianie pracowników wielofunkcyjnych, dysponujących czasem, aby wykonywać pracę po godzinach.

KONKURENCJA NA RYNKU PRACY I ETNICYZACJA RÓL SPOŁECZNYCH

Imigranci mogą funkcjonować w zbiorowościach, które przypisują im rolę w związku z ich przynależnością do określonej grupy etnicznej. Strukturalizacja społeczności pracowników w miejscu pracy zawiera w sobie szereg kryteriów uogólniających cechy zachowań indywidualnych ze względu na pochodzenie etniczne (Jounin 2004).

Oto przykład etnicyzacji kompetencji zawodowych:

Portugalczyki pracują głównie na dużych budowach i są lepsi niż my. Ale za to nie pracują przy wykończeniach domów i mieszkań, tak jak my. W tym sektorze Polacy są najlepsi. Chińczycy, Arabowie, Jugosłowianie nie są profesjonalistami. Francuzi nie tylko nie są profesjonalistami, ale też pracują zupełnie inaczej. Francuzi uważa, że praca jest tylko częścią dnia. W czasie pracy Francuzi muszą robić so-

bie przerwę na kawę i na papierosa. Zaczynają o 9h i kończą o 18h. Za to Polacy pracują dużo więcej niż Francuzi. My palimy papierosy i jemy w godzinach pracy. (Adam, 35 lat)

Nie tylko obserwujemy etnicyzację relacji w miejscu pracy, ale także wyraźną hierarchię pozycji między Francuzami i przedstawicielami innych narodowości. Portugalczycy i Polacy nie są ze sobą porównywani, ponieważ nie pracują w tym samym sektorze. Tym samym nie stanowią dla siebie bezpośredniej konkurencji. Istnieją również małe szanse, że Portugalczycy będą kierować firmami, w których zatrudniani są Polacy.

Inny przykład opisuje użycie kategorii etnicznej w celu określenia konkurencji:

Od kilku miesięcy mam nową pracę u znajomego Polaka i zarabiam nieźle – 100 euro na dzień. Ale nie było mi łatwo znaleźć dobrą pracę. Przez długi czas pracowałem u Polaka, który zatrudniał też Ukraińców i płacił im dużo mniej niż Polakom. Płacił mi wtedy tylko 70 euro na dzień i nie mogłem domagać się podwyżki, bo by mnie zwolnił. Już i tak było tam tylu Ukraińców, że bez problemu mogliby znaleźć nowego robotnika. W dodatku byli jeszcze Rumuni, którzy pracowali za grosze i baliśmy się, że wezmą nam całą pracę. (Andrzej, 42 lata)

Kategoria Rumunów pojawiała się często w wypowiedziach imigrantów pracujących w sektorze budownictwa we Francji. Między 2004 i 2008 r. obywatele Rumunii nadal musieli posiadać prawo do pobytu, aby móc legalnie przebywać we Francji. Natomiast obywatele Polski mieli już coraz więcej praw w zakresie dostępu do legalnego zatrudnienia i te różnice natury prawnej były silnie odczuwane w strukturalizacji dwóch grup etnicznych. Jednak z powodu ówczesnego kryzysu na rynku pracy imigranci z Rumunii stanowili dla imigrantów z Polski silną konkurencję.

Od kiedy rozpoczął się kryzys gospodarczy¹¹ Rumuni znajdują pracę łatwiej niż my. Mają niskie wymagania co do zarobków i nie zależy im na dobrych warunkach pracy. Mieszkają w squatach, nie płacą czynszu, mieszkają w bardzo złych warunkach (...) trochę jak my, kiedy przyjechaliśmy do Francji wiele lat temu. Może z upływem czasu Rumuni staną się też bardziej wymagający. Jednak teraz, kiedy jest kryzys finansowy, koszty zatrudnienia są szczególnie ważne dla pracodawców i dlatego Rumuni mają przewagę. (Michał, 32 lata)

Etnicyzacja obejmuje również relacje imigrantów z pracodawcami. Rozmówcy negatywnie przedstawiali warunki pracy u polskich pracodawców, natomiast mieli pozytywne wyobrażenia na temat pracy we francuskiej firmie.

¹¹ Ogólnosiwiatowy kryzys gospodarczy rynków finansowych i bankowych, który rozpoczął się w 2007 r. i zaczął być silniej odczuwalny we Francji w drugiej połowie 2008 r.

Pracuję dla Polaka, jednak wołałbym pracować dla Francuza. Polacy są bardzo wymagający i myślą, że mogą nas wykorzystywać, ponieważ sami byli poniżani przez swoich poprzednich pracodawców. Na przykład mój szef wiele razy mi nie zapłacił i nadal jest mi dłużny dużą sumę pieniędzy. Nie mogę się zwolnić, bo nigdy już nie odzyskam tych pieniędzy. To właśnie Polacy są najbardziej nieuczciwi, zależy im tylko na ich własnym zysku. Jestem tylko tanią siłą roboczą do ich usług. I nie przejmują się tym, że któregoś dnia możemy odejść. Kuzyni, koledzy, znajomi, którzy są jeszcze w Polsce (...) wszyscy czekają żeby przyjechać do Francji i dostać tu pracę. Szczególnie teraz, kiedy jest kryzys finansowy. (Rafał, 42 lata)

Polscy szefowie nie przestrzegają wyznaczonych godzin pracy. U Polaka pracuje się od 10 do 12 godzin dziennie. Pracujemy także w soboty. U Francuza pracuje się około 8 godzin dziennie, zarabia się więcej i warunki pracy są lepsze. Jednak trudno jest znaleźć pracę u Francuza, jeśli nie zna się języka. (Janusz, 32 lata)

Zdaniem rozmówców, to jednak Francuzi korzystają najczęściej z usług świadczonych przez polskie firmy, które nie rejestrują pracowników. W ten sposób francuscy pracodawcy pośrednio stwarzają oferty pracy w szarej strefie. Proces rekrutacyjny jest przenoszony do środowisk migranckich, których zadaniem jest także przekazywanie informacji na temat wymaganych kompetencji.

PRZYKŁADY STRATEGII ADAPTACYJNYCH

Stereotypy, pomimo ich negatywnego nacechowania, mogą być używane przez aktorów społecznych w celu osiągnięcia korzyści socjalnych i finansowych. Imigranci kształtując strategie adaptacyjne, dążą do uzyskania i zastosowania kompetencji, które są im społecznie przypisywane takich jak „polski hydraulik” i „polska sprzątaczką”.

STRATEGIA DOROTY (33 LATA)

W Polsce Dorota ukończyła szkołę pielęgniarek w Krakowie. Rozpoczęła pracę w szpitalu zarabiając około 600 zł. miesięcznie. W 1995 r. Dorota przyjechała do Francji, gdzie przebywał już jej przysły małż. Na początku zgłosiła się do agencji pracy w Polsce i zaproponowano jej wyjazd do Francji do prac sezonowych przy zbieraniu owoców w Prowansji. Rok później Dorota przyjechała do Paryża i zaczęła pracować w sektorze usług domowych. Po kilku miesiącach Dorota miała już kilku pracodawców. Pracowała od 10 do 12 godzin dziennie. Usługi, które wykonywała nie były rejestrowane. W 1998 r. wyszła za męża i urodziła pierwsze dziecko dwa lata później. Od tamtej pory starała się zalegalizować pobyt we Francji dla siebie i swojej rodziny. Jednak dopiero w 2006 r., po wprowadzeniu

ułatwień w dostępie do 61 zawodów¹² udało jej się zadeklarować część wykonywanych usług. Od trzech lat pracuje także wieczorami jako pielęgniarka opiekując się starszymi osobami.

Dorota opisując swoją pracę mówi:

Nie rozumiem Francuzów. Mam dwójkę dzieci, śpię po 6 godzin dziennie, pracuję po 14 godzin. Ale nie chcę narzekać. A Francuzi za to są zawsze zmęczeni i cały czas mówią, że za dużo pracują. A przecież ich dzień pracy nie przekracza więcej niż 8 godzin.

Dorota wspomina, że kiedyś nastawienie Francuzów do Polaków było raczej negatywne:

W latach dziewięćdziesiątych Polacy byli uważani za osoby gorszej kategorii, to znaczy za takie, które nie umieją obsługiwać pralki i odkurzacza. Dziś to się zmieniło i Francuzi doceniają naszą pracę. Wiedzą, że jesteśmy odpowiedzialni i uczciwi.

„Praca na klucze”¹³ jest jednym z bardziej popularnych typów pracy wśród polskich imigrantek. Strategia polega na znalezieniu osób, które potrzebują pomocy do pracy w domu i następnie na zorganizowaniu planu pracy na cały tydzień w sposób jak najbardziej produktywny. W rezultacie zdarza się, że imigrantka może mieć wielu różnych pracodawców, dla których pracuje w ciągu dnia, a każda z tych działalności może być nierejestrowana. Dorota sama organizuje godziny pracy, ma już szeroko rozwiniętą sieć kontaktów i łatwo jej będzie znaleźć nowych pracodawców, gdyby tego potrzebowała. W tym sensie zależność od pracodawcy wydaje się mniej wiążąca, jednak pracująca w ten sposób imigrantka musi poświęcić możliwie dużo czasu na pracę, żeby utrzymać siebie i rodzinę. Dodatkowo praca tego typu nie daje jej szans rozwoju kariery zawodowej, awansu, ani podwyżki.

STRATEGIA KRZYSZTOFA (34 LATA)

W Polsce Krzysztof ukończył studia magisterskie na kierunku Zarządzanie. Później stworzył własną firmę – przedstawicielstwo koncernu naftowego, która jednak szybko zbankrutowała. W 2004 r. zdecydował się na

¹² Od 1 maja 2006 r. dostęp do rynku pracy został ułatwiony w ramach wykonywania 61 zawodów (między innymi w sektorze budownictwa i usług domowych). Jednak imigranci musieli nadal ubiegać się o prawo do pobytu, aby otrzymać pozwolenie na pracę.

¹³ „Praca na klucze” (określenie używane przez imigrantki) polega na sprzątaniu prywatnych mieszkań lub domów. Imigrantka dostaje własną parę kluczy i organizuje godziny pracy w zależności od jej rozkładu dnia.

wyjazd do Francji, żeby odłożyć trochę pieniędzy. Pracował na budowie u polskiego pracodawcy, który nie zarejestrował go w urzędzie pracy. Była to firma podwykonawcza świadcząca usługi dla francuskiego przedsiębiorstwa budowlanego. Krzysztof jednocześnie pracował dla innych firm podwykonawczych. Były to krótkie kilkudniowe prace nierejestrowane. W listopadzie 2008 r. otrzymał pierwszy kontrakt w dużej francuskiej firmie. Wykonuje remonty i budowy garaży i piwnic. Jednocześnie zaczął prowadzić nieoficjalną działalność, zatrudniając polskich pracowników do wykonywania usług dla francuskiej firmy, w której jest zatrudniony.

STRATEGIA BARTOSZA (28 LAT)

W Polsce Bartosz zaczął studia na wydziale telekomunikacji. Po drugim roku przerwał naukę. Od 2003 r. pracował w firmie telekomunikacyjnej. Po dwóch latach awansował i miał lepsze zarobki. Któregoś dnia, przez przypadek, Bartosz spotkał dawnych kolegów, którzy mieszkali w Paryżu i przyjechali na wakacje do Polski. Zaproponowali mu, żeby przyjechał na kilka miesięcy i wynajął u nich pokój. Wziął wtedy urlop i wyjechał do Paryża na 3 miesiące z zamiarem pozostania na dłużej, jeśli znalazłby pracę. Jego współlokatorzy nie chcieli mu pomóc w znalezieniu pracy. Zaczął więc szukać sam i znalazł pracę u właściciela firmy pochodzącego z jednego z państw północnej Afryki. Zarabiał wówczas 15 euro więcej dziennie niż jego współlokatorzy: „Zazdrościli mi i powtarzali, że nie dobrze jest pracować z Arabami i że to zawsze źle się kończy”. Pod wpływem współlokatorów Bartosz zaczął obawiać się swojego pracodawcy i wątpić w jego uczciwość. Niedługo później skorzystał z propozycji zatrudnienia u pracodawcy jednego ze współlokatorów. Pracował u niego dwa miesiące i pracodawca był mu dłużny 2700 euro. Kiedy odszedł z pracy musiał jednocześnie opuścić mieszkanie. Po trzech miesiącach pobytu we Francji wrócił do Polski w grudniu 2005 r. Miesiąc później zdecydował, że jeszcze raz wyjedzie do Francji. Znalazł wtedy pracę w polskiej firmie. Niedługo później zatrudnił się u francuskiego pracodawcy. Potem otworzył własną firmę zarejestrowaną w Polsce. Dziś rekrutuje pracowników w Polsce płacąc im polską pensję i pracuje z nimi we Francji.

W dwóch przypadkach obserwujemy strategie stosowane przez imigrantów polegające na pomnażaniu zysków. Imigranci korzystają zarówno z możliwości, które oferuje im szara strefa i legalny system pracy. Można przypuszczać, że ograniczając się do działalności w szarej strefie, zarobki imigrantów nie byłyby pomnażane, a sytuacja finansowa utrzymywałaby się mniej więcej na tej samej pozycji.

Wyżej opisane strategie adaptacyjne opisują zasady, według których może odbywać się proces rekrutacji. Pierwsza strategia dotyczy przypadku Krzysztofa, który pracuje dla dużej firmy budowlanej należącej do jednego z większych przedsiębiorstw budowlanych we Francji, którego roczny zysk sięga kilku milionów euro. Praca w dużej firmie po raz pierwszy daje mu możliwość prowadzenia działalności nieformalnej polegającej na rekrutacji robotników do wykonywania drobniejszych prac na budowie. W zamian musi nadzorować pracę robotników i negocjować z nimi warunki wynagrodzenia. Dla Krzysztofa jest to również strategia przetrwania, która pozwala mu utrzymać korzystną pozycję w szarej strefie i dostarcza mu dodatkowego źródła dochodu. Wzajemna zależność polegająca na dzieleniu zysków powoduje, że najprawdopodobniej obydwie strony będą miały tendencję do podtrzymania tej strategii.

Natomiast przypadek Bartosza pokazuje odmienną logikę działania. Podobnie jak Krzysztof, Bartosz jest zależny od firm, które zlecają mu wykonywanie usług. Jednak jako szef firmy zarejestrowanej w Polsce, Bartosz oszczędza na kosztach zatrudnienia pracowników i jest w stanie zarobić znacznie więcej niż gdyby zarejestrował firmę we Francji i wypłacał pracownikom pensję francuską¹⁴. Bartosz stworzył ponadto sieć kontaktów w Polsce, które pozwalały mu na regularną rekrutację pracowników do prac tymczasowych.

Płacę im 50 euro na dzień. Wiem, że to nie dużo, ale oni nawet nie wiedzą, że mogą zarobić więcej. Nie mówią po francusku i nie znają tu nikogo. Jeśli kogoś dnia znajdą lepszą pracę, wtedy odejdą.

Bartosz musi opłacać regularne podróże do kraju, ale i tak rekrutacja pracowników przeprowadzana w ten sposób jest dla niego bardziej opłacalna. Nie musi płacić za nich składek społecznych we Francji, ponieważ opłaca je w Polsce według taryf znacznie niższych¹⁵. Pasywna postawa pracowników wynikająca z nie-

¹⁴ Od 1 maja 2004 r. Polacy mogą pracować w ramach świadczenia usług przez polskie firmy we Francji. Zgodnie z dyrektywą z 1996 r. dotyczącą oddelegowania pracowników w ramach świadczenia usług pracodawca musi stosować wobec pracowników dyspozycje wynikające z kodeksu pracy obowiązującego w kraju, w którym wykonywana jest działalność. Jednak w przypadku umów krótkoterminowych, gdy usługa jest wykonywana do 8 dni, pracodawca polski nie musi brać pod uwagę ani prawa pracy, ani ubezpieczeń społecznych kraju, w którym wykonywana jest działalność.

¹⁵ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1290/97 z dnia 27 czerwca 1997 r. zmieniające Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie oraz Rozporządzenie (EWG) nr 574/72 w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71. zgodnie z art. 14 ust. 1a i art. 14a ust. 1a rozporządzenia 1408/71: „(...)pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego podlega nadal ustawodawstwu pie-

wiedzy i z braku możliwości egzekwowania ich praw do korzystniejszych warunków pracy jest również uwzględniona w strategii Bartosza¹⁶.

ROLA SIECI SPOŁECZNYCH W DOSTĘPIE DO NIELEGALNEJ DZIAŁALNOŚCI

W latach siedemdziesiątych sieci migracyjne stały się przedmiotem analiz nowych form i ruchów migracyjnych we Francji, szczególnie w kontekście tzw. „ekonomii etnicznej” (Hily, Berthomiere, Mihaylova 2004; Tarrus 2002). Ograniczenia w dostępie do rynku pracy legalnej miały ważną rolę w kształtowaniu sieci migracyjnych, ale inne czynniki były równie ważne takie jak: wzajemne relacje i powiązania między sieciami, strukturalizacja pozycji społecznych w szarej strefie zatrudnienia i sposoby pozyskiwania nowych pracowników.

ROLA SIECI MIGRACYJNYCH W SEKTORZE USŁUG DOMOWYCH

We Francji Polki zatrudnione nielegalnie pracują często w sektorze usług domowych i zajmują się sprzątaniami, gotowaniem, opieką nad dziećmi lub pomocą osobom starszym. Imigrantki, które mają wieloletnie doświadczenie w tym sektorze są dobrze poinformowane o możliwościach pracy i przekazują nowoprzybyłym informacje o tym, gdzie i w jakie dni można znaleźć najwięcej ogłoszeń, jak zachowywać się w nowym miejscu pracy i z którymi z domowników należy uzgadniać warunki zatrudnienia.

W tego typu pracy relacje oparte na wzajemnym zaufaniu nawiązywane są bardzo szybko.

Pewien Pan w Colombes pod Paryżem potrzebował kogoś pilnie, żeby zastąpić moją koleżankę. Zgodziłam się na pracę u niego, ale w ogóle go nie znałam. Pierwszego dnia, kiedy przyjechałam, wytłumaczył mi po krótku jak trzeba zrobić porządki w mieszkaniu. Potem powiedział mi: „Zostawiam ci klucze, wyjeżdżam na tydzień i wracam w przyszłym tygodniu. Możesz przychodzić w dniach i godzinach, jakie ci odpowiadają”. Zdziwiłam się, że tak szybko mi zaufał. Później

rwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza 12 miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął (...).”

¹⁶ Kilka sytuacji, w których doszło do dyskryminacji polskich pracowników, zostało nagłośnionych przez francuskie media, np. przypadek Polaków zatrudnionych przy konstrukcji okrętu Queen Mary w porcie Saint Nazare w 2008 r. Pracownicy nie mieli kontraktów ani zaświadczeń o wypłacie i pracowali po pięćdziesiąt godzin tygodniowo. Inny przykład: w 2006 r. Polacy zatrudnieni w centralnej elektrowni w Porcheville (Yvelines) pracowali po 45 do 48 godzin tygodniowo za 300 do 400 euro netto tygodniowo „On exploite bien les travailleurs polonais”, *l'Humanité*, 24. 03. 2009.

zdałam sobie sprawę, że tak się dzieje zawsze. Kilka tygodni później, jedna z jego koleżanek potrzebowała nowej sprzątaczk. Od pierwszego dnia kiedy zaczęłam u niej sprzątać, dała mi klucze do swojego mieszkania. (Lidia, 36 lat)

Kontakty oparte na zaufaniu nawiązane między imigrantką i jej pracodawcą ułatwiają organizację pracy. Dzięki temu imigrantki są bardziej niezależne w zakresie ustalania godzin pracy, a jednocześnie powiększają sieć kontaktów i budują dobrą reputację, która pozwala im na zdobywanie nowych cennych znajomości wśród potencjalnych pracodawców. W zamian oczekuje się od nich dyspozycyjności i lojalności. Oto jak tłumaczy relacje z pracodawcą jedna z imigrantek:

Dziś wykonuję wiele drobnych prac. Czasem jest to trochę męczące. Od kiedy wyszłam za mąż chciałam zmniejszyć ilość godzin. Kilka razy rozmawiałam już z szefami na ten temat, ale nie chcą, żebym odeszła. Zaproponowali, że będą mi płacić więcej. Jeden z pracodawców powiedział, żebym wzięła urlop i wróciła do pracy po wakacjach, kiedy już odpocznę. Wiem, że oni mnie potrzebują i nie wiem jak sobie poradzą beze mnie. Zaczęłam mimo wszystko pytać wśród koleżanek, czy któraś nie chciałaby podjąć tej pracy, ale na razie nie znalazłam nikogo, komu mogłabym zaufać. (Lidia, 36 lat)

Rozbudowana sieć kontaktów, jakie posiada imigrantka stanowi dodatkową korzyść dla pracodawcy, który może liczyć, że w razie potrzeby znajdzie się nowa osoba na jej miejsce. W ten sposób pracodawca angażuje postawę odpowiedzialności u imigrantki. Lidia nie odejdzie z pracy, jeśli nie znajdzie nowej osoby na swoje miejsce równie kompetentnej jak ona sama. Pomimo dużej niezależności osób wykonujących ten typ zatrudnienia, imigrantki muszą starać się, aby relacja zaufania i lojalności nie została naruszona. Lidia znalazła prawie wszystkich aktualnych pracodawców, ponieważ została im polecona przez pierwszego, który jej zaufał i do którego dostała się dzięki koleżance. Stara się zatem utrzymać relacje oparte na zaufaniu ze wszystkimi, ponieważ znajdują się między sobą i w razie gdyby jeden z nich nie był zadowolony z jej pracy, istnieje duże prawdopodobieństwo, że pogorszyłyby się jej stosunki z innymi.

Jednak wprowadzenie nowej osoby na swoje miejsce też może być problematyczne:

Zdobycie cennych kontaktów wśród pracodawców wymaga czasu. To dlatego trzeba dosyć ostrożnie podsyłać im nowe osoby na zastępstwo. Nawet, jeśli to jest kuzynka, siostra (...) mogą się nie polubić z pracodawcą. Ja mam z nim bardzo dobry kontakt. Ale jeśli, zacznę u niego pracować moja kuzynka i nie będą się dobrze rozumieć, on nie będzie mi już ufał. Lepiej mieć dobre relacje, bo wtedy zawsze można na nich liczyć, kiedy trzeba szukać dodatkowej pracy. (Agata, 35 lat)

Szczególnie w początkowym okresie pobytu we Francji imigrantki mogą być mało aktywne w proponowaniu nowych osób do pracy swoim pracodawcom lub ich znajomym. Organizują wówczas solidną sieć kontaktów wśród pracodawców, aby móc utrzymać się z tego typu pracy i jednocześnie gromadzić oszczędności.

NIEFORMALNA REKRUTACJA „W TERENIE” DO PRACY W BUDOWNICTWIE

Kościół polski w Paryżu znajduje się w samym centrum miasta, w pierwszej dzielnicy przy placu Concorde. Plac przed kościołem jest miejscem, gdzie imigranci mogą spotkać swoich bliskich i znajomych w każdą niedzielę. Plac pełni również rolę nieformalnego rynku pracy, a imigranci kierują się tam w celu spotkania potencjalnych pracodawców. Taki rodzaj rekrutacji jest generalnie postrzegany jako ryzykowny, ponieważ prace znalezione w ten sposób są zazwyczaj krótkoterminowe i przynoszące relatywnie niskie zarobki. Imigranci po długoletnim pobycie we Francji przyznają, że to raczej nowoprzybyłe i niedoświadczone osoby próbują szukać pracy w okolicach kościoła. Polscy właściciele firm budowlanych negatywnie określali osoby, które poszukują pracy przed kościołem: „niekompetentni”, „ pijacy”, „zwolnili ich, bo źle pracowali”. Przyznają jednak, że sporadycznie zdarzało im się korzystać z tego sposobu rekrutacji, kiedy potrzebowali natychmiastowo kogoś zastąpić, albo zatrudnić nowego pracownika do prac krótkoterminowych.

Nieformalny system rekrutacji polskich pracowników pojawia się również w innych miejscach. Jedną z najbardziej popularnych jest rekrutacja w dużych sklepach z artykułami budowlanymi na przedmieściach Paryża. Imigranci różnych narodowości udają się tam w celu spotkania potencjalnych pracodawców.

Nigdy nie chodzę przed kościół polski. Tylko imigranci, którzy dopiero co przyjechali tam chodzą, bo nie wiedzą jakie tu są normalne zarobki. A pracodawcy dobrze wiedzą, że mogą spotkać takich naiwnych przed kościołem, dlatego szukają tam często nowych robotników. Kiedy potrzebowałem znaleźć nową pracę, udałem się do sklepu z materiałami w Bobigny na przedmieściach Paryża. Tam są większe szanse, że znajdzie się coś dobrze płatnego. (Patryk, 31 lat)

Podobnie jednak jak przed kościołem polskim, imigranci, którzy udają się przed sklep z materiałami budowlanymi w poszukiwaniu nowej pracy, nie mają dobrej opinii wśród pracodawców.

Kiedy mój szef poprosił mnie, żebym znalazł dla niego nowego pracownika przed sklepem, powiedziałem mu, że raczej wolę popytać wśród znajomych. Jest tam też

dużo osób, które kradną materiały z budowy, a później sprzedają je przed sklepem po niższych cenach. To, dlatego trzeba uważać na tych ludzi. Któregoś dnia poszedłem zrobić zakupy dla szefa na budowę. W sklepie zauważył mnie jakiś właściciel firmy i zapytał, czy chciałbym dla niego pracować. Powiedziałem, że nie mogę, bo już mam pracę i poradziłem mu poszukać kogoś przed sklepem. Powiedział mi jednak, że nie chce brać tych ludzi, bo oni tak wyczekują tam całymi dniami. Na pewno, dlatego, że po prostu wylecieli za złą pracę. (Patrik, 31 lat)

Szukanie pracy przed kościołem polskim, podobnie jak inne możliwości rekrutacji „w terenie” są oceniane przez rozmówców jako mało skuteczne i nie dające możliwości dużych zarobków. Ten sposób szukania pracy jest uznawany jako ostateczny w przypadku, gdy trudno jest znaleźć inną pracę. Imigranci podkreślają, że lepiej jest posiadać rozwinięte sieci kontaktów, ponieważ znajomości pozwalają na zdobycie pewniejszej pozycji w nowym miejscu pracy i na lepsze warunki zatrudnienia.

STRATEGIE MIGRACYJNE: POMNAŻANIE ZYSKÓW I SOLIDARNOŚĆ RODZINNA

Aby zrozumieć logikę działania imigranta, należy wziąć pod uwagę czynniki motywujące do wyjazdu i pobytu za granicą (różnice w rozwoju gospodarczym kraju docelowego i kraju pochodzenia, odległość geograficzna, regulacje prawne) oraz zasób relacji społecznych, którymi dysponują, czyli tzw. „kapitał społeczny”. Koncepcje kapitału społecznego różnią się między sobą w poszczególnych dziedzinach nauk humanistycznych. Socjolog Christophe Z. Guilmoto i Frédéric Sandrom uważają, że odnosi się on do zasobów społecznych wynikających z przynależności do różnych społeczności opartej na działaniu we wspólnym interesie (Guilmoto, Sandrom 2003). W sytuacji migracji kapitał społeczny może być bezpośrednio związany z przynależnością do grupy rodzinnej, powstałej na bazie etnicznej, lub wspólnego miejsca pochodzenia. Kapitał społeczny daje migrantom możliwość wsparcia (zarówno materialnego jak i moralnego) i w konsekwencji zmniejsza „koszty migracyjne”.

Kapitał społeczny obejmuje różne formy zobowiązań i wspólnych interesów, które mogą mieć wpływ na zachowania imigrantów. W wyżej opisanej koncepcji znajduje zastosowanie strategia rodzinna wspólna dla kilku rozmówców. W zamian za przekazanie części dochodów członkom danej społeczności przebywającym w kraju pochodzenia, imigrant oczekuje wsparcia ze strony przedstawicieli tej grupy przebywających za granicą. Szeroka sieć kontaktów i solidne relacje z przedstawicielami sieci społecznej dają imigrantowi możliwość korzystania z ich wsparcia w poszukiwaniu pracy, mieszkania i pozyskiwaniu innych potrzebnych informacji.

Natomiast strategia pomnażania zysków różni się od strategii rodzinnej i może być strategią przystosowawczą dla imigrantów prowadzących niezależną działalność gospodarczą. Obowiązki moralne wobec rodziny mogłyby hamować rozwój działalności gospodarczej.

W Paryżu mam dużą rodzinę: mój ojciec, moi wujkowie, ciotki i wujkowie mojej żony, jej brat (...) i nadal przyjeżdżają nowi. Często im pomagamy. Na przykład teraz brat mojej żony mieszka u nas i pomogłem mu znaleźć pracę. Potem sobie sam jakoś poradzi.(...) Mam firmę formalnie zarejestrowaną w Polsce, która działa we Francji i obecnie jestem jej jedynym przedstawicielem i pracownikiem. Od czasu do czasu zatrudniam robotników na czarno, ale nigdy nie biorę nikogo z rodziny. Zatrudniam ich za połowę ceny. W pewnym sensie wykorzystuję ich, tak jak nie chciałbym być sam traktowany. Dlatego właśnie wolę nie zatrudniać nikogo z rodziny i ze znajomych. (Michał, 32 lata)

Podobnie jak w przypadku Michała unikanie zastosowania strategii rodzinnej w prowadzeniu działalności gospodarczej pojawia się w przypadku Wojciecha:

Założyłem firmę 5 lat temu, jest całkiem mała i sam nią zarządzam. Zlecam część pracy firmom podwykonawczym. Dzwonię do nich, a oni podsyłają mi ludzi, których ledwo znam, albo nigdy nawet nie spotkałem. Nie wiem nawet czy pracują legalnie czy nielegalnie. Płacę za usługi firmie i następnie już mnie nie interesuje, jak te pieniądze będą rozdane i kto ile zarobi. Nigdy jednak nie korzystam z usług znajomych Polaków. Wcześniej często rekrutowałem nowych pracowników w ten sposób, ale z tymi osobami było za dużo problemów. Nie odpowiadała im pensja, ani godziny pracy i musiałem na to zwracać uwagę, bo to byli znajomi moich znajomych. Dlatego dziś nawet jak kolega do mnie dzwoni i prosi o pracę, mówię że nic nie mam. (Wojciech, 45 lat)

Powyższy przykład pokazuje, że jeśli system rekrutacji w szarej strefie jest zależny od silnych powiązań społecznych, możliwe jest wywieranie presji moralnej na jej przedstawicieli. Lojalność staje się wówczas zarówno obowiązkiem pracownika jak i pracodawcy i hamuje realizację strategii nastawionej na pomnażanie zysków.

Inna osoba z rodziny Michała – Lidia pracuje jako pomoc domowa i wykonuje nierejestrowane usługi dla indywidualnych pracodawców. Tego typu praca nie pozwala jej na rozwój kariery zawodowej, ani na pomnażanie zysków w znaczący sposób. W zamian Lidia posiada jednak rozwiniętą sieć kontaktów i może zaproponować nowe prace innym członkom rodziny. Zaprosiła już swoją kuzynkę, dwie siostrzenice, siostrzenicę swojego męża i planuje zaprosić kolejne osoby.

Jedna z jej siostrzenic – Klara (żona Michała) przyjechała do Francji dwa lata temu i pracuje dla tych samych pracodawców, u których Lidia wcześniej opiekowała się dziećmi. Lidia zaproponowała Klarze dodatkowe prace na godziny,

jednak Klara nie chce już ich podejmować. Od kiedy wyszła za mąż zarobki jej męża wystarczają na ich utrzymanie. Przykład Klary i Michała różni się od strategii, według której działa Lidia. Jednak po części strategia rodzinna tu również występuje: dzięki szerokiej sieci kontaktów Klara zaprasza nowe osoby z Polski, wprowadza je na rynek pracy i pomaga im stawiać pierwsze kroki za granicą. W konsekwencji sieci rodzinne powiększają się we Francji i dostarczają wsparcia finansowego dla członków rodziny, którzy pozostali w Polsce.

Określanie znaczenia więzów rodzinnych pojawia się zatem w dwóch przypadkach. W pierwszym, gdy rola imigranta polega głównie na dostarczaniu wsparcia innym członkom sieci rodzinnej. Może wiązać się też z dużym obciążeniem moralnym. W drugim przypadku, jeśli imigrant nie ma rodziny, to ryzykuje porażkę i w tym przypadku rodzina jest synonimem wsparcia. Jak wskazali rozmówcy odwołując się do własnych doświadczeń, nowoprzybyli imigranci mają zaufanie do swoich rodaków. Kiedy znajdują się w nowym kraju bez kontaktów i bez znajomości języka, informacje i rady otrzymywane od Polaków nabierają dużo większej wiarygodności. Rozmówcy mówili jednak często o rozczarowaniu w stosunku do innych Polaków, których pomoc rzadko okazała się bezinteresowna.

Jeśli nie ma się rodziny we Francji, to życie jest trudne. W budownictwie jest tak, że wielu Polaków chce pomóc, ale nie można im ufać. Kiedy Polak dał mi pracę i nie płacił mi pierwszy, drugi, trzeci dzień (...) to już nie czekałem do końca tygodnia. Najprawdopodobniej w ogóle nie chciał mi zapłacić. To jest typowa strategia polskich pracodawców, zawsze znajdują jakiś nowych naiwnych, którym nie zapłacą. (...) Ja nie pomagam nikomu. Nie dlatego, że nie chcę, bo mam dużo dobrych znajomych w Polsce i chciałbym, żeby przyjechali. Ale nigdy nie wiadomo, czy praca, którą im znajdę będzie uczciwa, i że im zapłacą (...) To jest odpowiedzialność. Są tacy, co o to nie dbają i żeby przypodobać się swoim pracodawcom, ściągają ludzi z Polski. To może zależy od charakteru człowieka. Im bardziej są niewrażliwi na złe traktowanie, tym łatwiej jest im sprowadzać ludzi nie patrząc na konsekwencje. (Kamil, 25 lat)

Solidarność wynikająca z więzów rodzinnych może zatem być przeciwstawiana solidarności wynikającej z przynależności do tej samej grupy etnicznej. Brak więzów rodzinnych we Francji jest istotną przeszkodą w procesie adaptacyjnym. Staje się on w pewnym sensie usprawiedliwieniem osobistej lub zawodowej porażki. Imigranci mówią: „moje życie we Francji byłoby lepsze, gdybym miał tu rodzinę”.

SIECI MIGRACYJNE MIĘDZY KOLBUSZOWĄ I PARYŻEM

Województwo podkarpackie, gdzie położone jest miasto Kolbuszowa jest jednym z najuboższych w Polsce i najbardziej dotkniętych przez emigrację. W mo-

mencie przeprowadzania badań stopa bezrobocia dla całego regionu wynosiła 14,2%¹⁷. W 2008 r. miasto Kolbuszowa liczyło 9442 mieszkańców, w tym 1297 bezrobotnych, co stanowi 37,3 % całej społeczności miasta w wieku zdolności do pracy, czyli między 18 i 64 rokiem życia¹⁸.

W Kolbuszowej skutki emigracji są zauważalne od dłuższego czasu. W 2002 r. dziennikarz „Polityki” napisał: „W latach dziewięćdziesiątych pieniądz francuski był wyróżniony na tablicach kantorów czerwonym kolorem, a ulica, przy której buduje się najwięcej domów, nazywana jest Polami Elizejskimi”¹⁹. W reportażu „Travail au noir” imigranci wspominają, że kiedyś płacili nawet frankami w miejscowej piekarni, a w każdej rodzinie jest co najmniej jedna osoba, która wyjechała do Paryża²⁰.

Sieci migracyjne między Kolbuszową a Paryżem utworzyły się już w latach osiemdziesiątych i rozwijały się wskutek zapotrzebowania na tańszą siłę roboczą w sektorze budownictwa. To najprawdopodobniej imigranci z Kolbuszowej byli jednymi z pierwszych, którzy zakładali przedsiębiorstwa budowlane w Paryżu. Od tamtej pory imigranci z tego miasta rozwinęli sieć działalności gospodarczych, które, według imigrantów, najlepiej prosperują w polskiej szarej strefie. Nazywani „mafia z Kolbuszowej” są oceniani negatywnie przez innych imigrantów: „Imigranci z Kolbuszowej stanowią osobną grupę w Paryżu. Zachowują się tak, jakby tylko oni mieli prawo tu być”. (Wojciech, 45 lat).

Natomiast Polacy, którzy nie pochodzą z Kolbuszowej czują się odizolowani od społeczności imigrantów pochodzących z Kolbuszowej.

W Polsce mieszkam 20 km od Kolbuszowej. W Paryżu trafiłem wiele razy na ludzi stamtąd. Oni uważają mnie za zdrajcę. Pracowałem dla nich i mi nie zapłacili, a później chcieli mnie wyrzucić z mieszkania. Nie chcę uogólniać, ale nie należy ufać ludziom z Kolbuszowej. W Polsce są normalni i uczciwi, miałem wielu przyjaciół stamtąd. Ale w Paryżu są dziwni i niebezpieczni. (Kamil, 25 lat)

Według Bartosza, właściciela firmy, który nie pochodzi z Kolbuszowej.

Šzefowie firm z Kolbuszowej pozyskali już wielu klientów w Paryżu, są wymagający i trudno jest dla nich pracować. Raz dla nich pracowałem, ale źle się to skończyło. Zapłacili mi o wiele mniej niż mi się należało i nie chcieli mi wytłumaczyć dlaczego. Na budowie nikt ze mną nie rozmawiał. Po dwóch miesiącach odszedłem stamtąd. (Bartosz, 28 lat)

¹⁷ Dane z maja 2009 r., www.stat.gov.pl

¹⁸ Źródło: Urząd Pracy w Kolbuszowej (Stan na 31.12.08)

¹⁹ Lewandowski R., *Kolbuszowa buduje Paryż na czarno*, „Polityka”, nr 46, 16.11.02

²⁰ „Travail au noir”, *Capital*, M6, 13.01.2002

Polacy, którzy nie pochodzą z Kolbuszowej wolą nie zatrudniać osób pochodzących z tego miasta. Przed kościołem polskim można znaleźć ogłoszenia: „Szukam Polaków do pracy, ale nie z Kolbuszowej”. Miasto pochodzenia może mieć zatem istotny wpływ na proces adaptacyjny imigrantów w szarej strefie.

Oto wypowiedź jednego z rozmówców wyjaśniająca brak zaufania wobec osób pochodzących z Kolbuszowej:

Jeden z moich kolegów jest z Kolbuszowej. Mieszkał w Paryżu przez 8 lat, a potem chciał wrócić do kraju. Udało mu się dużo zaoszczędzić i na prawdę był gotowy wrócić (...). Zamknął już konto w banku, nie ubezpieczał się na kolejny rok (...) I kilka dni przed jego wyjazdem jego „przyjaciele” z Kolbuszowej zaatakowali go w metrze. Musiał iść do szpitala i wydał na to 20 000 euro. Ludzie z Kolbuszowej są fałszywi i mściwi. Nie pozwalają nikomu dołączać do ich grupy. A kiedy ktoś chce odciąć się od nich, może to się odbyć z dużą szkodą dla niego. (Bartosz, 28 lat)

Nie wszyscy rozmówcy mieli negatywną opinię o Polakach pochodzących z Kolbuszowej. Niektórzy starali się zrozumieć dlaczego ta grupa jest stygmatyzowana.

Dzisiaj stereotyp imigranta z Kolbuszowej jest znany w Paryżu. Kiedy „nowi” przyjeżdżają do Francji, mówi się im: „nie ufaj nikomu z Kolbuszowej, to ludzie zazdrośni i podejrzliwi”. Uprzedza się ich także, że „robią wszystko dla pieniędzy”. Ale ja się z tym do końca nie zgadzam. Spotkałem osoby z Kolbuszowej, które nie zachowywały się w taki sposób. Powiedziałbym raczej, że wśród Polaków można spotkać wielu takich, którzy mają podobne cechy. Ale spychają całe zło na mieszkańców małej Kolbuszowej. (Michał, 32 lata)

Cechy przypisywane społeczności z Kolbuszowej odnoszą się zatem do ogółu Polaków. Imigranci nie tolerują tych cech u innych i uważają, że są głównym powodem ich osobistych porażek. Jedną z rozmówczyń – studentka wydziału polskiej uczelni²¹ w Paryżu uczęszczała na zajęcia ze studentami, którzy pochodzili z Kolbuszowej, ale woleli tego nie ujawniać. Ich zdaniem ukrywanie tego faktu ułatwiało im zawieranie kontaktów towarzyskich z innymi Polakami. Świadomość przynależności do społeczności z Kolbuszowej może być zatem na tyle silna, że pogłębia bariery w codziennych relacjach międzyludzkich.

Podejmując liczne próby rekonstrukcji kategorii pochodzenia „z Kolbuszowej”, można zaobserwować, że w wypowiedziach imigrantów bardzo często cytowane są wypowiedzi innych osób. Możliwe jest zatem, że nawet jeśli imigranci nigdy nie byli bezpośrednio związani ze społecznością „z Kolbuszowej”, opinia społeczna wpływa na sposób definiowania własnej tożsamości.

²¹ Studium Filozoficzno-Etyczno-Społeczne im. Jana Pawła II w Paryżu prowadzone przez Polską Misję Katolicką we współpracy z Katolickim Uniwersytetem Lubelskim.

PRZEJŚCIE Z SZAREJ DO LEGALNEJ STREFY ZATRUDNIENIA

Od 1 lipca 2008 r. Polacy mają dostęp do wolnego rynku pracy we Francji. Przejście z szarej do legalnej strefy zatrudnienia może być jednak dla imigranta ryzykowne, jeśli opuszcza on pewny dla siebie teren, w którym funkcjonuje od dłuższego czasu. Dodatkowym czynnikiem może być trudność związana z dostępem do rynku pracy dla wykwalifikowanych pracowników w zawodach, w których wymagane są wysokie kompetencje językowe.

Jeśli pracownicy opuszczają szarą strefę, istnieje prawdopodobieństwo, że przejście do sektoru pracy legalnej odbędzie się w obrębie tego samego sektoru działalności. W jednym z wyżej omawianych przypadków imigrant (Krzysztof) przez lata pośredniczył w rekrutacji nowych pracowników. Dzięki temu zyskał uprzywilejowaną pozycję w firmie i pracodawca zalegalizował jego zatrudnienie. W opinii rozmówców przejście do legalnego zatrudnienia odbywa się często na zasadzie zdobywania zasług, czyli tylko osoby zaufane i zasłużone mogą otrzymać taką możliwość.

Przykład Agnieszki pokazuje, że imigrantka zatrudniona w sektorze usług domowych może znaleźć legalne zatrudnienie dzięki dobrej relacji z pracodawcą opartej na dużym zaufaniu. Pracodawca Agnieszki pomógł jej w dostępie do bardziej ambitnej i lepiej płatnej pracy:

Mieszkam we Francji już od dziesięciu lat. Przyjechałam do wujka i ciotki i to oni pomogli mi znaleźć pierwszą pracę i pierwsze mieszkanie. Przez 5 lat pracowałam jako sprzątaczką, później zaczęłam opiekować się dziećmi w pewnej francuskiej rodzinie. Rok temu mój szef zapytał mnie, czy nie chciałabym zajmować się rekrutacją polskich pracowników w jego firmie. Potrzebował kogoś, kto będzie mówił dobrze po polsku. Pracuję tam już rok i jestem zadowolona, bo w końcu mam normalną pracę. Jediną wadą jest to, że muszę codziennie wychodzić o 16, żeby odebrać jego dzieci ze szkoły. (Agnieszka, 29 lat)

Imigrantka otrzymała możliwość legalnej pracy pod warunkiem, że zgodziła się opiekować się dziećmi swojego szefa w godzinach popołudniowych. Legalne zatrudnienie Agnieszki w firmie jest oparte na obupólnym interesie, ale jego wymiar nie jest równy dla obu stron. Imigrantka pozostaje w dużej zależności względem pracodawcy, ponieważ musi utrzymać się z zarobionych pieniędzy i ma ograniczone możliwości znalezienia legalnej pracy w innym sektorze. Bliskość w relacjach z pracodawcą daje jej jednak poczucie bezpieczeństwa. Zerwanie kontaktu mogłoby być dla niej ryzykowne, tym bardziej kiedy Polacy nie mieli jeszcze dostępu do wolnego rynku pracy. W rezultacie Agnieszka zawsze realizowała strategię przetrwania w kręgu konkretnej grupy osób.

WNIOSKI

Analiza doświadczeń imigrantów polskich w Paryżu miała na celu zbadanie w jaki sposób zmiany w polityce migracyjnej wpłynęły na rozwój strategii adaptacyjnych. Wywiady z imigrantami pomogły w zrozumieniu roli, jaką pełniły sieci społeczne w dostępie do szarej strefy zatrudnienia oraz jej powiązań z legalną działalnością. Interpretacje wyników badań są oparte na obserwacjach niewielkiej grupy badawczej. Opisywane zjawiska społeczne są tylko przykładami sytuacji, w których mogą znaleźć się polscy imigranci w Paryżu.

Analiza wyników badań pokazała, że nielegalna działalność Polaków była w dużym stopniu związana z restrykcjami wynikającymi z polityki imigracyjnej utrudniającej przez lata dostęp do legalnego rynku pracy i do pobytu na terytorium Francji. Wobec tych trudności imigranci kształtowali strategie adaptacyjne, których głównym nośnikiem były sieci migracyjne. Sieci te stanowiły zaplecze informacyjne i materialne dla imigrantów, dawały możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb, takich jak praca, mieszkanie i wsparcie informacyjne. Doświadczenia imigrantów pokazały jednak, że rekrutacja w szarej strefie przetrwała pomimo wprowadzenia wolnego rynku pracy. Wprowadzenie możliwości swobodnego wykonywania działalności gospodarczej umożliwiło Polakom zakładanie własnych firm, często podwykonawczych dla firm francuskich. W ten sposób odtwarza się system podobny do tego w jaki wcześniej pracodawcy sami byli rekrutowani. Imigranci z dłuższym stażem pobytowym zatrudniają w sposób nierejestrowany nowo przybyłych imigrantów lub tych, którzy zajmują słabszą pozycję w sieciach migranckich. Bariera językowa, brak kontaktów z osobami związanymi ze strefą legalnego zatrudnienia powoduje, że imigranci pozostają w pewien sposób zależni od możliwości, które oferuje im szara strefa.

Obserwacja roli sieci migracyjnych w nowych realiach prawnych pokazała, że nielegalna działalność i zatrudnienie imigrantów rozwijały się zarówno wskutek braku dostępu do legalnego zatrudnienia, jak również wskutek zysków stanowiących siłę napędową dla ich rozwoju. Funkcjonowanie sieci migracyjnych oparte jest na wewnętrznych zależnościach wśród ich członków, czego przykładem jest społeczność imigrantów pochodzących z Kolbuszowej. Charakteryzuje ją silna przynależność oraz mechanizm wykluczania osób, które nie pochodzą z tego miasta. Analiza potwierdziła również, że nielegalna działalność nie jest inicjatywą powstałą wyłącznie w środowiskach migranckich. System ten pociąga za sobą szereg korzyści i zysków dla społeczeństwa kraju, w którym przebywają widocznych między innymi na poziomie indywidualnych relacji między pracodawcami i imigrantami.

W kontekście powyższych rozważań nad rolą sieci społecznych w dostępie do nielegalnego zatrudnienia, można przypuszczać, że szara strefa zatrudnienia polskich imigrantów w Paryżu nadal rozwija się. Jednak relatywny poziom płac

wzrasta w Polsce i aby praca za granicą dla Polaków była opłacalna, koszty zatrudnienia również muszą być odpowiednio wysokie. Dla polskich pracowników dużą konkurencją stają się imigranci pochodzący z innych z państw, szczególnie z Bułgarii, z Rumunii i z Ukrainy, których koszty zatrudnienia są niższe. Wzrastająca konkurencja pracowników innych narodowości może być zatem jednym z głównych czynników hamujących rozwój zatrudnienia z szarej strefie.

BIBLIOGRAFIA

- Ambrosini M., *L'intégration invisible des immigrés*, „Hommes & Migrations” 1996, nr 1194, s. 9-16.
- Bertaux D., *L'enquête et ses méthodes : le récit de vie*, Paryż 2005.
- Boni M., *Wpływ wejścia Polski do Unii Europejskiej na sytuację na rynku pracy [w:] Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia pierwszego roku członkostwa*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2005, s. 167-200.
- Brun F., *Migrants de passage : qui y gagne ?*, „Migrations Société” 2006, nr 107, s. 253-259.
- Bryceson D., Vuorela U., *Transnational family : new European frontiers and global networks*, Berg 2002.
- Castles S., *Guestworkers in Europe: A resurrection?*, „International Migration Institute” 2006, nr 4, s. 741-766.
- Cortes Diaz C., *Elargissement de l'UE: la porte entrouverte aux travailleurs des nouveaux états membres [w:] Immigration et marché du travail en Europe : les politiques migratoires au service des besoins économique*, Paryż 2005, s. 6-10.
- Devarenne-Megas H., *Psychopathologie et insertion sociale des migrants polonais en France*, „Revue européenne des migrations internationales” 2003, nr 1, s. 101-124.
- Drweski B., *L'émigration est-européenne vers l'Ouest : un „nouveau Sud” ou un „anti-Sud”*, „Outre Terre” 2006, nr 17, s. 377-391.
- Duszczyk M., Wiśniewski J., *Emigrować, wracać: migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2006.
- Eade J., Drinkwater S., Garapich M., *Class and ethnicity – Polish immigrants in London*, CRONEM 2007.
- Golinowska S., Ruzik A., Starzec C., *Wyjazdy zarobkowe Polaków do Francji na tle poakcesyjnych tendencji migracyjnych*, Warszawa 2007.
- Green N.L., *Concepts historiques des flux migratoires : dualités et fausses découvertes*, „Revue internationale et stratégique” 2003, nr 50, s. 79-84.
- Guillaumin C., *Idéologie raciste : genèse et langage actuel*, Paryż 1972.
- Guilmoto C.Z., Sandrom F., *Migrations et développement*, Paryż 2003.
- Hily M.A., Berthomiere W., Mihaylova D., *La notion de réseau en migration*, „Hommes & Migrations” 2004, nr 1250.
- Jounin N., *L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu du travail*, „Revue européenne des migrations internationales” 2004, nr 3, s. 103-126.
- Jounin N., *Chantier interdit au public: enquête parmi les travailleurs des bâtiments*, Paryż 2008.
- Kropiwić K., *Polish workers in Ireland*, Maynooth 2006.
- Lafuma E., *La protection des salariés dans le cadre d'un détachement transfrontalier [w:] Immigration et marché du travail en Europe : les politiques migratoires au service des besoins économiques*, Paryż 2005, s. 13-18.

- Lautier B., *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paryż 2004.
- Marie C.V., *A quoi sert l'emploi des étrangers ? [w:] Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, D. Fassin, A. Morice, C. Quiminal, Paryż 1997, s. 145-175.
- Marie C.V., *Clandestins : les pièges d'un mot valise*, „Informations sociales” 1997, nr 63, s. 38-43.
- Marie C.V., *Emploi des étrangers sans titre, travail illégal, régularisations : des débats en trompe-l'œil [w:] Immigration et Intégration* P. Dewitte, Paryż 1999, s. 352-365.
- Marie C.V., *Prévenir l'immigration irrégulière : entre impératifs économiques, risques politiques et droits des personnes*, Strasbourg 2004.
- Maruszczyńska K., *Motyw zarobkowy w polskiej emigracji okresu przemian społecznych i ekonomicznych [w:] Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Szczecin 2007, s. 143-155.
- Math A., *Libéralisation des services, politiques migratoires et normes sociales [w:] Immigration et marché du travail en Europe : les politiques migratoires au service des besoins économiques*, Paryż 2005, s. 41-46.
- Math A., *Les travailleurs détachés dans le cadre de la sous-traitance transnationale*, „Migrations Société” 2006, nr 10, s. 65-83.
- Math A., Spire A., *Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés*, „Ires” 2004, nr 04.06.
- Math A., Spire A., *Des travailleurs jetables*, „Plein Droit” 2004, nr 61.
- Michalon B., Potot S., *Réseaux transnationaux et main d'œuvre agricole : quand la France recrute en Pologne*, „Etudes rurales” 2008, nr 182, s. 87-102.
- Morice A., *Le travail sans le travailleur*, „Plein Droit” 2004, nr 61.
- Morokvasic-Muller M., *Entre l'Est et l'Ouest, des migrations pendulaires [w:] Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, M. Morokvasic-Muller, H. Rudolph, Paryż 1995, s. 119-157.
- Morokvasic-Muller M., *La mobilité transnationale comme ressource : le cas des migrants de l'Europe de l'Est*, „Cultures et Conflits” 1999, nr 33-34, s. 75-125.
- Ouali N., *Mondialisations et migrations féminines internationales : l'esclavage au cœur de la modernité*, „Collections du Cedref” 2003, s. 101-113.
- Quiminal C., *Chercheurs et mouvement social : une lecture des politiques migratoires des vingt dernières années en France*, „Cahiers de l'Urmis” 1999, nr 5.
- Quiminal C., *Nouvelles mobilités et anciennes catégories*, „Ville-Ecole-Intégration-Enjeux” 2002, nr 131, s. 9-20.
- Pezda J., *Polska diaspora we Francji do 1870 roku [w:] Polska diaspora*, red. A. Wałaszek, Kraków 2001.
- Piore M.J., *Birds of passage : migrant labor in industrial societies*, Cambridge 1979.
- Ponty J., *Polonais méconnus. Histoire des travailleurs immigrés en France dans l'entre-deux-guerres*, Paryż 1988.
- Potot S., *Vivre à l'Est, travailler à l'Ouest : les routes roumaines de l'Europe*, Paryż 2007.
- Rea A., Tripier M., *Sociologie de l'immigration*, Paryż 2003.
- Śladkowski W., *Polska diaspora we Francji 1871-1999 [w:] Polska diaspora*, red. A. Wałaszek, Kraków 2001.
- Stola D., *Kraj bez wyjścia? Migracje z Polski 1949-1989*, Warszawa 2010.
- Tarkowska E., *Ubóstwo i wykluczenie społeczne. Koncepcje i polskie problemy [w:] Współczesne społeczeństwo polskie. Dynamika zmian*, J. Wasilewski, Warszawa 2006.
- Tarrius A., *La mondialisation par le bas. Les nouveaux nomades de l'économie souterraine*, Paryż 2002.

Tripier M., *L'immigré, analyseur de la société*, „Terrains et travaux” 2004, nr 7, s. 173-185.

Wrench J., *Discriminations formelles et informelles sur le marché du travail*, „Hommes & Migrations” 1998, nr 1211, s. 100-111.

ARTYKUŁY W PRASIE POPULARNEJ:

Lewandowski R., *Kolbuszowa buduje Paryż na czarno*, „Polityka” 2002, nr 46.

On exploite bien les travailleurs polonais, „L'Humanité” 2009.

EMISJE TELEWIZYJNE:

„Travail au noir”, Capital, M6 2002.