

KRZYSZTOF GŁOWIAK

STATUS PRAWNY I POZYCJA SPOŁECZNA POLAKÓW PRACUJĄCYCH ZA GRANICĄ ORAZ FORMY UDZIELANIA IM POMOCY I WSPARCIA

Do emigracji skłania Polaków przede wszystkim wysokie bezrobocie oraz trudna sytuacja materialna i rodzinna osób wyjeżdżających. Polska nadal pozostaje w grupie państw UE o największym stopniu bezrobocia. Najbardziej dotkliwie odczuwają bezrobocie osoby młode i bez kwalifikacji. Zatrudnienia nie gwarantuje wprawdzie nawet dyplom wyższej uczelni. Jednak wyższe wykształcenie ułatwia poruszanie się po rynku pracy, a ryzyko bezrobocia jest najwyższe w przypadku osób o najniższym poziomie wykształcenia. Oni też przeważają wśród Polaków wyjeżdżających w celach zarobkowych¹. Praca, będąca – jak podkreślał Jan Paweł II – dobrem człowieka, jest zatem głównym powodem wyjazdów Polaków za granicę.

Laborem exercens, jako pierwsza ze społecznych encyklik Jana Pawła II, napisana przed ponad trzydziestu laty, w innym kontekście społeczno-politycznym i nawiązująca do ówczesnych problemów, zachowuje aktualność, dzięki zawartemu w niej ponadczasowemu przesłaniu. Papież, podejmując rozważa-

MGR KRZYSZTOF GŁOWIAK, mgr prawa, mgr administracji, licencjat marketing i zarządzanie. Pracownik Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Krośnie. Kontakt: ul. Niepodległości 22/11, 38-400 Krosno; e-mail: kglowiaczek@onet.eu.

¹ B. Kłos, *Zagraniczne migracje zarobkowe*, w: *Rynek pracy*, red. E. Karpowicz, Warszawa 2007, s. 185.

nia o pracy ludzkiej, zwrócił uwagę na konieczność humanizacji uwarunkowań związanych z jej wykonywaniem. Jedną z ważniejszych myśli zawartych w tym dokumencie jest zdanie, że praca jest dobrem człowieka. Papież, będąc świadomy trudu, który towarzyszy wykonywaniu przez człowieka każdego rodzaju pracy, podkreślił, że „(...) z tym całym trudem – a może poniekąd z jego powodu – praca jest dobrem człowieka. (...) I to nie dobrem tylko «użytecznym» czy «użytkowym», ale dobrem «godziwym», czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność pomnażającym ją. Chcąc bliżej określić znaczenie etyczne pracy, trzeba mieć przed oczyma tę przede wszystkim prawdę. Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę człowiek nie tylko przekształca naturę dostosowując ją do swoich potrzeb, ale urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»” (LE 9). Pomimo, iż pracę można zdegradować do środka ucisku i wycisku człowieka, to moralną powinnością jest dbałość o to, aby praca pozwalała człowiekowi stawać się bardziej człowiekiem, miała charakter humanizujący człowieka i stosunki między ludzkie².

Rozważając uprawnienia ludzi pracy w relacji do instancji krajowych i zagranicznych, odpowiedzialnych za cały kierunek polityki pracy, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na sprawę podstawową. Jest to kwestia posiadania pracy, czyli innymi słowy – sprawa odpowiedniego zatrudnienia wszystkich uzdolnionych do tego podmiotów. Przeciwnością właściwej i poprawnej sytuacji w tej dziedzinie jest bezrobocie, czyli brak zatrudnienia dla uzdolnionych do tego podmiotów pracy. Może chodzić o brak zatrudnienia w ogólności, albo też w określonych sektorach pracy. Zadaniem tych instancji, jest przeciwdziałać bezrobociu, które jest w każdym wypadku jakimś złem, a przy pewnych rozmiarach może stać się prawdziwą klęską społeczną. Problem bezrobocia staje się szczególnie bolesny wówczas, gdy zostają nim dotknięci przede wszystkim młodzi, którzy, po zdobyciu przygotowania poprzez odpowiednią formację kulturalną, techniczną i zawodową, nie mogą znaleźć zatrudnienia. Ich szczerą wola pracy, gotowość podjęcia odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny i społeczny społeczeństwa rodzi wówczas frustrację. Obowiązek świadczeń na korzyść bezrobotnych, czyli wypłacania odpowiednich zasiłków niezbędnych dla utrzymania niezatrudnionych pracowników oraz ich rodzin, jest powinnością wynikającą z najbardziej podstawowej zasady porządku moralnego w tej dziedzinie – to znaczy z zasady powszechnego używania dóbr albo inaczej jeszcze: z prawa pożycia i utrzymania³.

² K. Głombik, P. Morciniec, *Wyjazdy zarobkowe szansa czy zagrożenie*, Opole 2005, s. 154.

³ Jan Paweł II, *Laborem Exercens*, 42.

Inną ważną kwestią jest niskie wynagrodzenie oferowane przez krajowych pracodawców. Za granicą zarabia się lepiej, nawet gdy weźmie się pod uwagę koszty utrzymania, to i tak zarobki za granicą są wyższe. Warto podkreślić, iż płace w Polsce rosną wolniej niż na zachodzie⁴.

W 2013 roku, podobnie jak w latach poprzednich, zdecydowanie najwyższe wynagrodzenia otrzymywali zatrudnieni w województwie mazowieckim. Mediana wynagrodzeń wyniosła tam 5400 złotych. Na dalszych miejscach uplasowały się województwa: dolnośląskie, pomorskie i wielkopolskie. Najniższe płace otrzymywali zatrudnieni w województwie warmińsko-mazurskim – 3 150 złotych, to o 42% mniej od osób pracujących na Mazowszu. W 2013 roku, począwszy od miejscowości liczących 75-100 tys. mieszkańców, wynagrodzenia rosły wraz ze wzrostem liczby osób w nich zameldowanych. Płace w miastach zamieszkiwanych przez 75-100 tys. osób były o 43% niższe od zarobków w liczącej ponad 1 mln mieszkańców Warszawie. W pozostałych miejscowościach, zamieszkałych przez mniej niż 100 tys. osób, przeciętne wynagrodzenia były na zbliżonym poziomie. Bez względu na szczebel zatrudnienia osoby zatrudnione w województwie mazowieckim otrzymywały najwyższe wynagrodzenia. Pracownicy szeregowi zarabiali przeciętnie 3000 złotych, specjaliści 5200 złotych, kierownicy 8374 złotych, a dyrektorzy 16 500 złotych. Spośród analizowanych województw, najniższe wynagrodzenia otrzymywali pracownicy szeregowi, kierownicy i dyrektorzy pracujący na Śląsku. Wśród specjalistów najniżej opłacani byli ci zatrudnieni na Śląsku oraz w Wielkopolsce – po 4000 złotych. W branży telekomunikacyjnej najwyższe zarobki otrzymywali zatrudnieni na Mazowszu – po 7900 złotych, natomiast najniższe wynagrodzenia zaobserwowano w województwie świętokrzyskim – 2700 złotych. W tej gałęzi wystąpiła także największa rozpiętość wynagrodzeń. Jak wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, pracownicy zatrudnieni w Warszawie otrzymywali najwyższe wynagrodzenia niezależnie od poziomu wykształcenia. Najniższe płace na czterech z pięciu badanych poziomów wykształcenia otrzymywali zatrudnieni w Lublinie. Osoby posiadające wykształcenie podstawowe i gimnazjalne najmniej zarabiały w Katowicach – 1950 złotych⁵.

W krajach Europy zachodniej zarówno koszty życia jak i zarobki są wyższe niż u nas. Koszty życia i zarobki na dzień 1 sierpnia 2013 wynoszą: bo-

⁴ I. Michałków, *Implikacje emigracji zarobkowej Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2006, s. 1-2.

⁵ P. Broniatowska, A. Majchrowska, Z. Żółkiewski, *Wynagrodzenie minimalne w Polsce*, „Studia BAS” 4(2013), s. 127.

chenek chleba – 1,5-3 euro, obiad – 10-15 euro, strzyżenie – 15 euro, pranie – 15 euro, litr benzyny – 1,4 euro, kino – 10 euro, pobyt dwugodzinny na basenie – 3,5-5,5 euro, buty wyjściowe – 100-300 euro, garnitur – 200-500 euro, koszula 10-30 euro, T-shirt 5-30 euro. Płaca minimalna wynosi 1000 euro, a ustawowy czas pracy 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo. Płace regulowane są na terenie Unii Europejskiej układami zbiorowymi w poszczególnych branżach. Pracownicy zarabiają średnio od 1850-2200 euro netto.

Oferty pracy dla Polaków często gwarantują zakwaterowanie w kwaterze prywatnej. Pracownik ma do dyspozycji pokój, kuchnię i łazienkę. Pracownik płaci tylko za weekendy 15-20 euro na dobę. Pracodawcy państw zachodnich Unii Europejskiej nie płacą określonych stawek, gdyż boją się kar. Jeśli pracodawca zatrudnia trzech pracowników i płaci im mniej niż nakazują przepisy – zapłaci wtedy grzywnę od tysiąca do 10 tys. za każdego pracownika. Jeśli zatrudnia więcej niż trzy osoby, może zapłacić grzywnę od 2 tysięcy do 20 tysięcy euro za osobę. Tak przewidują unijne przepisy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego⁶.

2. Sytuacja prawna Polaków pracujących za granicą

W 2005 r. Polska została włączona do sieci EURES – Europejska Służba Zatrudnienia. Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy zaczęły świadczyć usługi w zakresie kontraktowania pracowników i pracodawców z różnych krajów Unii Europejskiej, a także Norwegii, Islandii, i Szwajcarii, oferując np. pomoc w znalezieniu zatrudnienia, informowania o warunkach życia i pracy w poszczególnych krajach należących do sieci EURES. Dzięki tej sieci polscy pracownicy mogą dotrzeć ze swoim życiorysem do zagranicznych pracodawców. Dostępne są także w sprzedaży czasopisma, np. „Praca za Granicą”, gdzie zainteresowane osoby mogą znaleźć informacje i w legalny sposób wyjechać do pracy⁷.

Emigranci ekonomiczni z krajów A8, którzy pracują legalnie w państwach członkowskich, posiadają ten sam status prawny, co obywatele państw przyjmujących, w których przebywają. Nie oznacza to jednakże, że w przepisach państw członkowskich nie istnieją komplikacje prawne i niejasności. Prawa dotyczące zatrudnienia są uzależnione od statusu prawnego i umownego danej osoby. Dlatego nie istnieje rozróżnienie pomiędzy prawami przyznawa-

⁶ Tamże.

⁷ S. Mazur, A. Gałęcki, *Wspólnotowa polityka rynku pracy*, Kraków 2010, s. 19-24.

nymi migrantom ekonomicznym, a tymi przysługującymi pracownikom krajów A8. Z tego wynika, że migranci ekonomiczni i pracownicy kraju przyjmującego mają identyczne prawa, które zależą od ich statusu.

Osobom posiadającym status osoby zatrudnionej przysługują najszersze uprawnienia w zakresie ochrony prawnej. Tym, którzy posiadają status „niezależnego wykonawcy” przysługuje bardziej ograniczona ochrona prawna. Tacy pracownicy nie mają prawa np. do wniesienia skargi z tytułu nieuzasadnionego zwolnienia z pracy lub redukcji wynagrodzenia, ani nie mogą korzystać z praw rodzicielskich, niezależnie od płci. Różnica w uprawnieniach uzależniona jest od statusu zatrudnienia danej osoby oraz od tego czy jest to migrant ekonomiczny czy też pracownik kraju zamieszkania Aby pracować legalnie w UE, migrant musi uzyskać numer ubezpieczenia, gdy tylko otrzyma pracę. Będzie również musiał otrzymać kod podatkowy, który określa kwotę podatku, jaką należy uiszczyć na rzecz rządu. Migrantom przyznawane są tymczasowe numery ubezpieczenia i nadzwyczajne kody podatkowe. Wszyscy migranci ekonomiczni z krajów A8, którzy pracują na terenie Unii Europejskiej, korzystają z tych samych praw podstawowych⁸.

Istnieje jeszcze jedna kwestia, która powinna zostać wzięta pod uwagę: migranci ekonomiczni, którzy posiadają status „półlegalnych migrantów”, ponieważ, chociaż przebywają legalnie w danym kraju, nie są zarejestrowani w Systemie Rejestracji Pracowników, nie opłacają składek na Krajowy Fundusz Ubezpieczeń i nie płacą podatku urzędowi skarbowemu, zazwyczaj nie posiadają żadnych praw związanych z zatrudnieniem i dlatego nie mogą domagać się poszanowania tych praw przed sądem. Taka sytuacja powoduje, że skoro migrant ekonomiczny nie ma żadnych praw związanych z zatrudnieniem, pracodawca nie ma wobec niego żadnych powiązanych zobowiązań. Należy zaznaczyć, że taka sytuacja jest korzystna dla bezwzględnych pracodawców, ponieważ zachęca do wprowadzania nielegalnych warunków pracy i zawierania nielegalnych umów.

Jest jeszcze jedna sprawa dotycząca statusu zatrudnienia, którą należy omówić, wyjaśnić i rozwiązać. Dotyczy ona migrantów ekonomicznych, którzy są zatrudnieni przez agencję pośrednictwa pracy lub przez gangmastera. Istnieje rozległe orzecznictwo w tym zakresie, które określa czy osoby rekrutowane przez daną agencję są w rzeczywistości pracownikami tej agencji. Może okazać się również, że pracownicy nie są zatrudniani ani przez agencję, ani przez firmę. Jeżeli pracownicy nie są zatrudniani ani przez agencję, ani przez firmę, to

⁸ J.R. Carby-Hall, *Sytuacja migrantów ekonomicznych z Polski i innych krajów A8 w państwach członkowskich Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, s. 74.

czy są wówczas niezależnymi wykonawcami lub posiadają status samozatrudnionych? Ani prawo zwyczajowe, ani stanowione nie zdołało udzielić wyraźnej i pozytywnej odpowiedzi na pytanie dotyczące takich relacji⁹.

Od 1 maja 2004 roku, czyli od dnia wejścia Polski do Unii Europejskiej, uległa zmianie sytuacja prawna w zakresie zabezpieczenia społecznego niektórych osób zamieszkałych w Polsce, a podejmujących pracę, w tym pracę sezonową, w innym państwie członkowskim¹⁰.

Dla polskich pracowników zatrudnionych w innych państwach członkowskich, tzw. pracowników migrujących, mają zastosowanie nie tylko polskie przepisy ubezpieczeniowe, ale przede wszystkim przepisy wspólnotowe w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, tj. Rozporządzenie Rady EWG nr 1408/71. Postanowienia tego rozporządzenia muszą być realizowane zarówno przez Polskę, jak i wszystkie pozostałe państwa członkowskie. Rozporządzenie to w części dotyczącej właściwego ustawodawstwa jest zbiorem norm kolizyjnych, które m. in. rozstrzygają, w którym państwie członkowskim pracownik migrujący podlega ubezpieczeniu społecznemu, czyli do systemu którego państwa powinny być odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne i z którego systemu przysługują wszystkie świadczenia¹¹.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 Rozporządzenia 1408/71 podstawową zaletą jest zasada ustawodawstwa jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwem tym, na mocy art. 13 ust. 2 pkt. a Rozporządzenia 1408/71 – jest ustawodawstwo państwa miejsca wykonywania zatrudnienia, a w przypadku dwóch zatrudnień wykonywanych w różnych państwach – ustawodawstwo państwa miejsca zamieszkania – art. 14.2.b Rozporządzenia 1408/71. Dotyczy to tych osób, które w Polsce, z tytułu swej aktywności zawodowej, podlegają ubezpieczeniom społecznym i w czasie urlopu wypoczynkowego podejmują pracę sezonową za granicą. Osoby te – zgodnie z art. 14.2.b Rozporządzenia 1408/71 podlegają wyłącznie polskim przepisom ubezpieczeniowym i składki na ubezpieczenie społeczne, również z tytułu pracy sezonowej, powinny być odprowadzane do polskiego systemu ubezpieczeniowego, tj. do ZUS. Zagraniczny pracodawca jest zobowiązany zgłosić pracownika sezonowego do polskiego ubezpieczenia oraz opłacać i rozliczać należne składki ubezpieczeniowe, zgodnie z przepisami obowiązującymi w Polsce¹².

⁹ Tamże.

¹⁰ R. Baniak, *Ubezpieczenie społeczne osób sezonowo zatrudnionych w innych państwach członkowskich UE/EOG*, Warszawa 2005, s. 4.

¹¹ Tamże.

¹² J. Kulawik, B. Jankowski, *Świadczenie usług w Unii Europejskiej*, Warszawa 2010, s. 24-34.

Osoby nieaktywne zawodowo, np. bezrobotni, studenci, uczniowie, emeryci, renciści, podejmując sezonowe zatrudnienie w innych państwach członkowskich – zgodnie z art. 13 ust.2 pkt. a Rozporządzenia 1408/71, podlegają przepisom ubezpieczeniowym państwa miejsca wykonywania zatrudnienia. Wejście w życie przepisów wspólnotowych nie zmieniło ich dotychczasowej sytuacji w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym¹³.

Obowiązek odprowadzenia do polskiego systemu ubezpieczeniowego składek od pracy wykonywanej w innym państwie członkowskim nie można traktować jako utrudnianie Polakom podejmowania zatrudnienia w innym Państwie w UE. Obowiązek ten to realizacja przepisów wspólnotowych obowiązujących wszystkie państwa członkowskie UE/EOG¹⁴.

W celu ułatwienia pracodawcom państw członkowskich UE/EOG dopełnienia formalności związanych z opłacaniem składek do polskiego systemu ubezpieczeniowego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazał państwom członkowskim niezbędne informacje oraz wzory prawidłowo wypełnionych formularzy wymaganych do zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego w Polsce i odprowadzenia za niego składek ubezpieczeniowych¹⁵.

W Polsce zasady opłacania składek ubezpieczeniowych określa ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych. Ustawa ta nie przewiduje możliwości odmiennego uregulowania zasad opłacania składek dla jakiejś szczególnej grupy osób. Dlatego, także w stosunku do osób będących w Polsce pracownikami i podejmujących pracę sezonową UE/EWG, muszą być stosowane zasady wynikające z powołanej ustawy¹⁶.

Rozporządzenie 1408/71 obowiązuje we wszystkich państwach członkowskich UE, a także w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Obowiązuje również i jest stosowane w „nowych” państwach członkowskich. W odniesieniu do wszystkich pracowników podejmujących zatrudnienie w państwach członkowskich UE/EOG stosowane są zasady koordynujące systemy zabezpieczenia społecznego, wynikające z Rozporządzenia 1408/71. Oznacza to, że jeżeli ubezpieczony lub członekowie jego rodziny nie mieszkają w państwie ubezpieczenia, muszą zwrócić się z wnioskiem o wystawienie

¹³ J.R. Carby-Hall, *Sytuacja...*, dz. cyt., s. 487-494.

¹⁴ Z. Derdziuk, *Ustalanie właściwego ustawodawstwa na podstawie rozporządzeń 1408/71 i 574/72*, Warszawa 2008, s. 1-20.

¹⁵ A. Baranowska, M. Bieniecki, *Powrotnik. Nawigacja dla powracających*, Warszawa 2009, s. 88-105.

¹⁶ A. Kalata, *Składki na ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych sezonowo w krajach UE*, Warszawa 2007, s. 1-5.

Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego do macierzystej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego, a nie, jak do tej pory – do instytucji w państwie zamieszkania. Do tej pory zgoda na leczenie planowane w innym państwie członkowskim niż państwo zamieszkania była wystawiana także przez instytucję ubezpieczenia zdrowotnego w państwie zamieszkania. Obecnie, w większości przypadków, zgoda wydawana jest przez macierzystą instytucję ubezpieczenia zdrowotnego. Jeżeli ubezpieczony lub członkowie jego rodziny nie mieszkają w państwie ubezpieczenia, muszą zwrócić się z wnioskiem o wydanie zgody do macierzystej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego, za pośrednictwem instytucji miejsca zamieszkania¹⁷.

Nie dotyczy to tych państw miejsca zamieszkania, które pobierają ryczałt za leczenie ubezpieczonych w innych państwach członkowskich – emerytów, rencistów i członków rodzin na swoim terytorium. Oznacza to, że polski emeryt, rencista, członek rodziny, mieszkający w jednym z tych państw, zwraca się o wydanie zgody na leczenie planowane poza państwem zamieszkania bezpośrednio do instytucji ubezpieczenia zdrowotnego w państwie zamieszkania. Natomiast ubezpieczony w Polsce emeryt, rencista, członek rodziny kieruje wniosek do macierzystej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego za pośrednictwem instytucji miejsca zamieszkania. Instytucja miejsca zamieszkania jest zobowiązana wydać zaświadczenie, że na jej terytorium nie może być przeprowadzone bez zwłoki leczenie odpowiednie do stanu zdrowia osoby zainteresowanej. Po rozpatrzeniu wniosku instytucja właściwa informuje następnie instytucję miejsca zamieszkania o swojej decyzji pozytywnej lub negatywnej¹⁸.

Zgodnie z nowymi przepisami część państw członkowskich – w tym Polska – przyznała więcej uprawnień w zakresie leczenia na terytorium państwa ubezpieczenia członkom rodziny pracownika przygranicznego, emerytom lub rencistom i członkom ich rodzin, mieszkającym poza państwem ubezpieczenia. Oznacza to, że podczas pobytu w Polsce niemieszkający w Polsce członkowie rodzin pracownika przygranicznego, emeryci lub renciści i członkowie ich rodzin mogą korzystać ze świadczeń zdrowotnych na koszt macierzystej instytucji ubezpieczenia zdrowotnego w zakresie szerszym niż do tej pory. Zasadniczo mają oni dostęp do każdego rodzaju świadczeń opieki zdrowotnej tak, jak każda inna osoba ubezpieczona w Polsce i mieszkająca na jej terytorium. Zasada ta dotyczy także samych pracowników przygranicz-

¹⁷ D. Bieniasz, *Ubezpieczenia społeczne po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, Część I – przynależność do systemu ubezpieczeniowego*, „Monitor Prawa Pracy” 2(2004), s. 1-8.

¹⁸ Tamże.

nych i głównego ubezpieczonego oraz członków jego rodziny mieszkających w innym państwie członkowskim¹⁹.

Elementami określającymi status pracownika, a tym samym migranta ekonomicznego, są fakty związane z ich poszczególnymi sytuacjami. W przypadku istnienia wzajemności zobowiązań i kontroli, istnieje prawdopodobieństwo, że dany migrant ekonomiczny otrzyma status zatrudnionego. Sądy zazwyczaj nie postrzegają pracowników, w tym migrantów ekonomicznych, którzy pracują za pośrednictwem agencji, jako przez nich zatrudnionych, ponieważ nie jest możliwe spełnienie warunku wzajemności zobowiązań i kontroli nad ich pracą na tyle, aby uznać stosunek umowny istniejący pomiędzy pracownikiem/migrantem ekonomicznym a agencją pośrednictwa pracy, a pracownika uznać za zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, pomimo że wszystko wskazuje na to, iż dana agencja pośrednictwa pracy, może wykazać wystarczającą kontrolę i wzajemność zobowiązań w stosunku do migrantów ekonomicznych świadczące o tym, że jest ich pracodawcą. Poczawszy od dnia 1 maja 2004 roku migranci ekonomiczni z Polski i innych krajów A8 uzyskali swobodę przyjazdu do krajów członkowskich UE. Jednakże w ramach przepisów o przystąpieniu w 2004 roku państwa członkowskie UE wprowadziły System Rejestracji Pracowników dla migrantów ekonomicznych z państw A8, którzy zdecydowali się podjąć pracę w jednym z państw członkowskich UE po dniu 1 maja 2004 roku. Poprzez system rejestracji pracowników państwa członkowskie nie zapewniają migrantom ekonomicznym z krajów A8 praw w zakresie pełnej swobody przemieszczania się²⁰.

System Rejestracji Pracowników wymaga rejestracji migrantów ekonomicznych w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych kraju przyjmującego w ciągu jednego miesiąca od podjęcia zatrudniania, chyba że są oni zwolnieni z tego obowiązku. Rejestracja pozwala na uzyskanie statusu „całkowicie legalnych” migrantów ekonomicznych. W wyniku rozszerzenia Unii Europejskiej, migranci ekonomiczni z krajów A8, którzy pracowali już legalnie w jednym z państw członkowskich UE, doświadczyli natychmiastowej zmiany statusu w chwili, gdy stali się obywatelami UE. Ci, którzy pracowali nielegalnie, zostali automatycznie przekwalifikowani na pracowników legalnych. Mimo to, tacy migranci ekonomiczni, mogą otrzymać status półlegalnych migrantów, jeżeli nie będą przestrzegać zasad lub nie zarejestrują się w systemie rejestracji pracowników²¹.

¹⁹ Tamże.

²⁰ J. R. Carby-Hall, *Sytuacja...*, dz. cyt., s. 76.

²¹ Tamże.

Podobnie jak pracownicy z kraju przyjmującego, migranci ekonomiczni z Polski i innych krajów UE posiadają ustawowe prawa w czasie pracy w UE. Przepisy, które ustanawiają te prawa i które wywodzą się z ustawodawstwa europejskiego, są różne i złożone. Należy podkreślić, że gdy tylko migrant ekonomiczny z kraju A8 rozpoczyna pracę w Unii Europejskiej, musi zarejestrować się w Systemie Rejestracji Pracowników w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych. WRS obejmuje migrantów ekonomicznych z krajów A8, którzy mają zamiar pracować przez co najmniej miesiąc. Ponadto pracownicy, mający status osoby zatrudnionej, otrzymują szersze prawa. Wszystkie prawa pracownicze można egzekwować przed sądem pracy z możliwością odwołania się do sądu wyższej instancji. Należy zauważyć, że wśród migrantów ekonomicznych z Polski i innych państw A8 obserwujemy tendencję do poszukiwania zatrudnienia krótkoterminowego i zatrudnienia przez agencje zatrudnienia. Nie mogą zatem kwalifikować się jako osoby zatrudnione²².

W pierwszym przypadku wszystkie osoby pracujące od początku swojej pracy korzystają z pewnych praw. Prawa te obejmują minimalną pensję krajową, ochronę przed dyskryminacją, ochronę na podstawie przepisów o zdrowiu i bezpieczeństwie, prawo wyboru czy przystąpić do związku zawodowego, oraz prawa na mocy ustawy o czasie pracy, która reguluje między innymi takie kwestie jak maksymalnie 48-godzinny tydzień pracy, urlopy i wynagrodzenia za urlop, okresowe przerwy w pracy, pracę w nocy. Po drugie, istnieją szczególne prawa pracowników agencji. Obejmują one zakaz obciążenia opłatami przez agencje zatrudnienia jedynie za znalezienie dla danej osoby pracy lub wprowadzenia jej do rejestru. Agencja zatrudnienia nie jest uprawniona do pobierania opłat za usługi świadczone na rzecz pracownika agencji. Przykłady obejmują, między innymi, pomoc pracownikowi w napisaniu życiorysu, dostarczenia wyposażenia do ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa oraz zapewnienia szkolenia. Zatem wszelkie zastrzeżenia agencji zatrudnienia, że pracownik powinien zapłacić za świadczone przez agencję usługi polegające na znalezieniu pracy, są niezgodne z prawem. Agencje zatrudnienia otrzymują prowizje lub zawierają inne ustalenia finansowe z pracodawcami, którzy muszą zatrudnić siłę roboczą. Migranci ekonomiczni, którzy poszukują pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia, nie mogą zatem zostać obciążeni za usługi przez nie świadczone. Ponadto pracownikowi agencji przysługują pewne prawa dotyczące wynagrodzenia. Agencja zatrudnienia nie może wstrzymać wypłaty wynagrodzenia pracownikowi agencji, jeżeli firma wynajmująca pracownika nie zapłaciła agencji lub pracownik nie

²² Tamże.

przedstawił karty kontrolnej. Jeżeli spółka wynajmująca pracownika odmawia podpisania karty kontrolnej, na agencji spoczywa odpowiedzialność za ustalenie faktycznie przepracowanych godzin i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za te godziny²³.

Pracownik agencji ma prawo otrzymać od agencji zatrudnienia na piśmie warunki zatrudnienia, zanim rozpocznie pracę. Zasady te mają zastosowanie niezależnie od tego, czy agencja próbuje znaleźć zatrudnienie stałe czy tymczasowe dla pracownika. Po zatwierdzeniu i podpisaniu warunków przez strony, nie mogą one zostać zmienione jednostronnie przez agencję lub firmę zatrudniającą bez zgody pracownika. Gdy zostały wprowadzone ustalone zmiany, muszą być potwierdzone na piśmie w ciągu pięciu dni roboczych. W przypadkach, gdy agencja zatrudnienia znajduje pracę dla pracownika tymczasowego, należy stwierdzić w oświadczeniu na piśmie, jakie są intencje stron wobec statusu pracownika. W większości przypadków pracownik agencji zostanie sklasyfikowany jako pracujący na podstawie umowy świadczenia usług na rzecz agencji zatrudniającej. Inne zagadnienia, jakie należy uwzględnić w oświadczeniu na piśmie, obejmują okres wypowiedzenia, jaki musi wyznaczyć każda ze stron w celu zakończenia umowy i kwestie związane z wynagrodzeniem i urlopem. Dotyczą one wynagrodzenia, które zostanie wypłacone pracownikowi lub wynagrodzeń minimalnych, których wypłacenia słusznie spodziewa się agencja. Te ostatnie nie mogą być niższe niż ustawowo ustalona płaca minimalna. Częstość wypłaty wynagrodzeń – tygodniowo, miesięcznie, kwartalnie – musi zostać wymieniona w oświadczeniu na piśmie, jak również wysokość wynagrodzenia za urlop²⁴.

Prawa i obowiązki istnieją również w dziedzinie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Agencja zatrudnienia ma obowiązek uzyskać informacje od firmy zatrudniającej, jakie istnieją znane zagrożenia i jakie kroki podjęto, aby ich uniknąć lub je kontrolować. Na agencji zatrudnienia spoczywa następnie obowiązek sprawdzenia, czy firma zatrudniająca przeprowadziła pełną ocenę ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz czy pracownik agencji jest świadomy zagrożeń, zanim rozpocznie pracę w firmie zatrudniającej. Ponadto, jeżeli pracownik migrujący posiada status osoby zatrudnionej, przysługują mu prawa dodatkowe. Mogą one zmieniać się w zależności od czynników czasowych, niektóre z tych praw uzyskuje się z chwilą rozpoczęcia zatrudnienia, podczas gdy inne podlegają okresowi kwalifikacyjnemu u tego samego pracodawcy. Należy zauważyć, że pracownik, który posiada status

²³ Tamże.

²⁴ Tamże.

osoby zatrudnionej, jest także uprawniony do innych praw wymienionych powyżej. Migrant ekonomiczny nie może być dyskryminowany w procesie rekrutacyjnym ze względu na rasę, narodowość, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, religię lub ze względu na członkostwo w związkach zawodowych²⁵.

Migranci ekonomiczni z krajów Wspólnoty Europejskiej posiadają pewne prawa od pierwszego dnia w pracy. Przede wszystkim są uprawnieni do oświadczenia dotyczącego warunków zatrudnienia, które podaje między innymi ich zarobki oraz odliczenia od pensji. Oświadczenie ustawowe podaje istotne warunki umowy o pracę. Po drugie, kobieta ma prawo do 26-tygodniowego urlopu macierzyńskiego, nawet jeżeli była w ciąży przed zawarciem umowy o pracę. W czasie trwania ciąży ma także prawo do wolnych dni na wizyty u lekarza. Po trzecie, w razie nagłych zdarzeń rodzinnych, zatrudniony ma prawo do bezpłatnego urlopu. Po czwarte, obowiązuje również prawo do ochrony przeciwko zwolnieniu z powodu ciąży, członkostwa/odmowy członkostwa w związkach zawodowych i działalności oraz prawo do informowania o nadużyciach i przestępstwach. Po piąte, zatrudniony ma prawo być reprezentowany przez przyjaciela, współpracownika lub członka związku zawodowego podczas rozpatrywania skarg lub rozpraw dyscyplinarnych. Po szóste, pracownik ma prawo, aby jego związek został uznany lub przestał być uznawany przez pracodawcę do celów negocjacji/porozumień zbiorowych, jeżeli większość zatrudnionych zgłasza za. Po siódme, zatrudniony ma prawo nie być dyskryminowanym ze względu na płeć, ciążę, rasę, narodowość, religię, niepełnosprawność lub członkostwo w związkach zawodowych. Po ósme, zatrudniony ma prawo do tego, aby od jego płacy nie dokonywano potrąceń, z wyjątkiem składki na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego. Po dziewiąte, pracownikom obu płci przysługuje prawo do otrzymywania równej płacy za tę samą, podobną lub porównywalną pracę. Po dziesiąte, istnieje prawo do ustawowego zasiłku chorobowego, na podstawie którego zatrudniony może ubiegać się o ustawowy zasiłek chorobowy, jeżeli choroba trwa cztery kolejne dni. Po jedenaste, zatrudniony ma prawo do wniesienia pozwu o niezgodne z prawem zwolnienie z pracy na podstawie prawa powszechnego, jeżeli pracodawca naruszy warunki umowy o pracę lub nie zachowa terminu wypowiedzenia ustalonego w umowie²⁶.

Wreszcie zatrudniony ma pewne prawa, wynikające z prawa powszechnego, które, jeżeli są naruszone, uprawniają go do wniesienia sprawy do sądu

²⁵ Tamże.

²⁶ Tamże.

przeciwko pracodawcy. Jako przykład można podać wynikające z prawa powszechnego obowiązki staranności i obowiązek poszanowania. Po miesiącu od zatrudnienia migrant ekonomiczny z kraju członkowskiego UE nabywa prawo do jednotygodniowego terminu wypowiedzenia przed zwolnieniem przez pracodawcę, o ile nie narusza w fundamentalny sposób umowy o pracę. Pracownik ma także prawo do otrzymywania wynagrodzenia, jeżeli wstrzymuje się od świadczenia pracy z powodów medycznych lub jeżeli przebywa na przymusowym urlopie bezpłatnym. Pracownik ma prawo otrzymywać od pracodawcy ustawowe oświadczenie na piśmie, z warunkami zatrudnienia, które zawiera istotne warunki umowy o pracę. Oświadczenie ustawowe musi zawierać szczegóły dotyczące wynagrodzenia, uprawnienia emerytalne i wszelkie inne świadczenia. Należy podkreślić, że ustawowe oświadczenie nie jest umową o pracę, chociaż może stanowić doskonały dowód warunków umowy przed sądem powszechnym lub sądem pracy. Po sześciu miesiącach pracy kobieta nabywa prawo do dodatkowych 26 tygodni urlopu macierzyńskiego. Pracownik ma prawo nie być niesprawiedliwie zwolnionym. Ponadto przysługuje mu prawo do poznania powodu zwolnienia na piśmie. Zatrudniony może żądać odprawy, jeżeli praca, jaką wykonywał, przestała istnieć lub zasadniczo się zmieniła i nie zatrudniono innego pracownika. Wysokość odprawy zależy od wieku pracownika, liczby lat pracy oraz wysokości wynagrodzenia miesięcznego²⁷.

3. Pozycja społeczna Polaków pracujących za granicą

W badaniach i analizach społecznych często podejmowany jest problem pozycji społecznej migrantów. Pozycja społeczna jest definiowana jako miejsce w hierarchicznej strukturze konkretnego społeczeństwa. Są w nim pozycje uprzywilejowane, wysoko usytuowane w strukturze, cieszące się uznaniem i dające zajmującym je osobom duże możliwości, ale są pozycje o bardzo małych możliwościach i nisko usytuowane w hierarchii społecznej. Pozycja, która zwiększa szanse na jej podwyższenie, na zdobywanie kolejnych szczebli kariery zawodowej, określana jest przez Piotra Sztompkę „pozycją predestynującą”. Pozycja, która raczej nie sprzyja zdobywaniu kolejnych szczebli kariery, zamyka bądź utrudnia dalszą karierę, ogranicza szansę, nazwana jest „pozycją dyskryminującą”²⁸.

²⁷ Tamże.

²⁸ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002, s. 123.

Bycie cudzoziemcem, bycie „obcym” w kraju przyjmującym to z reguły zajmowanie pozycji dyskryminującej. Poza wysokiej klasy specjalistami, których pozycja nie ulega dewaluacji, a nawet łączy się z osiągnięciem kolejnych stopni kariery zawodowej, migracja na ogół wiąże się z pogorszeniem pozycji, nawet z „cofnięciem sekwencji pozycji”. W przypadku migrantów zarobkowych, także uchodźców, azylantów i repatriantów, znamienne jest bowiem podejmowanie pracy w niszach zatrudnienia, a więc na ogół poniżej posiadanych kwalifikacji. To wpływa na sytuowaniu ich poniżej pozycji zajmowanej w strukturze społecznej kraju pochodzenia. Równoległe z tym, nawet w drugim pokoleniu migrantów, przy wyraźnym podwyższeniu poziomu wykształcenia w porównaniu z rodzicami, odnotowuje się brak awansu społecznego oraz brak spodziewanej i zadowalającej poprawy statusu społecznego. Wskazuje się na to, że w wielu krajach w stosunku do imigrantów funkcjonuje „szklany sufit”, charakteryzowany jako specjalna trudność w uzyskaniu awansu²⁹.

Zasada równego traktowania jest jednym z fundamentów prawa wspólnotowego. Na gruncie prawa pracy problematyka ta wykracza poza ramy swobody przemieszczania się siły roboczej. Przykładowo wskazać można art. 141 Traktatu WE, regulujący równe traktowanie kobiet i mężczyzn oraz wydane na jego podstawie dyrektywy. Traktat Amsterdamski wprowadził nowy art. 13, zgodnie, z którym organy UE uzyskały kompetencje do podjęcia działań zwalczających dyskryminację z powodu płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, religii lub wyznania, inwalidztwa, wieku lub orientacji seksualnej. Na podstawie tego uregulowania wydano dwa akty prawne. Są to: dyrektywa nr 2000/43 z 29 czerwca 2000 roku dotycząca równego traktowania niezależnie od pochodzenia rasowego lub etnicznego oraz dyrektywa nr 2000/78 z 27 listopada 2000 roku, wprowadzająca ogólne ramy równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywaniu pracy. Dyrektywy te wraz z aktami dotyczącymi równego traktowania ze względu na płeć kompleksowo regulują zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy. Równe traktowanie jest również przedmiotem art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Zakazu dyskryminacji ze względu na obywatelstwo dotyczy bezpośrednio art. 12 TWE. Zgodnie z nim w ramach stosowania niniejszego Traktatu i bez uszczerbku dla przewidzianych w nim postanowień specjalnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową. Radzie przysługują

²⁹ K. Kozłowski, *Współczesne migracje jako źródło konfliktów politycznych*, w: *Migracje zagraniczne a modernizacja systemu politycznego i społecznego*, red. G. Flirt-Fresnak, Warszawa 2008, s. 53.

kompetencje do przyjmowania przepisów w tym zakresie. Przytoczone uregulowanie traktatowe wprowadza ogólną zasadę zakazu dyskryminacji ze względu na obywatelstwo. Jest to fundamentalna zasada dotycząca swobody przemieszczania się osób w ramach UE. Należy zwrócić uwagę, że wspólnotowy zakaz dyskryminacji obowiązuje „w ramach stosowania Traktatu WE. Równe traktowanie odnosi się do tych dziedzin, które objęte są zakresem przedmiotowym prawa wspólnotowego. Zasada dyskryminacji ze względu na obywatelstwo wyrażona w art. 12 TWE została sprecyzowana w odniesieniu do pracowników w art. 39-42 TWE i w odniesieniu do prowadzenia działalności gospodarczej art. 43-48 oraz świadczenia usług art. 49-55 TWE³⁰.

Warto jednak zwrócić uwagę, że wśród przytoczonych uregulowań słowo „dyskryminacja” pojawia się jedynie w art. 39 TWE dotyczącym pracowników. Przepisy dotyczące działalności gospodarczej oraz świadczenia usług odnoszą się do „zakazu ograniczeń” w aktywności zawodowej. Zakaz dyskryminacji w stosunku do trzech wskazanych wyżej kategorii opiera się na tych samych zasadach. Zakresem swobody przemieszczania się oraz zasadą równego traktowania ze względu na obywatelstwo objęci są ponadto członkowie rodzin pracowników migrujących, osoby korzystające z prawa do migracji po zakończeniu kariery zawodowej. Zakaz dyskryminacji w odniesieniu do ogólnej kategorii „obywateli UE” zawiera projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady o prawie obywateli UE i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania oraz pobytu na terytorium państw członkowskich. Jeżeli zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo jest skonkretyzowany w prawie wspólnotowym, to nie zachodzi potrzeba powoływania się na art. 12 TWE. Dlatego na gruncie swobody przemieszczania się pracowników podstawę roszczeń stanowi art. 39 TWE. oraz odpowiednie uregulowania prawa wtórnego³¹.

Art. 39 TWE zakazuje dyskryminacji pomiędzy obywatelami państw członkowskich. Z kolei preambuła rozporządzenia nr 1612/68 stanowi, że równość traktowania musi być zapewniona prawnie i faktycznie. Interpretacja tych sformułowań prowadzi do wniosku, że prawo wspólnotowe zakazuje dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wtedy, gdy przepisy wprost różnicują status pracowników krajowych i migrujących. W literaturze zwrócono uwagę, że w świetle prawa wspólnotowego dyskryminacja występowałaby również wówczas, gdyby

³⁰ L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa 2003, s. 81.

³¹ Tamże.

prawo krajowe w odmienny sposób traktowało pracowników migrujących z różnych państw członkowskich. Z kolei dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy stosowane są inne niż obywatelstwo kryteria różnicujące, które w praktyce w niekorzystnej sytuacji stawiają znacznie większą liczbę cudzoziemców niż własnych obywateli. Na gruncie swobody przemieszczania się mogłoby to być np. wymóg zamieszkania na terytorium danego państwa jako warunek podjęcia zatrudnienia lub uzyskania określonych świadczeń. Art. 39 TWE zakazuje dyskryminacji pomiędzy obywatelami państw członkowskich. Zakresem przedmiotowym tego uregulowania objęte są: dostęp do zatrudnienia, warunki świadczenia pracy oraz związane z tym uprawnienia. Umowy międzynarodowe zawarte przez Wspólnoty wprowadzają zakaz dyskryminacji w odniesieniu do pracowników z państw trzecich. Prawo podejmowania pracy na równi z pracownikami wspólnotowymi przysługuje obywatelom państw, które podpisały układ o utworzeniu Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Z możliwości podejmowania korzystają również pracownicy tureccy, którzy spełniają warunki sformułowane w decyzji nr 1/80 Rady Stowarzyszenia EWD-Turcja. Jednak co do zasady, umowy takie dotyczą wyłącznie równego traktowania w zakresie wykonywania pracy. Takie postanowienia zawiera np. art. 37 układu stowarzyszeniowego pomiędzy Wspólnotami a Polską³².

Wybiórcza liberalizacja przepływu migracji, ułatwiająca przemieszczanie się jedynie specjalistów i wysoko wykwalifikowanych pracowników, bardzo często owocuje ucieczką kapitału ludzkiego z krajów rozwijających się do bogatszych krajów rozwiniętych, nazywaną „drenażem mózgów”. Drugim negatywnym zjawiskiem, jakie może nastąpić w wyniku niedoskonałości systemów uznawania kwalifikacji, strukturalnego niedopasowania charakteru pracy oferowanej przez migrantów do potrzeb rynku pracy kraju emigracji, ale także chociażby braku znajomości na odpowiednim poziomie języka kraju pobytu, jest „marnowanie mózgów”, a więc deprecjacja kwalifikacji. Występuje ono, gdy wysoko kwalifikowany pracownik wykonuje w kraju przyjmującym pracę poniżej swoich kwalifikacji. Wielu migrantów z Europy Wschodniej pracuje w Wielkiej Brytanii na stanowiskach niedopasowanych do ich kwalifikacji. W 2006 roku zaledwie 3% opiekunek pracowało w tym zawodzie przed przyjazdem do Wielkiej Brytanii. Jedna na trzy wcześniej zajmowała stanowisko administracyjno-biurowe. Drenaż mózgów odnosi się do takiej sytuacji, w której odpływ kapitału ludzkiego nie jest kompensowany napływem. W kraju wysyłającym nie występuje wymiana siły roboczej oraz

³² Tamże.

zaburzony jest proces reprodukcji siły roboczej. Niektóre szacunki wskazują, że w bogatych krajach wysoko rozwiniętych zatrudnionych jest około 1,5 mln specjalistów wysokiej klasy wykształconych w krajach mniej rozwiniętych. W takich branżach jak technologie informatyczne, służba zdrowia czy edukacja imigranci stanowią znaczny udział zatrudnionych³³.

Polacy najczęściej pracują w rolnictwie. Oprócz rolnictwa najchętniej zatrudniani są na terenie krajów Wspólnoty Europejskiej w opiece medycznej – 15,8%, budownictwie – 14,3%, inżynierii – 5,5%, produkcji – 5,3% i usługach – 3,8%. W sezonie pracują w hotelach – 2,5% i w branży rozrywkowej – 1,8%. Najczęściej w państwach zachodnich Unii Europejskiej potrzeba przedstawicieli typowych zawodów fachowych i fizycznych: budowlańców, opiekunek – łącznie blisko 25% ofert. Pracodawcy chcą też zatrudniać ludzi z wyższym wykształceniem – pielęgniarki – 17,3%, inżynierów – 13,6%. Listę najpopularniejszych zawodów zamykają programiści i farmaceuci – po około 2%. Największą szansę na zatrudnienie w Europie Zachodniej mają absolwenci uczelni technicznych, medycznych oraz szkół średnich. Przy rekrutacji kandydatów do pracy z Polski oprócz kompetencji sprawdzana jest znajomość języka³⁴.

4. Formy udzielania pomocy i wsparcia Polakom pracującym za granicą

Dobre przygotowanie do wyjazdu jest „początkiem sukcesu”. Niewątpliwie zyskują ci, którzy korzystają z wszelkiej pomocy znajomych czy krewnych. Z tego względu, dla wielu osób sieci kontaktów utrzymywanych z osobami będącymi za granicą są szansą na wyjazd do pracy za granicę oraz wiążą się z nadzieją na poprawę sytuacji materialnej własnej, jak i całej rodziny, która w Polsce pozostaje. Z kolei osoby nieprzygotowane wystarczająco do wyjazdu uzyskują wśród tych badanych, którzy byli dobrze poinformowani, negatywne opinie. Wyraża się to w stosowanym przez nie słownictwie, zwrot „w ciemno”, o konotacji pejoratywnej, był wielokrotnie przez nie powtarzany³⁵.

Wydaje się, że sposoby udzielania pomocy dla osób zamierzających wyjechać w celach zarobkowych powinny opierać się na aktywnych działaniach

³³ K. Kozłowski, *Współczesne...*, dz. cyt., s. 58-59.

³⁴ K. Śledziwska, *Mikro i makroekonomia integracji europejskiej*, Warszawa 2010, s. 67.

³⁵ K. Leśniak-Moczuk, *Zagraniczna emigracja zarobkowa na obszarach wiejskich Podkarpacia*, Rzeszów 2009, s. 349-359.

wykorzystujących znane i dostępne potencjalnym beneficjentom kanały informacyjne. Biura Porad Obywatelskich powinny więc aktywnie wykorzystać możliwości, jakie daje internet, np. przez uczestnictwo w dyskusjach prowadzonych na różnego rodzaju forach internetowych i czatach specjalistów udzielających fachowej informacji. Istotnym źródłem informacji dla osób planujących wyjazd są znajomi. Wykorzystanie tego kanału informacyjnego przez Biura Porad Obywatelskich wydaje się szczególnie istotne, a zarazem potencjalnie najtrudniejsze. Wydaje się, że stworzenie sieci lokalnych informatorów – wolontariuszy, osób mających doświadczenie w pracy za granicą, pozwoliłoby na wykorzystanie nieformalnych źródeł zdobywania informacji³⁶.

Biura Porad Obywatelskich powinny utrzymywać kontakt z osobami, które zwróciły się o pomoc do BPO, a które wyjechały bądź zamierzały wyjechać do pracy za granicę. Osoby te stanowią mogą elementy nieformalnej sieci informacyjnej i pełnić rolę informatorów – wolontariuszy w swoich środowiskach lokalnych w kraju i za granicą³⁷.

Biura Porad Obywatelskich nie powinny jednak rezygnować z bardziej konwencjonalnych sposobów prowadzenia kampanii informacyjnej, jak np. broszura informacyjna, w której zgromadzone będą najbardziej potrzebne informacje skierowane do Polaków wyjeżdżających za granicę do pracy. Tego typu materiały zawierać powinny treści informujące o tym, gdzie i kiedy szukać mieszkania, pracy, najważniejsze adresy instytucji i organizacji pomagającym Polakom za granicą, co robić w razie wypadku, gdzie szukać tłumaczy przysięgłych, informacje dotyczące opieki medycznej za granicą, ubezpieczeń, składek emerytalnych, prawa podatkowego w kraju docelowym, gdzie udać się po nr PPS, czy informacje o wydawaniu w Irlandii gazety polskiej. Broszurę tę należy wyklądać w miejscach ogólnodostępnych, w instytucjach publicznych, takich jak Urząd Pracy, biura pośrednictwa pracy³⁸.

Badacze międzynarodowych migracji zauważyli, że poza indywidualnymi relacjami pomiędzy migrantami a rodzinami pozostawionymi w kraju pochodzenia, tworzone są więzi, które mają charakter transnarodowy. Migranci tworzą organizacje pozarządowe o charakterze transnarodowym, dzięki którym w aktywny, regularny i zorganizowany sposób uczestniczą w życiu ekonomicznym, politycznym i kulturalnym swoich krajów pochodzenia. Fakt, że

³⁶ A. Frąckiewicz, *Zagraniczne migracje zarobkowe w świetle badań*, Rzeszów 2009, s. 29-41.

³⁷ B. Alejski, *Metody i techniki poszukiwania pracy*, Warszawa 2003, s. 37-42.

³⁸ K. Sawicki, *Raport o sytuacji Polonii i Polaków za granicą*, Warszawa 2009, s. 464-466.

kontakty ze społecznościami, z których migranci się wywodzą, są regularne i zorganizowane, uznaje się za nowy charakter ich powiązań z krajem pochodzenia³⁹.

Najczęściej organizacje te mają charakter filantropijny, a więc wiążą się ze zorganizowanym wsparciem finansowym i rzeczowym regionów, z których wywodzą się migranci. Organizacje te przyjmują różne formy: są to zarówno małe stowarzyszenia skupiające osoby z jednej miejscowości czy regionu, które określa się stowarzyszeniami wolnego miasta, niejednokrotnie funkcjonujące w formie klubów, jak i rozbudowane organizacje angażujące się w projekty na poziomie krajowym oraz organizacje sektorowe, zajmujące się określonym problemem w kraju pochodzenia. Stąd też zwraca się uwagę na istotną rolę tych organizacji w życiu społecznym i politycznym krajów pochodzenia. Mogą one być ważnym graczem na lokalnej scenie politycznej⁴⁰.

Zagraniczni pracodawcy wskazują na zauważalną obecność Polaków w ich krajach. Przejawia się to przede wszystkim w dość dobrze rozwiniętym, w ich opiniach, systemie informacji i samopomocy. Wielu z nich podkreślało wygodę takiej sytuacji. Można wręcz pokusić się o tezę, iż poza granicami naszego kraju Polacy tworzą obywatelską społeczność, która służy pomocą rodakom⁴¹.

Polskie placówki dyplomatyczne powinny bardziej aktywnie pomagać obywatelom polskim, usiłującym zalegalizować swój pobyt i przejść z szarej strefy do zatrudnienia regulowanego lub spowodować osiedlenie się małżonków, dzieci czy innych krewnych w kraju przyjmującym. Potrzebna jest współpraca z krajowymi i lokalnymi władzami i instytucjami w krajach przyjmujących – od urzędów pracy poprzez policję do mediów publicznych. Dla przykładu, w Wielkiej Brytanii wielu Polaków nie jest w stanie dopełnić formalności związanych z rejestracją WRS i wsparcie ze strony polskich instytucji miałooby ogromne znaczenie w walce z nadużyciami na marginesie rynku pracy. Faktem jest, że – biorąc pod uwagę pozapłacowe koszty pracy oraz różnego rodzaju uciążliwości biurokratyczne – w niektórych krajach praca w szarej strefie jest znacznie bardziej opłacalna dla pracowników migrujących⁴².

³⁹ A. Portes, C. Escobar, A. W. Radford, *Immigrant Transnational Organization and Development Study 1*, "The International Migration Review" 2007, t. 41, nr 1, s. 251-252.

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ A. Matysek, *Pomagają polskim imigrantom*, Warszawa 2011, s. 2.

⁴² J. Kochanowski, *Opieka konsularna Polaków pracujących za granicą*, Warszawa 2006, s. 3.

W kraju potrzebny jest wzmocniony monitoring niepublicznych agencji pośrednictwa. Pracy oferujących pracę za granicą, których usługi bywają nieprofesjonalne, a w przypadku nieformalnych instytucji tego rodzaju, noszą nawet znamiona działalności przestępczej⁴³.

Współczesna opieka religijna nad emigrantami w ramach Kościoła katolickiego jest zorganizowana w struktury, udokumentowana w dokumentach Kościoła i stara się sprostać niełatwemu wyzwaniu, jakim są narastające ruchy migracyjne i związane z nimi nowe zjawiska natury ekonomicznej, społecznej i kulturowej. Duszpasterstwu emigracyjnego dla Polaków w świecie przewodzi Opiekun Duchowy Polonii, a od strony instytucjonalnej sprawami duszpasterstwa polskiej emigracji zajmuje się Komisja ds. Polonii i Polaków za Granicą Konferencji Episkopatu Polski, z którą współpracuje Polska Rada Duszpasterska Europy Zachodniej i Polskie Misje Katolickie. Istnieją one w krajach Europy Zachodniej, Ameryki Południowej, Australii i Nowej Zelandii⁴⁴.

Duszpasterstwo polonijne ma długoletnią tradycję i wiele dobrze zorganizowanych placówek. Jednakże migracje okresu poakcesyjnego wyzwoliły wyjazdy w poszukiwaniu pracy do krajów, w których struktury duszpasterstwa polskiego nie istniały, bo dotąd nie było takiej potrzeby, albo nie były w takim stopniu rozwinięte, aby „obsłużyć” masowy napływ nowych emigrantów. Konieczne było, więc zintensyfikowanie działań duszpasterskich, na przykład na Wyspach Brytyjskich, ale i tak nie jest możliwe zapewnienie opieki polskich kapłanów wszystkim emigrantom, ze względu na ich liczbę i rozproszenie. Sytuację poprawia okresowo zjawisko dorywczej pomocy duszpasterskiej ze strony kapłanów, którzy wyjeżdżają z Polski do różnych krajów z okazji Świąt Bożego Narodzenia, Wielkanocy, Wielkiego Postu czy innych świąt kościelnych. Zgłaszane są jednak postulaty bardziej radykalnych rozwiązań, zmierzających w kierunku zwiększenia liczby kapłanów i przygotowania ich do szczególnie trudnej pracy duszpasterskiej, a jednocześnie odmiennej – ze względu na kontekst kulturowy i konieczność ułożenia współpracy z miejscowym duchowieństwem oraz całym Kościołem lokalnym – od duszpasterstwa w Polsce⁴⁵.

⁴³ M. Linden, *Jak monitorować proces rekrutacji pracowników migrujących*, Warszawa 2006, s. 30-31.

⁴⁴ J. Plewko, *Sprostać migracji. Pomoc migrantom ekonomicznym z ziem polskich (połowa XIX - początek XXI wieku)*, Lublin 2010, s. 200.

⁴⁵ R. Dzwonkowski, *Nowa emigracja – problemy duszpasterskie*, w: *Migracje Polaków po roku 2004 i ich konsekwencje dla rodziny*, red. G. Koszałka, J. Plewko, M. Stopikowska, Gdańsk 2009, s. 44.

Emigranci polscy także stają przed nowymi problemami, których najczęściej nie doświadczali w kraju. Jest to chociażby konieczność dojazdu do nieraz bardzo odległego kościoła, i to czasami nawet nie takiego, w którym sprawowana jest msza św. w języku polskim, ale do jakiegokolwiek kościoła rzymskokatolickiego. Nawet jednak mimo dobrej znajomości języka kraju pobytu, migranci szukają duszpasterstwa w języku polskim albo ze względów psychologicznych i duchowych – potrzeba ekspresji w języku ojczystym w sytuacjach osobistych, albo ze względu na dzieci, które chcą wychowywać w znajomości polskich tradycji religijnych. Zwykle też dla przygotowania dzieci do I Komunii świętej, bierzmowania lub do zrealizowania kursu przedmałżeńskiego migranci wybierają polskie parafie w krajach pobytu, a nie miejscowe obcojęzyczne kościoły, jeśli są one łatwiej dostępne. Niejednokrotnie natomiast same już sakramenty święte są uroczyście przyjmowane w Polsce, w trakcie odwiedzin rodzin w kraju podczas świąt lub urlopów⁴⁶. Jest to zjawisko charakterystyczne dla migracji poakcesyjnych, ze względu na niepełny charakter migracji wielu osób i rodzin, które wyjeżdżały z Polski dla przeczekania wahań koniunktury na rynku pracy w kraju, bez zadeklarowanych planów na przyszłość – w Polsce lub za granicą. Bezpośrednim zaś czynnikiem są wszelkie ułatwienia transportowe do Polski, pozwalające na cyrkulację pomiędzy Polską a krajem aktualnego pobytu⁴⁷.

Parafie, a nawet dojazdowe punkty duszpasterskie stanowią w polskich społecznościach migracyjnych ośrodki, wokół których koncentruje się aktywność migrantów. Pełnią one wielorakie funkcje pozareligijne i zapewniają moralne, kulturowe i społeczne oparcie dla nowo przybyłych. Stwarzają okazję do nawiązywania kontaktów ze środowiskiem rodaków, organizują imprezy kulturalne, kursy języka kraju przyjmującego migrantów, półkolonie dla dzieci. Znaczącą pomocą i osiągnięciem duszpasterstwa emigracyjnego w pracy na rzecz nowo przybyłych jest nauczanie języka polskiego dla dzieci w ramach Szkół Przedmiotów Ojczystych, czyli popularnie nazywanych szkół sobotnich. Zdaniem Delegata Episkopatu Polski ds. Duszpasterstwa Emigracji, bpa Ryszarda Karpińskiego, ok. 75% dzieci polskich korzysta z tego nauczania⁴⁸.

Ośrodki duszpasterstwa polskiego tradycyjnie pełnią też funkcje charytatywne. Przyciągają migrantów, którym się nie powiodło – bezrobotnych i sła-

⁴⁶ K. Tyliczszak, *Wpływ przyjazdu Polaków po 2004 roku do Anglii na rozwój polskich parafii*, w: *Migracje Polaków po roku 2004...*, dz. cyt., s. 239.

⁴⁷ J. Plewko, *Sprostac...*, dz. cyt., s. 202.

⁴⁸ R. Dzonkowki, *Nowa...*, dz. cyt., s. 42.

bo się adaptujących. Konsulaty polskie niekiedy odsyłają do kościoła polskiego ludzi zgłaszających się do nich o pomoc. Stąd zrodziła się inicjatywa RPO, przyjęta przez Episkopat Polski i zaakceptowane przez rektorów PMK, o organizowaniu w polskich ośrodkach kościelnych w krajach europejskich punktów pomocy prawnej dla migrantów. Wobec skali potrzeb, efekty tej inicjatywy są jednak daleko niewystarczające. Wiele parafii, których wiernymi są nowi emigranci polscy z konieczności stają się ośrodkami pracy socjalnej – oprócz duszpasterstwa, zajmuje się organizowaniem pośrednictwa pracy, czasowym zakwaterowaniem nowo przyjezdnych, którzy zdecydowali się na wyjazd z Polski „w ciemno”, bez przygotowania, opiekuje się bezdomnymi Polakami, organizuje biura poszukiwania osób zaginionych, współpracuje z policją, załatwia procedury pogrzebowe, udziela wsparcia psychologicznego. Jest to ogromna praca i pomoc dla migrantów, wynikająca z ich bieżących potrzeb życiowych, aczkolwiek zasadne wydaje się tu pytanie postawione przez Rzecznika Praw Obywatelskich, po rozeznaniu polskich środowisk migracyjnych w Wielkiej Brytanii: „Czy tylko do organizacji pozarządowych kościoła należeć ma opieka i pomoc osobom wykluczonym, bezrobotnym, bezdomnym. Oczywiście nie, obowiązek taki spoczywa przede wszystkim na władzy państwowej i władzach samorządowych, gdyż to państwo powinno brać odpowiedzialność za losy swoich obywateli i osób mieszkających na danym terytorium”⁴⁹.

PMK i parafie są ośrodkami skupienia dla migrantów i miejscem ich aktywności społecznej, ale również źródłem informacji, nie tylko w sprawach religijnych i duszpasterskich. Niemal każda parafia ma swoją stronę internetową, wiele także wydaje biuletyny parafialne. Strony internetowe placówek duszpasterskich, zwłaszcza skupiających większe środowiska polskich migrantów, umieszczają rozmaite porady dla nowo przybyłych i praktycznie przydatne informacje natury pozareligijnej⁵⁰.

Główną rolę w sprawowaniu opieki nad Polakami, którzy opuścili kraj, odgrywa Towarzystwo Chrystusowe dla Polonii Zagranicznej, które w 1984 roku powołało w Poznaniu Instytut Duszpasterstwa Emigracyjnego. Z inicjatywy duszpasterstwa, po pierwszym okresie poakcesyjnego exodusu migracyjnego z Polski, została opracowana ogromna baza informacyjna o placówkach duszpasterstwa polonijnego, wciąż uaktualniana. Jednym z priorytetowych zadań IDE jest współpraca z instytucjami kościelnymi i państwowymi w środowiskach pobytu polskich emigrantów i informowanie różnymi spo-

⁴⁹ J. Plewko, *Sprostac...*, dz. cyt., s. 203.

⁵⁰ Tamże.

sobami wyjeżdżających za granicę o polskich kapłanach posługujących na całym świecie. IDE prowadzi także stronę internetową, na której migranci lub osoby wyjeżdżające za granicę tylko na krótko, na wakacje, mogą się dowiedzieć, gdzie najbliżej ich miejsca pobytu znajduje się kościół, w którym można uczestniczyć w liturgii sprawowanej w języku polskim. Są tam zamieszczone adresy i telefony Polskich Misji Katolickich, parafii oraz polskich duszpasterzy w poszczególnych krajach i miastach na wszystkich kontynentach⁵¹.

Obraz duszpasterstwa emigracyjnego i różnych jego funkcji pomocowych dopełnia działalność Kościoła w Polsce. Jest to w sposób naturalny przede wszystkim działalność w wymiarze religijno-duchowym. Praktyką wprowadzoną przez Episkopat są kościelne, ogólnopolskie obchody Dnia Emigranta, wyznaczone na dzień 3 maja i drugi raz w roku – na koniec listopada. Z tej okazji przygotowany jest list biskupów dotyczących emigracji polskiej, odczytywany we wszystkich parafiach w kraju, zwracający uwagę wiernych na najważniejsze problemy migrantów, i podejmowana jest wspólna modlitwa za emigrację polską, a w sanktuarium na Jasnej Górze odbywa się nocne czuwanie modlitewne w intencji emigracji i Polonii⁵².

Rozszerzenie tego rodzaju misji duchowej stanowi 25-letnia już działalność w Polsce Ruchu Apostolatu Emigracyjnego, którego głównym przesłaniem jest budzenie moralnej odpowiedzialności wiernych za los rodaków przebywających za granicą, zwłaszcza że rozmiary emigracji prowadzą do tego, że co druga lub trzecia rodzina w Polsce ma kogoś pracującego za granicą. Trudności, na jakie może napotkać emigrant, żyjący często w środowisku głęboko zlaicyzowanym, wpływają negatywnie na jego życie religijne i moralne. Świadczą o tym takie zjawiska, jak: porzucanie przez emigrantów praktyk religijnych, odstępstwa od wiary, wypisywanie się z Kościoła, wstępowanie do sekt. Wielu emigrantom zagraża rozprężenie moralne. Te wszystkie zjawiska stanowią uzasadnienie potrzeby udzielania wsparcia duchowego i moralnego środowiskom migracyjnym, jak również budzenia w społeczeństwie zainteresowania sprawami i potrzebami emigrantów, upowszechnienia wiedzy o zjawisku emigracji. Kierują też uwagę na współczesne negatywne konsekwencje migracji, zwłaszcza zjawiska rozdzielenia, a także rozbicia wielu rodzin polskich z powodu wyjazdów zarobkowych. Centrum apostołatu emigracyjnego jest parafia w kraju, gdzie powinno zaczynać się przygotowanie dalsze – dotyczące ogółu wiernych – jak i bliższe: psychologicz-

⁵¹ Tamże.

⁵² Tamże.

ne, duchowe, oświatowe i praktyczne parafian zamierzających emigrować. Formy działania są rozmaite: pomoc duchowa, duszpasterska, katechetyczna, kulturalna, społeczna i materialna. Jak widać w istocie są to założenia podstawowe, uniwersalne, które były propagowane przez Kościół i wdrażane w życie wobec emigrantów już w okresie zaborów i w dwudziestolecium międzywojennym⁵³.

Próbie pomocy migrantom i ich rodzinom podjęła Caritas Polska we współpracy z Caritas Archidiecezji Padeborn w Niemczech. Obie instytucje podpisały w lipcu 2009 roku umowę o realizacji rocznego programu pilotażowego pomocy Polakom pracującym w Niemczech w sektorze usług domowych. Bardzo często jest to praca nielegalna, niezarejestrowana. Ideą projektu jest pomoc Caritasu w Niemczech w zarejestrowaniu się w urzędach pracy, dzięki czemu emigrantki będą miały ochronę prawną, przysługującą wszystkim pracownikom, a więc normowany czas pracy, świadczenia, staż wliczany do emerytury. Przed wjazdem w Polsce, kobiety będą mogły przejść kursy języka niemieckiego oraz opieki nad starszymi osobami, organizowane przez diecezjalne oddziały Caritasu, a gdy wyjadą, ich rodziny otoczone zostaną opieką ze strony parafii – powiadomiony o wyjeździe przez rodzinę proboszcz parafii będzie pozostawał w kontakcie z rodziną oraz pracującą w Niemczech Polką. Rodzinom zatrudniającym opiekunki Caritas w Niemczech proponuje, aby jedną starszą chorą osobą opiekowały się dwie pracownice, dzięki czemu polskie emigrantki mogłyby się wymieniać, odpoczywać, częściej jeździć do rodziny w kraju. Migrantki zostaną także objęte opieką duszpasterską ze strony miejscowej parafii w Niemczech. Do projektu pilotażowego przystąpiło kilka polskich diecezji, planowane jest rozszerzenie go na wszystkie polskie i niemieckie diecezje, a także na Austrię i Włochy, gdzie również pracuje wiele Polek, będąc w podobnej sytuacji prawnej i socjalnej⁵⁴.

Bez względu na to, czy Polacy migrujący „za chlebem” znajdują prace nielegalną, „na czarno”, zwykle i tak traktowani są gorzej niż pracownicy miejscowi i pracują za niższe stawki. Taka sytuacja jest na rękę lokalnym biznesmenom, bo w taki sposób mają oni do dyspozycji nie tylko tanią, ale i niezorganizowaną siłę roboczą, która nie będzie walczyć o swoje prawa i interesy⁵⁵.

⁵³ Tamże.

⁵⁴ Z. Kawczyńska-Butrym, *Polskie emigrantki we Włoszech*, w: *Migracja zarobkowa do Włoch*, red. D. Bryk, B. Różański, M. S. Zięba, Lublin 2008, s. 61-70.

⁵⁵ I. Jakimowicz-Ostrowska, *Europa XXI wieku i jej wyzwania, Migracje*, Gdańsk 2010, s. 125.

Obecnie większość działających w UE związków zawodowych nastawiona jest nie tylko na walkę o interesy pracowników ze swoich państw, ale również na wyrównywanie sytuacji prawnej i ekonomicznej pracowników – imigrantów „na zasadzie równania w górę” czyli obejmowania imigrantów tymi samymi zasadami, jak pozostałych. To najlepszy sposób na walkę z dumpingiem socjalnym i pogarszaniem sytuacji pracowników⁵⁶.

7 czerwca 2006 roku Komitet Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników rozpoczął ogólnopolską akcję adresowaną do pracowników zamierzających wyjechać do pracy za granicę. KRiORP oraz Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80” nawiązały współpracę z wieloma związkami zawodowymi działającymi w UE. Jednym z jej celów jest udzielanie pomocy Polakom, którzy zdecydowali się pracować w innych krajach Unii, a co za tym idzie wspólna walka o interesy wszystkich pracowników w Unii. Kontakty z przedstawicielami związków zawodowych, gotowych chronić Polaków przyjeżdżających do pracy w innych krajach UE, będzie można znaleźć w broszurach wydanych przez KPiORP. Niezależnie od tego, działacze Komitetu przekażą niezbędne informacje oraz kontakty każdemu, kto zgłosi się do jednego z biur KPiORP na terenie kraju⁵⁷.

5. Zakończenie

W wyniku przemian politycznych od początku lat dziewięćdziesiątych w Polsce dokonuje się transformacja gospodarcza, od gospodarki centralnie zarządzanej do systemu wolnorynkowego. Pomimo pokaźnych sukcesów w reformowaniu gospodarki, likwidacja dużych i nierentownych zakładów pracy oraz masowe zwolnienia zatrudnionych tam pracowników przyczyniły się to do powstania wysokiej stopy bezrobocia. Przez wiele lat, mimo stałego wzrostu poziomu rozwoju gospodarki, stopa zatrudnienia w Polsce nie wzrastała. Spowodowane to było między innymi dążeniem przedsiębiorców do poprawy wydajności pracy oraz zmniejszenia kosztów funkcjonowania firm, głównie poprzez redukcję zatrudnienia. Bezrobocie pociąga za sobą bardzo negatywne skutki zarówno dla osób nim dotkniętych i ich rodzin jak i dla całej gospodarki. Duża stopa bezrobocia przyczyniała się w sposób istotny do ubożenia części społeczeństwa oraz obniżania się poziomu życia wielu

⁵⁶ C. Pyttel, *Integracja europejska*, Warszawa 2004, s. 20.

⁵⁷ P. Radowski, *Dzień Polonii i Polaków za granicą*, „Biuletyn Wspólnoty Polskich Organizacji w UE” 2(2004), s. 11.

gospodarstw domowych. Do innych skutków bezrobocia można zaliczyć pogorszenie stanu zdrowia, dezaktywację zawodową i związane z nią poczucie frustracji, agresję, poczucie rezygnacji i wycofania, zahamowanie rozwoju osobowości oraz obniżenie aspiracji edukacyjnych, a także lęk o przyszłość⁵⁸.

Obniżony standard życia, trudności w znalezieniu pracy oraz brak perspektyw na przyszłość stały się przyczyną nasilającej się w Polsce, na niespotykaną dotąd skalę, migracji zarobkowej obywateli. Jest ona ściśle związana z poszukiwaniem pracy niezbędnej do przeżycia oraz dążeniem do polepszenia warunków bytowych poza granicami kraju lub regionu pochodzenia. Trudna sytuacja na rynku pracy sprawiła, że co drugi młody Polak w wieku 18-24 lat rozważa w ciągu najbliższych dwóch lat wyjazd z Polski w poszukiwaniu pracy. Emigracja zarobkowa dotyczy każdej grupy społecznej oraz każdego regionu kraju. Do głównych przyczyn emigracji w pierwszej kolejności należą brak pracy w Polsce, wyższe wynagrodzenia oferowane przez zagranicznych pracodawców, możliwość rozwijania znajomości języka obcego oraz zdobycia doświadczenia zawodowego⁵⁹.

1 maja 2004 roku szeregi Unii Europejskiej zasiłyły nowe państwa. Wraz z przystąpieniem nowych członków i powiększeniem UE, zwiększył się także rynek pracy. Oznacza to, że każdy Polak i obywatele nowych państw UE mogą wyjechać i podjąć legalną pracę w wybranym przez siebie kraju unijnym. Także obywatele pozostałych państw członkowskich UE mogą swobodnie przyjeżdżać do Polski w poszukiwaniu pracy. Otwarcie rynku pracy oznacza dla Polaków szansę na „lepszy start”. W UE mają możliwość zdobycia lepszego wykształcenia, odbycia stażu w zagranicznej firmie, znalezienia lepszej pracy i uzyskania wyższego wynagrodzenia. Kusić może także dużo lepszy system świadczeń socjalnych⁶⁰.

W odniesieniu do ludzi młodych głównym powodem skłaniającym do wyjazdu za granicę jest chęć wyrwania się z ubóstwa, brak pracy i perspektyw na rozwój. Należy tutaj wspomnieć, że ambicje młodych ludzi wykraczają poza Polskie granice, są oni ciekawi świata, chcą poszerzać swoje horyzonty, sprawdzać się w nowych środowiskach i tam próbować swych sił. Przede wszystkim młodzi wykształceni Polacy chcą żyć na wyższym poziomie, więcej zarabiać, aby na więcej sobie pozwolić. Nie chcą się martwić, czy wystarczy na opłaty czy jedzenie. Z tego powodu młodzi wyjeżdżają i w świecie

⁵⁸ K. Markowski, *Ekonomiczne aspekty migracji*, w: *Migracja – wyzwanie XXI wieku*, red. M S. Zięba, Lublin 2008, s. 38.

⁵⁹ Tamże, s. 40

⁶⁰ Tamże.

szukają szczęścia. Głównym i przeważającym motywem skłaniającym Polaków do wyjazdu za granicę jest motyw zawodowy lub zarobkowy. Można powiedzieć, że pojawianie się tego typu motywów jest odpowiedzią na sytuację gospodarczą w Polsce, charakteryzującą się wysokim poziomem bezrobocia i niskim poziomem wynagrodzeń. Motyw ten ma kluczowe znaczenie, gdyż kierują się nim przede wszystkim ludzie młodzi, szukający perspektyw rozwoju poza granicami Polski. Są to niewątpliwie osoby mobilne, mające jasno określone cele, odważni i zdeterminowani, by się samorealizować⁶¹.

Często kwestia wykonywania wyuczonego zawodu, szczególnie tego zdobytego dużym nakładem sił i środków na wyższych uczelniach, sprawia, iż absolwenci decydują się na przyjęcie lepiej płatnych niż w Polsce ofert pracy za granicą. Dodatkowym motywem jest gwarancja uzyskania na emigracji dużo większych pieniędzy niż te, które proponowane są przez Polskie instytucje czy przedsiębiorstwa. Kolejnym motywem skłaniającym Polaków do pracy za granicą jest ciężka sytuacja materialna wielu rodzin i chęć zapewnienia najbliższym środków do życia. Osoby te wyjeżdżają niejako z konieczności, są bowiem głowami rodzin, jedynymi żywicielami czy żywicielkami najbliższych i muszą o nich zadbać. Ze względu na sytuację materialną i możliwość podjęcia całkiem dobrze płatnej pracy poza granicami kraju, Polskę opuszczają fachowcy z różnych dziedzin gospodarki, co potem skutkuje niedoborem specjalistów w Polsce. Decyzja wyjazdu za granicę nie raz jest wymuszona chęcią zdobycia kapitału po to, by odłożyć na studia dla dzieci. W momencie, gdy jeden z członków rodziny znajdzie stałą pracę za granicą i urządzi się na tyle, by zapewnić byt swym najbliższym, organizuje transport dla rodziny pozostającej w Polsce. Jednak dość rzadko dochodzi do sytuacji, gdy rodziny decydują się na zamieszkanie w całości w innych krajach UE, dzieje się tak ze względu na fakt, iż większość emigracji za granicę ma charakter czasowy⁶².

⁶¹ J. Szkurlat, *Migracje zarobkowe młodzieży – próba analizy zjawiska po 2004 roku*, Lublin 2010, s. 50.

⁶² M. Pokrzywa, *Zagraniczne migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004 r. w świetle badań centralnych instytucji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego” nr 54, Seria Socjologiczno-Historyczna, Socjologia 5, Rzeszów 2008, s. 75.

LEGAL STATUS AND SOCIAL POSITION OF POLES WORKING ABROAD AND GIVE THEM HELP AND SUPPORT

Summary

In a situation of considerable unemployment in Poland, the opportunity to go to work abroad allows the poles to get a better job and improve your financial situation. It can be said that it is better to leave and work than vegetate on the spot, with no prospects for development. Migration allows the poles to raise living standards. You can see it build up homes, refurbished homes, new cars, houses equipment. Thanks to the migration of many families rose from misery and stood on their feet. You can't demonize this phenomenon, because more often than not accompanied by related departure charge strengthens family ties. Inducing a desire to leave the Polish is primarily a heavy situation on the labour market. Lack of work makes a lot of people decide to search for employment abroad. Most people, especially the young, looking for better living conditions, which, in turn, is inextricably linked with the creation of good jobs, giving the opportunity to live at the appropriate level. In Poland, sadly lacking such employers as high unemployment and a lack of prospects for "pushes" the poles to seek work abroad.

Słowa kluczowe: bezrobocie, bark perspektyw na przyszłość, migracja zarobkowa, otwarcie rynków pracy, lepszy start, motyw zawodowy, motyw zarobkowy, deprecjacja kwalifikacji, status prawny, ochrona prawna, pozycja społeczna, kanały informacyjne, lokalni informatorzy

Key words: unemployment, non-existent prospects for the future, labour migration, the opening of labour markets, better start, professional theme, the theme for earning, the depreciation of the qualifications, legal status, legal protection, social position, news channels, local indicators