

Anna Tomiak

WYMIANA ZASOBÓW PRACY MIĘDZY POLSKĄ A NIEMCAMI W REGIONIE ŚRODKOWEJ ODRY

Migracja pracy w stosunkach międzypaństwowych nie jest zjawiskiem nowym. Rozpoczęła się w Europie z początkiem industrializacji oraz przejścia do kapitalistycznych metod produkcji w pierwszej połowie XIX wieku. Początkowo dotyczyła przemieszczania się ludności ze wsi do miast, później, w drugiej połowie XIX wieku, nabrała charakteru międzynarodowego. Zjawisko to rozwijało się z różnym natężeniem na przestrzeni lat. Apogeum osiągnęło w drugiej połowie naszego wieku. Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy okres ten charakteryzuje liczba 100 mln migrantów poszukujących pracy, którzy w dużym stopniu wywodzą się ze zbiorowości 700 mln bezrobotnych¹.

Intensywność migracji pracy w poszczególnych krajach zależy od ich społeczno-ekonomicznego rozwoju, sytuacji polityczno-prawnej i charakteru gospodarki (rolnictwo, przemysł, usługi). Zatrudnienie obcokrajowców służy do pokrycia dodatkowego zapotrzebowania na rynku pracy, czyli do pełnego pokrycia potrzeb na siłę roboczą. Przynosi na ogół wysokie korzyści przedsiębiorcom w wyniku dyskryminowania obcokrajowców w uprawnieniach pracowniczych i niskiego ich wynagradzania². Powodem poszukiwania i podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania lub pochodzenia jest wysoki standard życia w uprzemysłowionych centrach, a przede wszystkim brak możliwości zdobycia zatrudnienia w rodzimym miejscu pobytu.

Rozmiar oraz znaczenie ekonomicznych oraz psycho-społecznych skutków bezrobocia w okresie transformacji systemowej w Polsce zdecydowały o uznaniu tego zjawiska za podstawową kwestię społeczną, obligującą państwo do szukania optymalnych rozwiązań z zakresu przeciwdziałania bezrobociu, ograniczania jego rozmiarów, a przede wszystkim minimalizowania i łagodzenia jego negatywnych

¹ Por. *Transgraniczność w perspektywie socjologicznej*, red. L. Gołdyka, J. Leszkowicz-Baczyński, L. Szczegóła, M. Zielińska, Zielona Góra 1997.

² *Tamże*.

konsekwencji. Zasadniczym obrazem realizowania tak wyznaczonej działalności państwa jest modyfikowanie w różny sposób polityki zatrudnienia zmierzającej do zrównoważenia podaży i popytu przy maksymalnym wykorzystaniu zasobów siły roboczej. Jednakże w obecnych warunkach ekonomiczno-społecznych możliwości polskiej gospodarki oddziaływania tą drogą na rozmiar bezrobocia są ograniczone, w związku z tym wytyczne programów i planów polityki zatrudnienia koncentrują się raczej na płaszczyźnie zapobiegawczo-rekompensującej, zmierzającej do utworzenia sprawnej obsługi instytucjonalnej rynku pracy. Uwzględniając fakt zdecydowanej przewagi podaży pracy nad popytem oraz powstałego w wyniku tej sytuacji zjawiska bezrobocia, program polityki zatrudnienia ukierunkowany jest przede wszystkim na przedsięwzięcia zmierzające do zwiększenia popytu na pracę. Najistotniejszym zatem profilem działalności realizowanej w ramach polityki zatrudnienia jest opracowanie koncepcji umożliwiających tworzenie i uzyskiwanie nowych miejsc pracy.

Przystępując do rozwiązania powstałego problemu Polska nawiązała współpracę z krajami ościennymi. Podpisała na początku lat dziewięćdziesiątych szereg umów regulujących kwestie współpracy w dziedzinie migracji pracy, które mają znaczenie ogólnokrajowe, a przede wszystkim w szczególny sposób wykorzystywane są w województwach przygranicznych. Przedmiotem prezentowanych badań są regulacje prawne dotyczące wymiany zasobów pracy między Polską a Niemcami.

Zatrudnienie obywateli polskich w Niemczech odbywa się na podstawie umów dwustronnych oraz niemieckich przepisów wewnętrznych, zezwalających na podejmowanie pracy przez cudzoziemców pochodzących spoza państw członkowskich Unii Europejskiej. Rzeczpospolita Polska, rozwiązując problem nadmiernych zasobów pracy na rynku wewnętrznym, zawarła z Niemcami następujące umowy:

1) umowę rządową o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło, podpisaną 31 stycznia 1990 r. w Bonn³;

2) umowę rządową w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych (pracowników – gości) podpisaną 7 czerwca 1990 r. w Warszawie⁴.

Ponadto kwestię tę porządkuje oświadczenie ministra pracy i polityki społecznej RP i federalnego ministra pracy i polityki społecznej RFN podpisane 8 grudnia 1990 r. w Warszawie, które rozszerzyło możliwości legalnego podejmowania pracy przez polskich obywateli w Niemczech, m.in. dopuszczając zatrudnienie Polaków

³ Umowa rządowa o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło z dnia 26 IX 1994, Dz. U. 1994, poz. 100.

⁴ Umowa między Rządem RP a Rządem RFN w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych (pracowników – gości) z 26 IX 1994, Dz. U. 1994, poz. 10.

w charakterze pracowników sezonowych oraz polskich studentów w okresie wakacyjnym.

Wewnętrzne przepisy niemieckie (zarządzenie w sprawie regulacji wyjątkowych dotyczących wydania zezwolenia na pracę dla nowo przyjeżdżających pracowników cudzoziemskich) dopuszczają poza wcześniej omówionymi regulacjami prawnymi zatrudnienie następujących kategorii osób:

- pracowników naukowo-badawczych,
- stypendystów (na okres trwania stypendium),
- absolwentów wyższych uczelni dla podwyższenia kwalifikacji,
- uczestników kursów szkoleniowych, których plan szkolenia podyktowany jest szczególnymi interesami gospodarczymi lub politycznymi,
- specjalistów w celu przygotowania ich do pracy we wspólnym przedsiębiorstwie utworzonym na podstawie porozumienia międzynarodowego,
- specjalistów dla obsługi dostaw eksportowych i licencyjnych,
- nauczycieli i lektorów języka ojczystego,
- wykwalifikowanych kucharzy dla restauracji narodowych,
- personelu kierującego oraz specjalistów własnego przedsiębiorstwa z siedzibą w RFN,
- specjalistów w instytucjach niemieckich o profilu pracy społecznej na rzecz cudzoziemców i ich rodzin,
- duszpasterzy,
- personelu medycznego i pielęgniacyjnego,
- artystów oraz ich asystentów,
- sportowców i trenerów przewidzianych do pracy w niemieckich związkach sportowych⁵.

Niezależnie od powyższych uregulowań w sprawie podejmowania pracy przez obywateli polskich na terenie RFN dopuszczalne jest zatrudnianie przez pracodawców niemieckich obywateli polskich w ramach tzw. małego ruchu granicznego w obrębie strefy przygranicznej o szerokości 50 km, obejmującej w Brandenburgii powiaty: Angermünde, Eberswalde, Bad Freienwalde, Seelow, Eisenhüttenstadt, Guben, Forst, a także miasta: Schwedt, Frankfurt/Oder, Eisenhüttenstadt, które znajdują się w regionie Środkowej Odry.

W ukształtowanej w latach dziewięćdziesiątych praktyce wymiany zasobów pracy między Polską a Niemcami wyróżnia się dwie podstawowe formy zatrudnienia Polaków przez pracodawców niemieckich:

- imienne; dotyczy ono przypadku, w którym pracodawca niemiecki posiada konkretnego kandydata polskiego do pracy;
- bezimienne (anonimowe); występuje ono, gdy pracodawca niemiecki nie posiada konkretnego kandydata do pracy i oczekuje jego wskazania przez stronę

⁵ Por. *Informator dla kandydatów do pracy w RFN*, red. T. Faleńczyk, Warszawa 1994.

polską. Oferty bezimienne przeznaczone są głównie dla zarejestrowanych bezrobotnych obywateli polskich pochodzących z regionów o szczególnym zagrożeniu bezrobociem. Dobór pracownika i pracobiorcy w tym wypadku odbywa się za pośrednictwem Biura Migracji Zarobkowej Krajowego Urzędu Pracy, do którego napływają bezimienne oferty pracy z Centralnego Urzędu Pośrednictwa Pracy (ZAV) we Frankfurcie nad Menem - z jednej strony, natomiast z drugiej - z wojewódzkich urzędów pracy wnioski kandydatów, którzy nie posiadają konkretnego pracodawcy niemieckiego, a chcieliby podjąć pracę w Niemczech w charakterze pracownika-gościa. Inaczej natomiast przedstawia się kwestia zatrudnienia imiennego lub bezimiennego w stosunku do osób posiadających status pracowników-gości, które posiadają wykształcenie co najmniej zawodowe oraz posiadają minimum podstawową znajomość języka niemieckiego i podejmują czasowe zatrudnienie w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych i uczenia się języka niemieckiego, mających w momencie podjęcia zatrudnienia nie mniej niż 18 lat oraz nie więcej niż 40 lat.

Zgodnie z wewnętrznymi niemieckimi przepisami prawa regulującymi zatrudnienie cudzoziemców, rocznie na terenie Niemiec może podjąć pracę 10 000 pracowników-gości z dwunastu określonych imiennie krajów. Dla Polski maksymalna liczba pracowników-gości została ustalona w dwustronnej umowie na 1000 osób rocznie, które mogą zostać zatrudnione, aczkolwiek wykorzystanie tych miejsc pracy jest w istotny sposób zależne od zainteresowania pracodawców niemieckich, którzy limitują rzeczywistość jego wielkość liczbą złożonych ofert.

Zatrudnienie w charakterze pracownika-gościa trwa z reguły rok, ale może być przedłużone do 18 miesięcy. W wypadku przedterminowego zakończenia zatrudnienia przez niemieckiego pracodawcę kompetentny organ strony przyjmującej podejmuje starania mające na celu wyszukanie innej, równorzędnej możliwości zatrudnienia pracownika-gościa.

Drugą kategorię pracowników polskich zatrudnionych w Niemczech stanowią osoby oddelegowane do pracy w celu realizacji umowy o dzieło. Umowa o dzieło jest porozumieniem, w którym:

- zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać określone dzieło, a nie tylko świadczyć pracę,

- zleceniodawca nadzoruje zatrudnionych pracowników, ustala metodę wykonania pracy, organizację czasu pracy, sposób wykorzystania kwalifikacji pracowników oraz dysponowania nimi, a także środki gwarantujące terminowe wykonanie dzieła,

- zleceniobiorca ponosi natomiast ryzyko prawidłowego wykonania dzieła oraz daje gwarancję usunięcia usterek, jak i rekompensaty ewentualnych szkód, która wystąpić może w wypadku nieterminowego wykonania zlecenia.

Podkreślić należy, że wypłata należności następuje dopiero na podstawie wykonania całego dzieła lub obmiaru jego części. W celu realizacji umowy o dzieło polska firma oddelegować może do pracy w Niemczech, po dopełnieniu niezbędnych formalności, pracowników własnych lub pracowników zatrudnionych w innych zakładach pracy, którym macierzysta firma udzieli urlopu bezpłatnego na okres zatrudnienia w RFN, oraz osoby nigdzie nie zatrudnione, np. poszukujące pracy, absolwentów szkół, a także osoby wykonujące pracę nie na podstawie umowy o pracę, np. rzemieślników. Podstawą skierowania do pracy w Niemczech jest umowa o pracę na czas określony, którą podmiot gospodarczy realizujący umowę o dzieło zawiera z każdą osobą kierowaną za granicę. Zezwolenia na pracę udziela się pracownikom na okres trwania prac przewidzianych umową o dzieło, jednak w zasadzie na okres nie dłuższy niż na dwa lata. Jeżeli realizacja umowy o dzieło trwać będzie dłużej, zezwolenia udziela się maksymalnie na okres trzech lat. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i administracyjnych udzielane jest zezwolenie na pracę maksymalnie na cztery lata. Po wykonaniu przez pracownika jednej umowy o dzieło może być mu udzielone zezwolenie na realizację innej umowy o dzieło w ramach dopuszczalnych maksymalnych okresów zatrudnienia.

Władze niemieckie ustalają średnioroczny limit zatrudnienia w zależności od stopy bezrobocia w Niemczech, obowiązujący od 1 października do 30 września następnego roku. Rokrocznie udział Polaków wśród wszystkich zatrudnionych cudzoziemców jest wysoki – ok. 40 % wszystkich zatrudnionych.

Trzecią kategorię pracowników zatrudnionych w Niemczech tworzą osoby określane mianem pracowników sezonowych. Procentowy udział osób w tej grupie jest najwyższy wśród wszystkich migrujących zarobkowo Polaków. Obywatele polscy mogą podejmować pracę u pracodawców niemieckich w charakterze pracowników sezonowych na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, w trybie i na zasadach obowiązujących w Niemczech. Zatrudnienie to następuje w drodze bezpośrednich umów i uzgodnień zawieranych przez obywateli polskich z pracodawcą niemieckim lub w ramach ofert bezimiennych kierowanych do Biura Migracji Zarobkowej Krajowego Urzędu Pracy, które w pierwszej kolejności przeznaczone są dla osób bezrobotnych z regionów szczególnie zagrożonych bezrobociem. Pracownikami sezonowymi mogą być osoby, które w momencie podjęcia zatrudnienia mają ukończone 18 lat. Liczba pracowników sezonowych nie jest limitowana. Z uwagi na charakter tego zatrudnienia oraz sytuację na lokalnych rynkach pracy preferowane jest zatrudnienie (a zatem i większa możliwość uzyskania zezwolenia na pracę) w następujących gałęziach gospodarki niemieckiej:

- rolnictwo, hodowla, rybołówstwo,
- ogrodnictwo, uprawa winorośli,
- leśnictwo, myślistwo,

- przemysł drzewny – tartaki,
- produkcja żywności, przetwórstwo warzyw i owoców, wyrób soków,
- gastronomia, hotelarstwo, zakłady noclegowe i żywieniowe,
- pozostałe zakłady usługowe, wystawy, loterie, imprezy objazdowe.

Zgodnie z niemieckimi przepisami, w zawodach artystycznych dopuszczalne jest zatrudnienie cudzoziemców na okres do dziewięciu miesięcy w roku kalendarzowym na zasadach i warunkach takich samych jak pozostali pracownicy sezonowi. W ramach umów o pracę sezonową stosowane są również dwie formy zatrudnienia:

- pierwszą z nich są umowy imienne dotyczące sytuacji, w której pracodawca niemiecki ma i zgłasza istnienie konkretnego kandydata do pracy. Najczęściej pracodawcy przesyłają takie umowy dla Polaków, którzy pracowali u nich w latach ubiegłych;

- drugą formą są umowy bezimienne – anonimowe. W takim przypadku pracodawca niemiecki nie ma odpowiedniego kandydata i oczekuje jego wskazania przez polski rząd.

Wynagrodzenie i zatrudnienie pracowników sezonowych odbywa się według niemieckich przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego.

Podstawowymi jednostkami wykonawczymi realizującymi program mający na celu ograniczenie bezrobocia poprzez świadczenie usług pośrednictwa pracy są Rejonowe Urzędy Pracy.

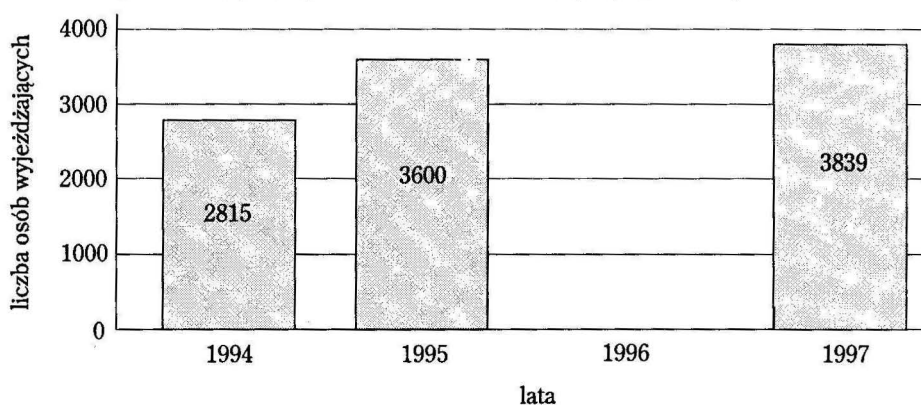
Istotą pośrednictwa pracy jest udzielanie pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników. Pośrednictwo pracy jest nieodpłatne i opiera się na zasadach:

- dostępności dla wszystkich osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców,
- dobrowolności, oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy przez poszukujących pracy,
- równości, oznaczającej obowiązek udzielania pomocy wszystkim osobom poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia bez względu na ich narodowość, przynależność do organizacji społecznych i politycznych i inne okoliczności,
- jawności, decydującej o tym, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu podawane jest do wiadomości poszukującym pracy.

Pośrednictwo pracy prowadzone jest na terenie kraju oraz poza jego granicami. Najbardziej nasiloną wymianą zasobów pracy między krajami ma miejsce na obszarach przygranicznych. Poza zawartymi między Polską a Niemcami umowami rządowymi i oświadczeniami dotyczącymi zatrudnienia pracowników cudzoziemskich, które już były wcześniej analizowane, działalność Urzędów Pracy na terenach przygranicznych nie jest regulowana żadnymi innymi porozumieniami doty-

czącymi zatrudnienia przygranicznego. Pomimo braku tych regulacji Urzędy Pracy w rejonach przygranicznych wykazują wiele inicjatyw, zawierając porozumienia nieformalne. Dokonywane są obustronne ustalenia szeregujące określone cele, nie mające jednak długookresowych skutków i wpływu na wzajemną współpracę odpowiednich władz terenowych w Polsce i Niemczech. Sygnalizowane zagadnienie (pozaformalnej współpracy) omówione zostanie na podstawie analizy materiałów i dokumentów zebranych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Zielonej Górze, na którego przykładzie przedstawiony zostanie badany problem.

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pośredniczy najczęściej w migracjach zarobkowych osób tworzących kategorię pracowników sezonowych i w dalszej kolejności pracowników-gości. Wyjazdy zarobkowe do Niemiec są zjawiskiem o tendencji utrwalającej się, a także charakteryzują się dynamiką wzrostu.



Rys. 1. Liczba osób migrujących zarobkowo w latach 1994-1997

Źródło: opracowanie własne na podstawie statystyk UW w Zielonej Górze.

Analizując politykę zatrudnienia polskich pracowników za granicą, którą prowadzi Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, na tle kraju, należy zauważyć, że do prac sezonowych w RFN wyjechało z Polski w 1994 r. ogółem ok. 133 tys. osób, w tym z woj. zielonogórskiego 2815 osób. W roku 1995 liczba osób skierowanych do prac sezonowych przez WUP w Zielonej Górze wzrosła do 3600, a w roku 1997 do 3839. W materiałach badanego urzędu nie odnotowano danych z roku 1996⁶.

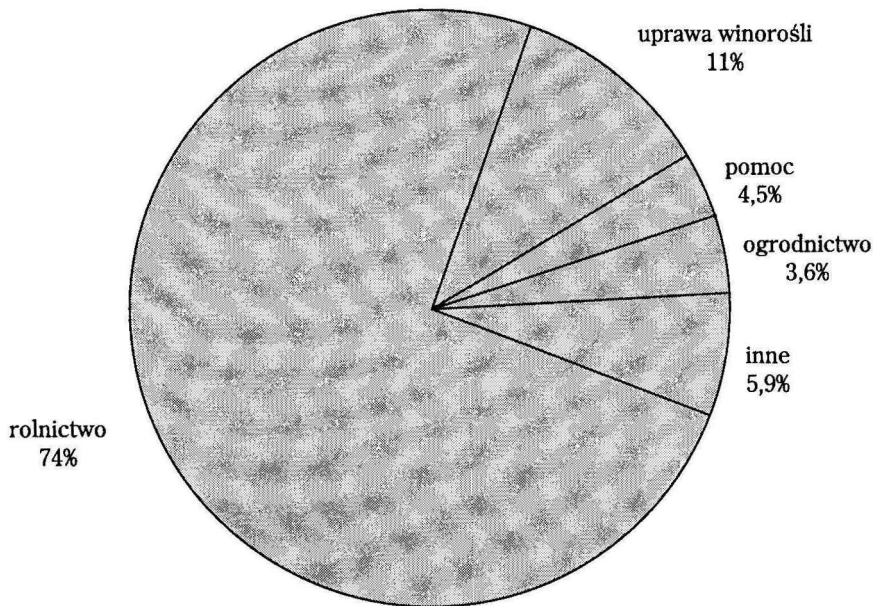
Znaczny odsetek osób z województwa zielonogórskiego, które podejmowały sezonowe prace zarobkowe na terenie Niemiec, stanowiły osoby bezrobotne.

⁶ Cytowane w prezentowanej analizie dane liczbowe zaczerpnięto z *Kwestionariusza w sprawie zewnętrznych migracji zarobkowych* sporządzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze (31 I 1996), a także z materiału Urzędu Wojewódzkiego w Zielonej Górze pt. *Migracje zarobkowe 1997* (3 XII 1997).

W roku 1997 bezrobotni wśród wyjeżdżających to 34,7%. Skreśleń z rejestru bezrobotnych w związku z wyjazdem za granicę na terenie województwa w roku 1994 odnotowano 1214, a w 1995 – 262. Wszystkie wyjazdy zaliczane były do kategorii prac okresowych. Największa liczba tego rodzaju skreśleń nastąpiła w Rejonowych Urzędach Pracy w Zielonej Górze, Wolsztynie i Nowej Soli; wskazuje ona m.in. na dobre stosunki z partnerskimi urzędami pracy w Niemczech.

W ramach realizacji umów o pracę sezonową dominowała forma zatrudnienia imiennego. W latach 1994-1996 aż 80% osób wyjeżdżało do Niemiec w celach zarobkowych nie po raz pierwszy. W roku 1997 odsetek ten wyniósł 15%, ale zaproszeń imiennych było 3830 na ogólną liczbę wyjeżdżających 3839 osób.

Podkreślić należy, że w województwie zielonogórskim są gminy, w których następuje szczególne nasilenie wyjazdów za granicę. Największa liczba wyjazdów sezonowych w roku 1997 przypadła w kolejności na gminy Zielona Góra, Lubsko, Szprotawa, Żagań, Żary, Nowa Sól, Szprotawa i Gubin.



Rys. 2. Rozkład zatrudnienia w poszczególnych gałęziach gospodarki niemieckiej

Źródło: opracowanie własne

Poza bezrobotnymi do pracy sezonowej wyjeżdżają również osoby mające zatrudnienie w kraju, a zarobkujące za granicę w ramach urlopów. Najliczniej podejmowana jest praca sezonowa w rejonie południowo-zachodnich oraz północno-zachodnich landów RFN (Bawaria, Westfalia) i w rejonie Berlina. Spośród ogólnej

liczby wyjeżdżających do prac sezonowych aż trzy czwarte zatrudnionych było w rolnictwie. W 1997 roku zatrudnieni w rolnictwie stanowili 74% wszystkich pracowników sezonowych; uprawą winorośli trudniło się 11%; prace pomocowe w gospodarstwach domowych wykonywało 4,5%, a 3,6% osób podjęło pracę w ogrodnictwie. Nasilenie wyjazdów sezonowych występuje na ogół w okresie od kwietnia do września.

Poza wyjazdami obywateli polskich do prac sezonowych w Niemczech Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze pośredniczy także w naborze do pracy za granicą w charakterze pracowników-gości. Zezwolenia na pracę w RFN w roku 1995 otrzymało 27 osób, w roku 1996 osób takich było jedenaście, a w 1997 dziesięć. W tym roku po raz pierwszy w wymianie zasobów pracy uczestniczyli studenci (wyjechało ich dziesięciu na okres wakacji).

W województwie zielonogórskim istnieje również możliwość podjęcia pracy przez jego mieszkańców u pracodawców niemieckich w ramach tzw. małego ruchu granicznego w obrębie strefy przygranicznej o szerokości do 50 km. W niemieckiej strefie przygranicznej sąsiadującej z województwem zielonogórskim pracowało w 1997 r. czterdzieści osób, w tym dziesięć zatrudnionych na stałe, a dorywczo pracowało (ustalając szacunkowo) 20-30 osób. Dane te są nieścisłe, gdyż badane zjawisko jest trudne do poprawnego oszacowania. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze otrzymuje sygnały z Rejonowych Urzędów Pracy działających w strefie przygranicznej o występowaniu wypadków zatrudnienia w Niemczech mieszkańców miast przygranicznych, w szczególności Gubina, przez agentów działających z upoważnienia różnych firm, głównie budowlanych. Nie kontaktują się oni z RUP z województwa zielonogórskiego, toteż rozmiary tego zatrudnienia i jego legalności są niemożliwe do ustalenia.

Pracodawcy niemieccy muszą uzyskać zgodę właściwego rodzimego urzędu pracy na taką formę zatrudnienia. Charakterystyczny jest fakt, że liczba osób codziennie przekraczających granicę w celach zarobkowych, co stanowi warunek zatrudnienia, jest stosunkowo nieduża. Zgodnie z materiałami Centralnego Urzędu Planowania podaje się, że w tym systemie pracuje w Niemczech około 1000 polskich pracowników z całej strefy przygranicznej⁷. Zamierzając uprościć tryb zatrudniania Polaków podejmujących pracę w regionach przygranicznych Niemiec, resorty pracy RP i RFN umożliwiły szybsze wydawanie uprawniających do pracy wiz dla osób z województw przygranicznych.

Na niemieckim rynku pracy występuje zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Szczególnie chętnie zatrudniani są fachowcy w takich zawodach, jak brukarz, glazurnik, posadzkarz, masarz-wędliniarz, malarz budowlany. Ich wymagania płacowe są niższe niż pracowników niemieck-

⁷ Por. *Polsko-niemiecka współpraca przygraniczna i regionalna w latach 1991-1994*, materiały Centralnego Urzędu Planowania.

kich posiadających takie same kwalifikacje, toteż są oni zatrudniani choćby w charakterze pracowników dorywczych.

Poza legalnym zatrudnieniem pracowników polskich na obszarze Niemiec wciąż obserwuje się rozwój tzw. szarej strefy, w której praca obywateli polskich nie wsparta jest żadną umową o pracę. Skala zjawiska pracy „na czarno” jest wciąż duża, a informacje o tym pochodzą od osób podejmujących takie zatrudnienie i od osób pracujących legalnie. Występuje także tendencja łączenia legalnej trzymiesięcznej pracy sezonowej z pracą nielegalną. Pojawiły się grupy osób, które zarabując w ten sposób przebywają za granicą dłużej, aniżeli okres trwania umowy o pracę.

Z określonej w badaniach dość dużej liczby osób, które migrują zarobkowo do Niemiec, wynikać mógłby duży wpływ zagranicznych wyjazdów na życie gospodarcze w województwie zielonogórskim i tego wymierne korzyści (rozwój budownictwa mieszkaniowego, zakładanie własnych przedsiębiorstw, kooperacja handlowa, produkcyjna, przyciąganie obcych kontrahentów, zmiany w organizacji pracy, technologii produkcji). Niestety, nie obserwuje się wymiernych korzyści i wpływu sezonowych wyjazdów zarobkowych na życie gospodarcze województwa. Zarobione pieniądze są przeznaczane na bieżące i najpilniejsze wydatki. Dotyczy to zarówno osób pracujących, jak i bezrobotnych wyjeżdżających w ramach umów sezonowych i w charakterze pracowników-gości.

Wymiana zasobów pracy między Polską a Niemcami nie jest kwestią łatwą i przysparza problemów. Często postrzegana jest negatywnie, głównie przez obywateli Niemiec, transformacja systemowa w Niemczech doprowadziła bowiem tylko do okresowego polepszenia stopy życiowej obywateli, nie wiąże się jednak z perspektywą szybkiego rozwoju społeczno-gospodarczego. Natomiast wysoka dynamika wzrostu gospodarczego w Polsce pociąga za sobą długookresowe polepszenie poziomu życia Polaków.

Wymianie siły roboczej między województwami przygranicznymi a wschodnimi landami Niemiec przeszkadza również występujące na obszarach byłej NRD zjawisko bezrobocia. Polacy zatrudniani są chętnie, gdyż ich wymagania płacowe są niższe niż obywateli Niemiec. Prowadzi to do sytuacji, w której migracja pracy nie odciąża rynku pracy, gdyż nie zatrudnia się cudzoziemców na stanowiskach pracy nieobsadzonych, ale przede wszystkim na tych, na których chętnie zatrudniliby się obywatele niemieccy. Rodzi to na wschodnioniemieckim rynku pracy nowy rodzaj konkurencji, w której obywatele byłej NRD, w przeciwieństwie do mieszkańców starych landów, upatrują nowe zagrożenie swojej pozycji ekonomicznej.

**ARBEITSBESTANDSAUSTAUSCH ZWISCHEN POLEN UND DEUTSCHLAND
IN DER MITTELODERREGION**

Zusammenfassung

In dem Artikel unter dem Titel *Arbeitsbestandsaustausch zwischen Polen und Deutschland in der Mitteleloderregion* sind Rechts-Regulierungen bezogen auf den Austausch zwischen den beiden Ufern des Grenzflusses dargestellt.

Beschäftigung der polnischen Bürger in Deutschland erfolgt aufgrund der beiderseitigen Verträge und der deutschen Innlandsvorschriften, die die Arbeitsaufnahme durch Ausländer außerhalb der EG ermöglichen.

Grundvollziehungseinheiten in Polen, die die Realisierung des Beschäftigungsprogramms der polnischen Bürger im Ausland in Rahmen der Arbeitsvermittlung vollziehen, sind die Rayons-Arbeitsämter.

Ziel des Unternehmens ist Beschränkung der Arbeitslosigkeit. Das in dem Artikel angekündigte Problem wird anhand der Analyse der gesamten Unterlagen in dem Woiwodschafts-Arbeitsamt in Zielona Góra bearbeitet.

Man muß feststellen, daß der Arbeitsbestandsaustausch keine leichte Angelegenheit ist und mehrere Probleme bereitet. Oft ist der Austausch negativ wahrgenommen, vor allem von deutschen Bürgern.

Systemumwandlung trug in Deutschland zur Erhöhung des Lebens-Standardes der Bürger bei, hängt aber nicht mit der Perspektive der schnellen wirtschaftlich-sozialen Entwicklung zusammen. In Polen verursacht aber die hohe Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung die langzeitige Verbesserung des Lebensniveaus der Einwohner.

Der Austausch der Arbeitskräfte zwischen grenznahen Bezirken Polens und östlichen Gebieten Deutschlands ist auch durch die Arbeitslosigkeit auf dem ehemaligen DDR-Gebiet gestört. Polen werden gern beschäftigt, weil ihre Zahlungsansprüche niedriger als die der deutschen Bürger sind.

Das führt zu einer Situation, wo Migration auf freien Arbeitsstellen den Arbeitsmarkt nicht belastet, aber nicht dort, wo auch die deutschen Bürger gern beschäftigt werden.

Das verursacht eine Art von Konkurrenz auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt: die ehemaligen DDR-Bürger sehen hier im Gegensatz zu den Einwohnern der alten Länder, Bedrohung ihrer ökonomischen Lage.