

BEZROBOCIE

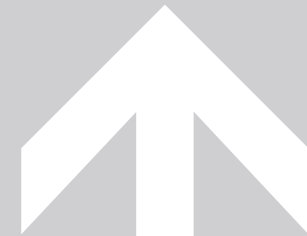
org.pl



Migracje sezonowe Polaków do Niemiec

Paweł Kaczmarczyk
Joanna Tyrowicz

BIULETYN nr 3
styczeń 2008



Biuletyn powstał w ramach działań
programu „Work in Poland”



Program realizuje:
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych



Program finansuje:
Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności



Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Warszawa, styczeń 2008

Nakład: 500 szt.
Projekt graficzny: Frycz | Wicha
Skład graficzny: Mirosław Piekutowski
Korekta językowa: Dorota Matejczyk

Wszystkie prawa zastrzeżone.
Przedruk i reprodukcja w jakiegokolwiek postaci całości lub części biuletynu bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

Migracje sezonowe Polaków do Niemiec

Paweł Kaczmarczyk
Joanna Tyrowicz

Dlaczego migracje sezonowe?

Wyzwania współczesnego świata, a zwłaszcza przekształcenia na rynkach pracy, sprawiają, że wiele krajów poszukuje pracowników za granicą. Jedną z najpopularniejszych form tego rodzaju „poszukiwań” są umowy bilateralne, zawierane między rządami zainteresowanych państw i regulujące kwestie rekrutacji, napływu i pobytu pracowników-imigrantów. Tego typu porozumienia zaczęły się pojawiać na masową skalę już w latach 50. i dotyczyły nie tylko krajów zachodnioeuropejskich, ale również Stanów Zjednoczonych, Kanady czy państw azjatyckich. Ocenia się, że **w 2004 roku w krajach zrzeszonych w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) funkcjonowało ponad 176 umów bilateralnych określających zasady rekrutacji pracowników zagranicznych**. Liczba tych umów drastycznie wzrosła zwłaszcza na początku lat 90. po rozpadzie ZSRR i „otwarcu” krajów byłego bloku wschodniego, a także w końcu tej dekady, gdy kraje Południa Europy zaczęły gwałtownie poszukiwać pracowników poza granicami. Szczególne miejsce na tej „mapie migracyjnej” – zwłaszcza jeśli spojrzymy na wymiar ilościowy zjawiska – zajmują regulacje określające tryb i zasady migracji sezonowych. Odnoszą się one do migracji krótkookresowej, trwającej zwykle od 3 miesięcy do roku, dodatkowo ściśle powiązanej z sektorami o wyraźnej sezonowej zmienności produkcji i zatrudnienia, takimi jak rolnictwo, budownictwo czy gastronomia.

Za spektakularny przykład tego typu regulacji uznaje się **umowę między rządami Polski i Niemiec, za sprawą której w latach 90. i w bieżącej dekadzie rokrocznie wyjeżdżało 200-300 tys. pracowników**. Dla porównania – **inny program uważany za bardzo skuteczny – kanadyjski – to około 15- 20 tys. pracowników w skali roku, w przypadku Francji jest to mniej niż 10 tys. pracowników sezonowych rocznie**. Wyjazdy sezonowe są ważne nie tylko ze względu na cele i interesy krajów zapraszających migrantów. Spróbujemy pokazać, jakie jest ich znaczenie dla polskiego rynku pracy, a także dla samych migrantów i ich rodzin.

Migracje sezonowe – geneza i skala zjawiska

Niemcy to tradycyjnie najważniejszy, obok Stanów Zjednoczonych, kraj emigracji Polaków. Ze względu na bliskość geograficzną oraz powiązania społeczno-polityczne stał się on celem masowych wędrowek Polaków już w XIX stuleciu. Tradycyjnie też **jedną z najważniejszych form migracji do Niemiec były krótkoterminowe wyjazdy sezonowe** – od tego typu wyjazdów na tereny Saksonii pochodzi choćby popularne określenie „*wyjeżdżać na saksy*”. Niemcy od końca XIX wieku masowo wykorzystywały cudzoziemską siłę roboczą. Działania te zostały zintensyfikowane po II wojnie światowej, kiedy rozwój gospodarki wymagał potężnego dopływu pracowników. Stworzony w latach 50. tzw. system *Gastarbeitingu* (co oznacza w przybliżeniu „pracownicy-goście”) był jednym z istotnych elementów, które pozwoliły na spektakularny wzrost gospodarczy i powrót Niemiec do grona najlepiej rozwiniętych państw świata. Kryzys gospodarczy lat 70., a także kwestie społeczne związane z coraz liczniejszą obecnością cudzoziemców (stanowili oni wówczas już ponad 10% zasobów siły roboczej) sprawiły, że Niemcy zatrzymały akcję werbunkową, a wkrótce potem ogłosiły, iż nie są „krajem imigracji”, co wiązało się z wprowadzeniem rygorystycznej kontroli wjazdu i zatrudniania cudzoziemców. Teoretycznie więc **do dzisiaj, i to pomimo członkostwa Polski w Unii Europejskiej, możliwości legalnego zatrudnienia w Niemczech są dla Polaków bardzo ograniczone**.

Administracyjne zablokowanie możliwości migracji nie zmieniło jednak faktu, że niemiecka gospodarka cierpi na poważne niedobory pracowników, a zatrudnienie cudzoziemców zdaje się jednym z ważnych czynników rozwoju gospodarczego, zwłaszcza w odniesieniu do tych branż, które nie cieszą się zainteresowaniem ze strony rodzimych pracowników. W tej sytuacji od początku lat 90. wprowadzano pewne regulacje wyjątkowe, które w sposób selektywny i możliwie kontrolowany umożliwiały napływ pracowników-imigrantów na niemiecki rynek pracy. Jednym z najbardziej spektakularnych przykładów takich praktyk jest program zatrudnienia sezonowego Polaków realizowany od 1990 roku.

Co zrobić, by wyjechać sezonowo do Niemiec?

Zgodnie z założeniami programu procedura rekrutacyjna jest bardzo prosta. **Niemiecki pracodawca, zainteresowany pozyskaniem pracowników z Polski, zgłasza zapotrzebowanie do niemieckiego urzędu pracy, który je autoryzuje i przekazuje do Polski. Po polskiej stronie rekrutacją do niedawna zajmowały się urzędy pracy – w przypadku, gdy zapotrzebowanie nie dotyczyło wymienionego z imienia i nazwiska konkretnego pracownika, upubliczniały ofertę pracy i weryfikowały kandydatów (do niedawna zajmowały się również administracyjną obsługą kontraktów, obecnie wszelkie formalności pozostają w gestii niemieckich urzędów pracy).** W przypadku – w praktyce bardzo częstym – gdy niemiecki pracodawca zgłasza zapotrzebowanie na konkretnego pracownika (którego znał już wcześniej lub który został polecony przez innych pracowników) pozostaje podpisanie umowy. Koszty procedury były zawsze bardzo niskie, a dodatkowo aż do 2004 roku pracownicy sezonowi ze względu na krótki czas pracy nie podlegali obowiązkowi ubezpieczeniowemu. Zmieniło się to wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej i koniecznością objęcia pracowników sezonowych polskimi regulacjami ubezpieczeniowymi – obecnie **zarówno niemiecki pracodawca, jak i pracownik są zobowiązani do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne.**

Od momentu startu programu wyjazdy sezonowe do Niemiec cieszą się ogromną popularnością wśród polskich pracowników. O ile w 1993 wydano około 144 tys. zezwoleń na pracę sezonową, to w 1999 roku liczba ta przekroczyła 200 tys., a w 2004 roku z tej formy zatrudnienia skorzystało niemal 290 tys. osób. Oznacza to, że w momencie przystąpienia Polski do UE był to prawdopodobnie najważniejszy strumień migracyjny z Polski, a nawet że liczba osób wyjeżdżających sezonowo do Niemiec mogła być wyższa niż wszystkie inne migracje rejestrowane przez polskie źródła statystyczne. Z założenia zatrudnienie sezonowe może dotyczyć tylko kilku branż niemieckiej gospodarki.

Umowa bilateralna między Polską a Niemcami z grudnia 1990 roku przewidywała kilka opcji legalnego zatrudnienia Polaków w Niemczech, między innymi prace kontraktowe, przygraniczne, w charakterze pracowników-gości itd.). Cechy programu zatrudnienia sezonowego są następujące:

- zatrudnienie w charakterze pracowników sezonowych odnosi się do prac krótkookresowych, trwających nie dłużej niż 3 miesiące (z wyjątkiem wystawiennictwa – tam maksymalny okres zatrudnienia wynosi 9 miesięcy)
- jest ograniczone do kilku sektorów, takich jak: rolnictwo i leśnictwo, hotelarstwo, gastronomia,
- minimalny wiek wyjeżdżającego to 18 lat,
- konieczne jest wystawienie oferty pracy przez niemieckiego pracodawcę,
- nie stosuje się żadnych limitów ilościowych.

W praktyce od początku realizacji umowy dominuje zatrudnienie w rolnictwie i leśnictwie: obecnie zaledwie 5% pracowników sezonowych trafia do innych sektorów gospodarki niemieckiej (głównie wystawiennictwa i hotelarstwa). Jeśli prace sezonowe wiążą się z jednym w zasadzie sektorem niemieckiej gospodarki, to można spodziewać się także silnej koncentracji geograficznej. W istocie ponad 3/4 wszystkich pracowników jest zatrudnianych w Bawarii, Badenii-Wirtembergii, Nadrenii-Westfalii, Nadrenii-Palatynacie oraz w Dolnej Saksonii, czyli regionach o tradycjach gospodarki rolniczej, a także, co istotne, o długich tradycjach imigracji zarobkowej z Polski.

Z drugiej strony, także w Polsce obserwuje się **silne skupienie pracowników sezonowych w wybranych regionach kraju: w latach 1998-2001** ponad 28% wszystkich ofert dotarło do województw dolnośląskiego i wielkopolskiego, w dalszej kolejności pracownicy sezonowi wywodzili się z województw lubelskiego i świętokrzyskiego. Różnice w natężeniu wyjazdów są bardzo wyraźnie widoczne na poziomie powiatów – **w przypadku powiatów o rekordowym natężeniu migracji sezonowych liczba wyjazdów na 1 tys. mieszkańców wynosiła powyżej 60, w powiatach o małym zainteresowaniu była niższa niż 1** (por. mapa obok). Co więcej, fakt, iż tak drastycznych różnic w zainteresowaniu

pracą sezonową w Niemczech nie da się wyjaśnić sytuacją ekonomiczną w danym regionie (np. poziomem bezrobocia) sprawia, że należy poszukiwać innych czynników, o których będzie mowa poniżej.

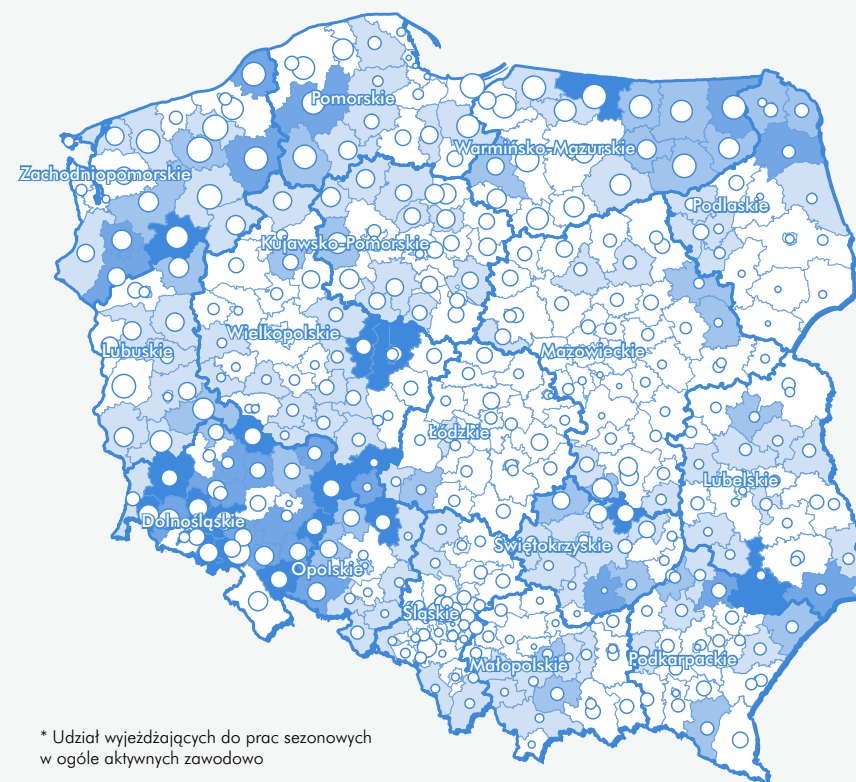
Migracje sezonowe a polski rynek pracy

Wyjazdy sezonowe do Niemiec mają wiele cech typowych dla współczesnych migracji z Polski.

- Wyraźnie **dominuje zatrudnienie w branży rolnej lub branżach pokrewnych** (ponad 90% wszystkich pracowników), ponadto prace wykonywane przez migrantów mają zwykle prosty charakter i nie wymagają kwalifikacji – najczęściej jest to zbiór warzyw lub owoców, sortowanie czy praca w magazynie.
- Firmy zatrudniające migrantów sezonowych to głównie **przedsiębiorstwa małe i średnie, produkujące na niewielką skalę, przede wszystkim na lokalne i regionalne rynki zbytu, wiele z nich to przedsiębiorstwa założone bądź zarządzane przez imigrantów**. Wiele cech wskazuje na to, że mamy do czynienia z zatrudnieniem w sektorze ulokowanym na obrzeżach niemieckiego rynku pracy. Dodatkowo, ze względu na charakter zatrudnienia, niski prestiż i poziom zarobków, oferowane na nim miejsca pracy nie są atrakcyjne dla rodzimych pracowników.
- Struktura demograficzna wyjeżdżających jest typowa: **migracje sezonowe do Niemiec są domeną ludzi młodych lub w średnim wieku** – dominują osoby w wieku 20-39 lat, a średni wiek w momencie podjęcia pierwszego wyjazdu to niespełna 32 lata. Warto jednak zaznaczyć, że w porównaniu z populacją Polski oraz innymi grupami migranckimi mamy tutaj wyraźną nadreprezentację osób w wieku 30-49 lat, co pokazuje, że wiek nie stanowi istotnej bariery w dostępie do tej formy zatrudnienia.
- Mimo założeń programu migracji sezonowej – rekrutacja pracowników miała być relatywnie skrupulatnie kontrolowana, a jej koordynację i kontrolę

powierzono urzędowi pracy w Polsce i w Niemczech – zatrudnienie sezonowe opiera się jednak na **mechanizmach nieformalnych**, zbliżonych do pracy „na czarno”: już od pierwszych lat obowiązywania umowy dominują

Stopa bezrobocia i stopa migracji sezonowych, 2001*

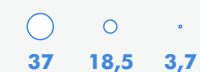


* Udział wyjeżdżających do prac sezonowych w ogóle aktywnych zawodowo

Udział pracowników sezonowych w ogóle aktywnych zawodowo (w %)



Stopa bezrobocia (wrzesień 2001, w %)



(w ponad 90%) umowy imienne, tzn. przesyłane dla konkretnych osób w Polsce. W praktyce o dostępie do pracy sezonowej decyduje więc to, czy dana osoba ma znajomych, przyjaciół, którzy pracują bądź pracowali w Niemczech wcześniej (posługując się żargonem badaczy migracji, jest członkiem „**sieci migracyjnej**”). Mechanizm ten jest dodatkowo wzmacniany przez wewnętrzne procedury rekrutacyjne – na przykład kwestia rekrutacji na kolejne sezony powierzana jest polskiemu pracownikom sprawującym funkcje nadzorcze.

Z drugiej jednak strony, migracje są pod wieloma względami specyficzną formą zatrudnienia.

- Przynajmniej do momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej i otwarcia wybranych rynków pracy krajów zachodnioeuropejskich, była to **jedna z nielicznych szans na podjęcie legalnej pracy za zachodnią granicą**. Nawet dzisiaj, ponad 3 lata po akcesji, Polacy nie mogą swobodnie podejmować pracy w Niemczech, które zachowały ograniczenia w dostępie cudzoziemców do rynku pracy; w praktyce dla większości polskich migrantów praca sezonowa w Niemczech była jedynym doświadczeniem legalnej pracy poza granicami kraju.
- Pomimo częstszego wykorzystywania sieci znajomości przez migrantów jest szansa podjęcia pracy w Niemczech w oparciu o **pośrednictwo urzędów pracy** – teoretycznie więc program zatrudnienia sezonowego był swoistym testem funkcjonowania na wspólnym rynku pracy, a dla urzędów pracy był (czy raczej mógł być) sprawdzianem efektywności w przekazywaniu wiedzy o pracy za granicę i alokacji kontraktów sezonowych na polskim rynku pracy.
- Wreszcie, ze względu na wymogi formalne, **prace sezonowe mają charakter krótkookresowy**, ale i, jak pokazują wyniki badań, **cykliczny** – w przypadku wielu osób wyjazdy do pracy sezonowej do Niemiec powtarzają się rokrocznie i choć trwają tylko 2 lub 3 miesiące (przeciętny czas trwania kontraktu to około 8 tygodni), pozwalają na trwałe uwzględnienie w budżecie domowym dochodów związanych z pracą za granicą.

Migracje sezonowe to wyjazdy do prac prostych, niewymagających kwalifikacji, głównie w rolnictwie. Tymczasem **osoby, które wyjeżdżają do Niemiec na opisanych powyżej zasadach cechują się relatywnie wysokim poziomem wykształcenia**. Z badań realizowanych wśród pracowników sezonowych wynika, że ponad 37% migrantów dysponowało wykształceniem co najmniej średnim, a tylko 12% podstawowym bądź niższym. Warto zauważyć, że większość wyjeżdżających ma za sobą już pewien etap kariery zawodowej w Polsce, tylko około 10%, w większości młodych osób, nie miało przed wyjazdem stałej pracy w Polsce. Co więcej, pomimo tego, że w myśl założeń polsko-niemieckiego programu migracji sezonowych miał on stanowić szansę rozładowania problemu bezrobocia w Polsce, migranci sezonowi nie rekrutowali się wyłącznie z grona osób, które w Polsce pracy nie miały. Przeciwnie, **przez długi czas przeważająca część osób udających się do pracy sezonowej miała w momencie wyjazdu stałą pracę w Polsce (ponad 50%), a dopiero od końca lat 90. zaczął rosnąć udział osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo**, w tym takich, które nigdy nie pracowały (np. zajmowały się domem).

Co więc mogło zdecydować, że pozornie mało atrakcyjna forma zatrudnienia (ciężka, niewymagająca kwalifikacji praca, dodatkowo ograniczona zwykle tylko do 3 miesięcy w roku) spotkała się z tak dużym odzewem Polaków? Co sprawiło, że spośród kilkunastu umów bilateralnych, jakie podpisała Polska od początku lat 90., właśnie ta zaowocowała rokrocznymi wyjazdami ponad 200 tys. osób za granicę?

Najważniejsze przyczyny to:

- lata 90. to pogorszenie się sytuacji na wielu rynkach pracy w Europie, czemu towarzyszyło zaostrzenie walki z nielegalną imigracją – zatem **na początku transformacji migracje sezonowe jako prace legalne mogły stać się bardzo atrakcyjną opcją dla polskich migrantów** w zasadzie pozbawionych innych szans zdobycia takiej pracy za granicą;
- **polscy pracownicy spotkali się z bardzo dużym zainteresowaniem ze strony niemieckich pracodawców** – współcześnie rolnictwo w Niemczech

jest w dużej mierze zależne od pracy cudzoziemców, a program prac sezonowych umożliwił jego przetrwanie w warunkach wzmożonej konkurencji międzynarodowej;

- **procedura zatrudnienia sezonowego okazała się być bardzo prosta** – nie są wymagane ani kwalifikacje ani certyfikaty, możliwa jest praca za granicą nawet bez znajomości języka niemieckiego, także koszty wyjazdu są zwykle niskie, a koszty pobytu (zakwaterowanie, wyżywienie) często pokrywa pracodawca;
- pomimo tego, że jak na warunki niemieckie stawki wypłacane pracownikom sezonowym są relatywnie niskie, to wciąż przedstawiają dużą wartość nabywczą w Polsce – dość powiedzieć, że **przeciętna wartość oszczędności pracowników wyjeżdżających w latach 2000-2002 na średnio 8 tygodni wynosiła około 6 tys. zł**; migranci sezonowi mają więc szansę dofinansowania budżetu gospodarstwa domowego kwotą porównywalną z kilkumiesięcznymi dochodami uzyskiwanymi w Polsce, a mowa przecież o zwykle niespełna dwumiesięcznym pobycie za granicą;
- **migracje sezonowe są pozbawione wielu negatywnych cech typowych dla większości wyjazdów zarobkowych**: ze względu na relatywnie krótki czas pobytu za granicą koszty psychiczne i społeczne związane z rozstaniem z rodziną oraz przyjaciółmi są niskie, dodatkowo w przypadku wielu osób możliwe jest łączenie pracy sezonowej za granicą ze stałym zatrudnieniem w kraju – i rzeczywiście tego typu strategia była wykorzystywana przez pokaźną część wyjeżdżających.

Migracje sezonowe – co dalej?

Podstawowym problemem osób wyjeżdżających do prac sezonowych jest to, że **najczęściej ich decyzja podyktowana jest brakiem alternatywy w Polsce lub głęboko utrwalonym wzorcem kulturowym w danej rodzinie lub społeczności lokalnej**. Zatem w wyniku niemożności uzyskania wystarczających

zarobków w Polsce ludzie decydują się na podjęcie czasowej, niskokwalifikowanej, lecz równocześnie dobrze płatnej pracy za granicą. W opinii samych migrantów, wyjazd pełni funkcję „planu B”, rozwiązania, którego by nie wybrali, gdyby dostępne były inne opcje zarobkowania.

Choć oczywiście jest to być może rozwiązanie optymalne dla niektórych migrantów sezonowych, szczególnie w okresach silnej dekonjunkury na rynku pracy w Polsce, nie jest to model sprzyjający tworzeniu szans rozwojowych dla danej społeczności lokalnej z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze, **gdyby wyjazdy do prac sezonowych miały stanowić standardowy sposób zarobkowania w ramach danego gospodarstwa domowego, prowadziłyby do wszystkich negatywnych psychologicznych i społecznych skutków migracji: swoistego rozdwojenia życiowego, bierności zawodowej oraz rozpadu społeczności lokalnych**. Po drugie, jest to scenariusz, w którym **jedyną dostępną alternatywą dla następnych pokoleń jest powtórzenie modelu wyjazdów sezonowych lub trwałe opuszczenie tej społeczności i budowanie swojej ścieżki rozwoju życiowego gdzie indziej**.

Przy takiej diagnozie sytuacji oczywiste jest, że aby nie dopuścić do nasilenia się tych problemów, konieczne są działania sprzyjające tworzeniu alternatyw wobec migracji sezonowych.

- Po pierwsze, niezbędna jest **poprawa jakości pośrednictwa pracy oraz mobilności zawodowej i regionalnej** w Polsce, przy czym nie wydaje się, by pozarządowe instytucje rynku pracy dysponowały potencjałem wystarczającym do działań odpowiadających zapotrzebowaniu w tym zakresie.
- Drugą ośią działań jest **wspieranie postaw przedsiębiorczych, w tym także popularyzowanie rozwiązań z zakresu przedsiębiorczości społecznej**. Fundamentalne w tym obszarze jest **tworzenie sieci istniejących (lub utworzenie nowych) funduszy pożyczkowych z programami skierowanymi do migrantów i ich rodzin**. Fakt, iż wspieranie rozwoju takich funduszy znalazło się w większości regionalnych programów operacyjnych (RPO), sprzyja dodatkowo pełniejszemu wykorzystywaniu tego rozwiązania.

Równocześnie także komponenty regionalne Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki stwarzają wiele możliwości tworzenia programów skierowanych do społeczności dotkniętych skutkami migracji. Co bardzo istotne, należy zmodyfikować ich funkcjonowanie tak, aby zawierały następujące elementy:

- aktywne rekrutowanie przedsięwzięć i osób w nie zaangażowanych i ich uczestników (m.in. przy wsparciu parafii i innych instytucji lokalnych, takich jak koła gospodyń wiejskich, towarzystwa strzeleckie, kluby sportowe itp.) – chodzi o to, by przekonać ludzi już „uwięzionych” w schemacie regularnych wyjazdów do prac sezonowych, że faktycznie istnieje dla nich alternatywa oraz wesprzeć merytorycznie proces tworzenia miejsc pracy dla siebie i innych;
 - to wsparcie merytoryczne musi funkcjonować przez cały okres rozwoju nowo powstających przedsiębiorstw (nie wydaje się przy tym, aby jedna osoba mogła wspierać rozwój konkretnego przedsiębiorstwa na wszystkich jego etapach – niezbędna jest jakaś forma back-office, sieci ekspertów-doradców dostępnych telefonicznie lub on-line, w ramach której przedsiębiorcy mogliby uzyskać kontakt ze specjalistami w poszczególnych dziedzinach);
 - promowanie kooperatywności (m.in. umożliwienie wyższego lewarowania inwestycji własnej poprzez obniżenie wymagań dotyczących wkładu indywidualnego w miarę liczby zaangażowanych osób, przy ewentualnym dodatkowym premiowaniu przedsięwzięć tworzonych przez osoby pochodzące z różnych gospodarstw domowych);
 - stopniowe uruchamianie kolejnych transz pożyczek – wzmacniających tym samym ciągle zaangażowanie migrantów w tworzenie tych przedsiębiorstw.
- ➔ Kluczowym wyzwaniem dla funduszy pożyczkowych w kontekście ułatwiania powrotów jest kwestia związana z doradztwem. Często doświadczenia z pracy za granicą – choć poniżej aspiracji – można wykorzystać dla tworzenia firm świadczących usługi w Polsce. Takie działanie jest jeszcze mało popularne

i mało znane, ale z czasem coraz bardziej adekwatne do potrzeb polskiego konsumenta lub możliwości lokalnych rynków (np. opieka nad starszymi, usługi cateringowe, przetwórstwo warzywno-owocowe itp.). Tym istotniejsze, by te wyspecjalizowane fundusze pożyczkowe funkcjonowały we wzajemnie powiązanej sieci, wymieniając się doświadczeniami na temat najlepszych praktyk (co będzie stanowić wsparcie dla indywidualnych doradców), ale równocześnie tworząc formę „banku” doświadczeń dostępnych dla udziałowców nowo powstających przedsiębiorstw.

Zakończenie

Migracje sezonowe są zjawiskiem o bardzo specyficznym charakterze. Wyjazdy dotyczą najczęściej niewielkich społeczności lokalnych, przy jednoczesnej wysokiej intensywności tego zjawiska. Praca podejmowana za granicą nieczęsto przysparza prestiżu, jest w większości przypadków prosta, niewymagająca umiejętności, ciężka fizycznie (przede wszystkim w rolnictwie i przetwórstwie). Z badań wśród wyjeżdżających wynika, że w przeważającej większości przypadków nie chcieliby jej wykonywać w Polsce. Migranci decydują się na ten wysiłek, by poprawić sytuację swoich rodzin, najczęściej wobec braku dostępnych alternatyw w postaci stabilnych przychodów w Polsce. Równocześnie jednak uzyskane w ten sposób dochody, według badań, częściej prowadzą do pasywności zawodowej rodzin i samych migrantów w okresach pobytu w Polsce, niż dają impuls do inwestycji w umożliwiające tworzenie nowych miejsc pracy przedsięwzięcia. Jeśli nie zaczniemy tworzyć alternatywnych rozwiązań w ich własnych społecznościach lokalnych i z wykorzystaniem potencjału migrantów sezonowych, zarówno oni jak i ich rodziny skazani będą na kontynuację wyjazdów.

o autorach

Paweł Kaczmarczyk

Dr Paweł Kaczmarczyk jest adiunktem w Katedrze Demografii na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz kierownikiem Środkowoeuropejskiego Centrum Badań Ekonomicznych. Od 1997 roku jest członkiem Ośrodka Badań nad Migracjami WNE UW. Autor licznych publikacji poświęconych problematyce migracji zarobkowych i rynku pracy.

Joanna Tyrowicz

Dr Joanna Tyrowicz jest adiunktem w Katedrze Teorii Rozwoju Gospodarczego na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego oraz pracownikiem naukowym Forschungsinstitut Zur Zukunft der Arbeit w Bonn. Jest autorką publikacji na temat polskiego rynku pracy oraz aktywności organizacji pozarządowych działających w tym obszarze. Współtworzyła analizy dokumentów programowych na lata 2007-2013, w tym także ewaluację ex ante Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Od 2005 roku współpracuje z FISE.

Bilans migracji sezonowych

Podjmując decyzję migracyjną należy być świadomym kosztów i korzyści związanych z wyjazdem za granicę. Poniżej zebrano hipotetyczne (choć najbardziej prawdopodobne) skutki migracji sezonowych, przy czym obok konsekwencji wyjazdów dla migrantów i ich rodzin przedstawiono także potencjalne skutki dla społeczności i regionów, z których pochodzą migranci.

	konsekwencje +	konsekwencje –
DLA MIGRANTÓW I ICH RODZINY	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Praca jest zazwyczaj legalna ➤ „Praca dla każdego” (brak wymogów) ➤ Niskie koszty wyjazdu, proste procedury ➤ Możliwość uczestnictwa w polskim rynku pracy ➤ Niskie „koszty rozstania” (wyjazdy na krótko) ➤ Transfer środków z zagranicy: dofinansowanie budżetów domowych oraz – potencjalnie – działalność inwestycyjna 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Praca najczęściej poniżej kwalifikacji ➤ Brak możliwości rozwoju zawodowego ➤ Niewielkie możliwości podnoszenia kompetencji językowych ➤ Zmniejszenie zainteresowania karierą zawodową w Polsce ➤ Rosnące uzależnienie gospodarstwa domowego od okresowych zarobków z zagranicy.
DLA SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zmniejszenie skali ubóstwa ➤ Dopływ pieniędzy z zagranicy: potencjalna działalność inwestycyjna, tworzenie nowych miejsc pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Czasowe braki pracowników w społeczności lokalnej ➤ Zależność od pieniędzy napływających z zagranicy → brak bodźców do aktywności i pobudzania rozwoju w oparciu o krajową działalność ➤ Wycofywanie się (czasowe lub permanentne) pracowników sezonowych z polskiego rynku pracy → wzorzec: praca za granicą i bierność na polskim rynku pracy

BIULETYNY to seria wydawnicza Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, poświęcona problematyce rynku pracy w Polsce. Wydania biuletynów w wersji elektronicznej można znaleźć na portalu www.bezrobocie.org.pl.



Fundacja Inicjatyw Społeczno – Ekonomicznych
00-630 Warszawa, ul. Polna 24 lok. 7
T: + 48 22 875 07 68-69, F: +48 22 825 70 76
e-mail: fise@fise.org.pl, [http: www.fise.org.pl](http://www.fise.org.pl)