



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W POZNANIU

## ZAGRANICZNA MIGRACJA ZAROBKOWA MIESZKAŃCÓW REGIONU KONIŃSKIEGO - OD PRZESZŁOŚCI DO TERAŹNIEJSZOŚCI



MARZEC 2026



Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań  
tel. 61 846 38 25  
e-mail: wup@wup.poznan.pl



WIELKOPOLSKA



JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA  
SAMORZĄDU  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

## Spis treści

Wstęp.....	3
1. Migracja zarobkowa Polaków do Niemiec – przeszłość i teraźniejszość.....	5
2. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach państwowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej.....	8
3. Zatrudnienie sezonowe w Republice Federalnej Niemiec.....	14
4. Migracja zarobkowa do Niemiec po akcesji Polski do Unii Europejskiej.....	20
5. Kierunki wyjazdów zarobkowych.....	33
6. Struktura wyjeżdżających do pracy za granicą.....	37
6.1. Podział według płci.....	38
6.2. Podział według wieku.....	42
6.3. Podział według wykształcenia.....	46
7. Międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.....	50
Podsumowanie.....	53
Wnioski.....	55
Zakończenie.....	57

Zdjęcia - strona tytułowa:  
*freepik.com*  
*powiat.konin.pl/dla-biznesu*

## Wstęp

---

Emigracja zarobkowa z terenu regionu konińskiego do Niemiec ma długą historię, dlatego warto przybliżyć tę problematykę. Należy jednak na wstępie zaznaczyć, że z powodu braku dostatecznej ilości danych statystycznych, część poruszanych zagadnień nie zawiera konkretnych liczb i zestawień, niemniej jednak pozwala czytelnikowi zapoznać się przynajmniej w jakimś stopniu z rzeczywistością panującą w ubiegłych latach, w kontekście emigracji zarobkowej. Problem ten dotyczy głównie okresu zatrudnienia w latach osiemdziesiątych XX wieku obywateli polskich w przedsiębiorstwach państwowych byłej Niemieckiej Republiki Demokratycznej (NRD), a także zatrudnienia sezonowego Polaków w latach dziewięćdziesiątych XX wieku na terytorium Republiki Federalnej Niemiec (RFN).

Natomiast zagadnienia emigracji zarobkowej Polaków do Niemiec już po akcesji Polski do Unii Europejskiej (UE) zostały szczegółowo omówione na przykładzie danych z dwóch lat (2023 i 2024), przy czym dane te dotyczą tylko i wyłącznie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy subregionu konińskiego (Koło, Konin, Słupca i Turek). Powszechnie wiadomo, że skala emigracji zarobkowej z tego terenu jest znacznie większa, niestety z uwagi na pozostawanie części tej populacji poza rejestrami, nie ma możliwości przedstawienia dokładnych danych obejmujących całość tego zjawiska.

Omawiając problematykę emigracji zarobkowej, nie sposób pominąć kwestii związanych z oferowanymi usługami w ramach funkcjonowania sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia), dlatego też ostatnia część opracowania została poświęcona właśnie tym zagadnieniom.

Okres zatrudnienia obywateli polskich w NRD przedstawiono przede wszystkim na podstawie zachowanych dokumentów wytworzonych w latach osiemdziesiątych XX wieku przez ówczesny Urząd Wojewódzki w Koninie, będący jednostką kierującą do pracy w NRD. Z kolei zagadnienia dotyczące wyjazdów do pracy sezonowej w RFN przedstawiono na podstawie dokumentacji wytworzonej w latach dziewięćdziesiątych XX wieku przez ówczesny Wojewódzki Urząd Pracy w Koninie. W odniesieniu do omawianych zagadnień związanych z emigracją zarobkową w latach 2023 - 2024 wykorzystano dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu gromadzone w ramach realizacji zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, informacje zawarte w *Biuletynie*

*Informacyjnym* Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz publikowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS).

Omawiana problematyka obejmuje więc zagadnienia dotyczące zagranicznego pośrednictwa pracy wykonywane przez służby zatrudnienia funkcjonujące w okresie PRL-u (Polska Rzeczypospolita Ludowa) oraz funkcjonujące obecnie.

Ponieważ nadal zgłaszają się do Oddziału Zamiejscowego w Koninie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu osoby, posiadające okresy zatrudnienia przebyte na terytorium NRD czy RFN, w opracowaniu odniesiono się również do zagadnień związanych z odpowiednim dokumentowaniem tych okresów oraz problemami z tego wynikającymi.

Określenie region koniński używane w niniejszym opracowaniu odnosi się generalnie do terenu powiatu konińskiego ziemskiego i miasta Konina oraz powiatów: kolskiego, słupeckiego i tureckiego. Skala wyjazdów do pracy sezonowej w Niemczech z tego regionu jest wysoka w skali kraju, a powstałe sieci migracyjne umożliwiają jej ciągły wzrost. W praktyce o podjęciu pracy sezonowej decyduje często to, czy dana osoba ma np. znajomych, którzy pracują bądź pracowali w Niemczech wcześniej. Inaczej mówiąc – czy jest członkiem „sieci migracyjnej”.

Opracowanie ma przede wszystkim wzbogacić wiedzę o tym obszarze w zakresie aktywności osób bezrobotnych. Odpowiednie wnioski i spostrzeżenia zawarto w podsumowaniu opracowania.

## 1. Migracja zarobkowa Polaków do Niemiec – przeszłość i teraźniejszość

W historii Polski procesy migracyjne były związane najczęściej z sytuacją polityczną lub ekonomiczną. Emigracja zarobkowa z Polski do Niemiec ma dość długą historię. Już w XIX wieku Polacy posiadający obywatelstwo pruskie z zaboru pruskiego przenosili się w poszukiwaniu pracy do rozwijającego się gwałtownie w latach 70 XIX wieku Zagłębia Ruhry. Odegrali oni istotną rolę w procesie industrializacji tegoż Zagłębia. Dominującą formą mobilności Polaków już od XIX wieku były wyjazdy „za chlebem”. Z założenia miały mieć charakter sezonowy. Wyjeżdżający chcieli zarobić pieniądze, aby w ten sposób podnieść swój status społeczny. Po zakończeniu I wojny światowej, zniszczenia wojenne w przemyśle i rolnictwie, odwołanie reformy rolnej, wysokie ceny ziemi spowodowały ponowne zainteresowanie wyjazdami w celach zarobkowych. W latach 1918 – 1939 ziemie polskie opuściło ponad 2 mln osób, w tym połowa na stałe. Polacy, zwłaszcza ze Śląska Opolskiego, rozpoczęli wyjazdy sezonowe na tzw. saksy. Nazwa pochodzi od Saksonii, gdzie Ślązacy dorabiali na polach i w gospodarstwach rolnych. Wyjazd zwykle trwał pół roku, a zarobione pieniądze pozwalały „wyrwać się” z biedy i zarobić na godziwe życie w kraju. Szacuje się, że polscy pracownicy sezonowi stanowili w Niemczech 80% wszystkich cudzoziemskich robotników rolnych, co potwierdzają statystyki niemieckie. Poniżej przedstawiono liczby dotyczące polskich pracowników sezonowych w Niemczech w latach dwudziestych XX wieku.

**Tabela 1.**  
**Polscy pracownicy sezonowi w Niemczech wg statystyk niemieckich**

Rok	Liczba polskich robotników rolnych	% Polaków wśród cudzoziemskich robotników rolnych
1919	112663	81,4
1920	126148	83,6
1921	113056	76,7
1922	127711	86,2
1923	103540	88,1
1924	96948	88,2
1925	125790	88,2
1926	114255	92,1
1927	110741	93,4
1928	116904	93,7
1929	103540	89,8

Źródło: A. Kicingier, *Polityka emigracyjna II Rzeczypospolitej*, „CEFMR Working Paper” 2005, nr 4, s. 16

Podstawowym celem polityki emigracyjnej II Rzeczypospolitej było rozładowanie przeludnienia agrarnego (nadmiaru rąk do pracy na wsi) oraz zmniejszenie napięć społecznych i narodowościowych poprzez intensyfikację emigracji oraz zapewnienie Polakom możliwości emigracyjnych. Wynikało to z trudności gospodarczych odrodzonego państwa, bezrobocia, napięć społecznych oraz utrwalonych wzorców zachowań migracyjnych niektórych środowisk. Przyjęto zasadę wolności emigrowania, którą zapisano w Konstytucji Marcowej z 1921 roku, stosowano wiele ułatwień, np. zniżki na bilety, zniesienie opłaty paszportowej. Podpisano bilateralne umowy międzynarodowe z państwami imigracyjnymi (Francja, Niemcy, Estonia, Łotwa). Miały one zapewnić polskim obywatelom dostęp do danego kraju i jego rynku pracy, ale też być formą kontroli nad emigracją.

Po zakończeniu II wojny światowej masowe ruchy ludności trwały do około 1948 roku. Po tym czasie nastąpiła zmiana polityki migracyjnej Polski Ludowej. Ożywienie ruchu migracyjnego o charakterze zarobkowym nastąpiło w latach 60. Co ciekawe, polityka migracyjna tamtego okresu była dość restrykcyjna, jednak Polacy wykorzystywali tzw. „furtki”, np. casus wyjazdów prywatno-czasowych do krajów socjalistycznych, np. NRD, Czechosłowacji. Typowa migracja zarobkowa została wznowiona w latach 70. XX wieku. W 1971 roku do Niemieckiej Republiki Demokratycznej wyjechało 200 tys. osób.

Rok 1989 był przełomowy w historii Polski. Zmiany ustrojowe miały duży wpływ na procesy mobilności. Z jednej strony transformacja oznaczała duże zmiany na rynku pracy, a z drugiej – dużą swobodę w podróżowaniu. W tej sytuacji bardziej opłacalne stały się wyjazdy czasowe, cyrkulacyjne, trwające od kilku tygodni do kilku miesięcy. Było to związane z liberalizacją przepisów o ruchu granicznym – Polacy mogli nie tylko wyjeżdżać z kraju, ale też wracać. Co roku od 100 do 400 tys. osób podejmowało pracę sezonową, najczęściej w Niemczech, na co złożyły się następujące czynniki:

- liberalizacja zasad ruchu granicznego;
- czynniki ekonomiczne (relacje stawek płac i cen towarów i usług w Polsce i za granicą);
- potrzeby rynków pracy krajów przyjmujących emigrantów.

Jeszcze przed wejściem Polski do Unii Europejskiej dużą część polskiej emigracji zarobkowej w Niemczech stanowiła praca w tzw. sektorze nieformalnym, innymi słowy - praca na czarno. Władze niemieckie podejmowały różnego rodzaju działania zaostrzając przepisy dotyczące nielegalnego zatrudniania pracowników przez pracodawców

niemieckich. Zwiększono liczbę pracowników służb celnych, kontrolujących legalność zatrudnienia.

Należy przypomnieć, że pomimo wejścia Polski do Unii Europejskiej od 1 maja 2004 roku, państwo niemieckie stosunkowo długo zwlekało z otwarciem swojego rynku pracy dla polskich pracowników, obawiając się negatywnych skutków tej decyzji. Również w branży rolniczej próbowano wprowadzić ograniczenia w liczbie zagranicznych pracowników, aby wymusić zatrudnianie niemieckich bezrobotnych, co było z góry skazane na porażkę. Kolejne lata tylko to potwierdziły. Zatrudnienie sezonowe Polaków przy zbiorach w rolnictwie i ogrodnictwie, gwarantowało sprawne przeprowadzenie zbiorów. Warto wspomnieć, że w 2005 roku ponad 80% pracowników sezonowych zatrudnionych w niemieckim rolnictwie pochodziło z Polski.

W przeciwieństwie do Niemiec, gdy Polska wstąpiła do Unii Europejskiej, Wielka Brytania (obok Irlandii i Szwecji) jako jeden z nielicznych krajów "starej Unii" nie wprowadziła okresów przejściowych i od razu otworzyła swój rynek pracy dla obywateli nowych państw członkowskich. Szacuje się, że przed 2004 rokiem w Wielkiej Brytanii mieszkało ok. 75 tys. Polaków. W szczytowym momencie (ok. 2017 roku) liczba ta wzrosła do blisko miliona. Głównymi czynnikami motywującymi do wyjazdu były różnice w zarobkach, wysokie bezrobocie utrzymujące się w tamtym czasie w Polsce oraz relatywnie łatwy proces rejestracji zatrudnienia. Fala wyjazdów po 2004 roku miała charakter głównie zarobkowy.

## 2. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach państwowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej

Spośród państw członkowskich Układu Warszawskiego Polska i Niemcy Wschodnie miały najbardziej skomplikowane relacje. Ich deklarowaną przyjaźń – i to nie tylko po 1989 roku – określano jako wymuszoną, nakazaną lub teatralną.



Mapa polityczna Niemiec przed zjednoczeniem (RFN i NRD)



Flaga Niemieckiej Republiki Demokratycznej

### Niemiecka Republika

**Demokratyczna** (oficjalny skrót **NRD**; niem. *Deutsche Demokratische Republik, DDR*, potocznie **Niemcy Wschodnie**) – istniejące w Europie środkowej w latach 1949–1990 państwo niemieckie powstałe 7 października 1949 roku na terenie radzieckiej strefy okupacyjnej (niem. *Sowjetische Besatzungszone in Deutschland, SBZ*) będące częścią bloku wschodniego. Likwidacja NRD nastąpiła 3 października 1990 roku, gdy powstałe w NRD landy przystąpiły do RFN tworząc zjednoczone Niemcy.

Źródło: Wikipedia

Powstała w 1949 roku Niemiecka Republika Demokratyczna (NRD) jako państwo socjalistyczne najbardziej uzależnione od ZSRR (Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich) prowadziła m.in. współpracę z „bratnimi krajami” bloku wschodniego. Główną przeszkodą w szybszym rozwoju gospodarczym kraju był deficyt rąk do pracy, występujący we wszystkich gałęziach przemysłu, w sektorze produkcyjnym oraz usługowym. Władze NRD postanowiły więc sprowadzić siłę roboczą z krajów bloku wschodniego oraz zaprzyjaźnionych krajów w Azji, Afryce i Ameryce Południowej, w ramach międzypaństwowych umów bilateralnych. Warto przypomnieć, że w 1989 roku, po Wietnamczykach, największą grupą narodowościową przebywającą w NRD w ramach umów o pracę stanowili Polacy (42,9 tys.). Pracownicy ci zatrudnieni byli przeważnie w silnych gospodarczo regionach jak Chemnitz (w latach 1953–1990 Karl-Marx-Stadt),

Drezno, Berlin, Halle i Lipsk. Zdjęcia poniżej przedstawiają brykietownię w Espenheim, w której zatrudnieni byli mieszkańcy regionu konińskiego.



Widok na strefę przemysłową Espenhain. W tle widoczne są fabryki brykietów i zakład karbonizacji węgla brunatnego. Źródło : Nach-gedacht.net



Widok na strefę przemysłową Espenhain. Nikt nie chciałby wiedzieć, co dokładnie znajdowało się w spalinach. Źródło : Nach-gedacht.net

Fabryka Papieru w Heidenau – tutaj również zatrudnieni byli pracownicy z regionu konińskiego. Zdjęcie przedstawia główne wejście do tego przedsiębiorstwa.



Źródło: Industriegeschichte / Stadt Heidenau

Pracownicy polscy z regionów przygranicznych dojeżdżali do pracy w regionach przygranicznych NRD. Rocznie ok. 4 – 5 tys. przeważnie polskich kobiet miało „podnosić swe kwalifikacje zawodowe w ramach wykonywanej pracy”. Drugą grupę stanowili polscy pracownicy kontraktowi zatrudnieni przez polskie firmy wykonujące niekiedy wieloletnie zlecenia budowlane i montażowe w NRD i mieszkający tam przez 2 – 3 lata. Trzecim rodzajem uzgodnień bilateralnych były umowy o oddelegowaniu pracowników w celu ich kształcenia zawodowego i czasowego zatrudnienia w firmach niemieckich.

Umowy bilateralne między NRD a krajami delegującymi pracowników kontraktowych dokładnie określały ich warunki szkolenia zawodowego i zatrudnienia, jak też zarobki i warunki mieszkaniowe. Obowiązywał ich ten sam kodeks pracy, opieka socjalna i zdrowotna oraz tabela płac jak pracowników niemieckich. Oznaczało to dużo większe zarobki niż za tę samą pracę w Polsce.

Z wytycznych Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w Warszawie w sprawach związanych z organizacją rekrutacji pracowników polskich do pracy w przedsiębiorstwach NRD, wynika m.in., że rekrutacją powinny być objęte osoby powyżej 18 lat – absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, których należy kierować zgodnie z ich kwalifikacjami oraz osoby w młodym wieku nieposiadające kwalifikacji zawodowych, a pochodzące z terenów gdzie występują trudności w zapewnieniu im miejsc pracy. Jednostki kierujące powinny

dokonywać wnikliwego doboru kandydatów do wyjazdu szczególnie pod względem etycznym – moralnym, zasięgając opinii właściwej Komendy Milicji Obywatelskiej. Zalecano wręcz, aby w powoływanych przez wojewodów komisjach przy wojewódzkich wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych udział brał przedstawiciel Komendy Wojewódzkiej MO, a od 1984 roku – przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Spraw Wewnętrznych.

Nie wszyscy obywatele polscy w owych czasach mogli wyjeżdżać do pracy. We wspomnianych wytycznych określono grupy osób, których nie należało kierować do pracy w NRD. Chodziło np. o osoby posiadające kwalifikacje w zawodach deficytowych na danym terenie lub w danej branży, co jest zupełnie zrozumiałe. Kolejną grupą były osoby obarczone liczną rodziną. Ponadto osoby, które pracowały wcześniej poza granicami Polski, a które z przyczyn przez siebie zawinionych zostały wycofane do kraju przed upływem terminu, na który zawarta była umowa o pracę czy też osoby, które były już karane sędownie lub w trybie administracyjnym, szczególnie za zakłócanie porządku publicznego. Należy zaznaczyć, że w owych latach zakwalifikowanie do wyjazdu do pracy w NRD było swego rodzaju nagrodą, dlatego też nie mogli być kierowani ci, którzy nie gwarantowali zachowania właściwej postawy za granicą. Kandydaci do pracy zgłaszani przez organizacje partyjne czy młodzieżowe (np. PZPR czy ZSMP) „z pewnością” gwarantowali zachowanie właściwej postawy.

Po zakończeniu stosunku pracy przedsiębiorstwo zatrudniające obowiązane było wydać pracownikom polskim zaświadczenie według ustalonego wzoru, dotyczące okresu zatrudnienia i rodzaju nabytych kwalifikacji. Nadzór nad warunkami pracy i życia pracowników polskich w NRD, utrzymywanie bezpośrednich kontaktów z grupami pracowników oraz podejmowanie w tych sprawach odpowiednich interwencji i ustaleń z właściwymi organami rządowymi NRD należał do Działu Zatrudnienia Ambasady PRL w Berlinie.

Dokumenty znajdujące się aktualnie w Oddziale Zamiejscowym w Koninie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu związane z podejmowaniem pracy zarobkowej przez obywateli polskich (w większości z terenu województwa konińskiego) na terytorium NRD obejmują okres, w którym jednostką kierującą do pracy w NRD był Urząd Wojewódzki w Koninie. Zadania te realizował Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.



Siedziba Urzędu Wojewódzkiego w Koninie – lata osiemdziesiąte (źródło: Konińskie Archiwum Społeczne)

Dokumenty te zawierają m.in. podania osób chcących wyjechać do pracy w NRD, opinie i rekomendacje urzędów gminnych czy organizacji młodzieżowych, listy osób zakwalifikowanych do wyjazdu, roczne sprawozdania sporządzone przez kierowników grup polskich pracowników, korespondencję pomiędzy Urzędem Wojewódzkim w Koninie a kierownictwem niemieckich przedsiębiorstw czy też z innymi urzędami wojewódzkimi.

Jak wcześniej wspomniano jednostką kierującą mieszkańców ziemi konińskiej do pracy w NRD był ówczesny Urząd Wojewódzki w Koninie. Wytworzona i zgromadzona przez jego komórkę organizacyjną, tj. Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych dokumentacja obejmuje teczki poszczególnych wymienionych w dalszej części opracowania przedsiębiorstw NRD. Ponadto część pracowników została zakwalifikowana w ramach współpracy pomiędzy wydziałami zatrudnienia i spraw socjalnych UW w Koninie oraz Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy oraz urzędów wojewódzkich w Olsztynie, Radomiu, Toruniu, Sieradzu, Nowym Sączu, Gorzowie Wlkp., Kaliszu, Suwałkach, Słupsku, Włocławku, Koszalinie, Zielonej Górze.

Należy zaznaczyć, że zawartość teczek jest podobna, tzn. tworzona według podobnego schematu. Teczki zawierają przede wszystkim wykazy osób skierowanych do pracy, sprawozdania kierowników grup polskich pracowników (roczne, a w niektórych przypadkach również miesięczne), prośby o przedłużenie umów o pracę, podania osób starających się o skierowanie do pracy w NRD. We wszystkich podaniach dominującym powodem chęci wyjazdu była zła sytuacja materialna.

Umowy w sprawie zatrudnienia polskich pracowników w przedsiębiorstwach Niemieckiej Republiki Demokratycznej z 25 maja 1971 r. i 5 października 1988 r., przewidywały przekazywanie przez stronę niemiecką do Polski składek na ubezpieczenie społeczne za każdego polskiego pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie niemieckim. Zgodnie z zawieranymi porozumieniami strona niemiecka przekazywała za każdego pracownika rocznie określone zryczałtowane kwoty. Kwoty te były przekazywane globalnie, w jednej transzy, bez imiennego wskazania jakich osób dotyczą. Niemiecka instytucja ubezpieczeniowa przekazywała na rzecz polskiej instytucji ubezpieczeniowej część uzyskanych składek, rekompensując w pewnym stopniu wydatki poniesione przez ZUS na wypłatę rent i emerytur za te okresy. Z uwagi na sposób dokonywania rozliczeń nie można było ustalić związku wysokości uzyskiwanych z NRD zwrotów za poszczególne okresy z podstawą wymiaru i wysokością składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce w tym samym okresie.

Niemniej jednak, jak wynika z treści pisma *ZUS w Warszawie znak: Du 083-62/93 z 10.05.1993 r. (...)* „Jeżeli więc urząd wojewódzki potwierdził skierowanie danej osoby do pracy w przedsiębiorstwie niemieckim należy przyjąć, że były za nią przekazywane przez stronę niemiecką składki na ubezpieczenie społeczne.”

Trudno jest aktualnie ocenić, ile z tych osób zgłosi się w najbliższych latach do Oddziału Zamiejscowego w Koninie w celu potwierdzenia skierowania do pracy w NRD. Z pewnością będą to osoby przechodzące na emeryturę, albowiem w postępowaniu przed ZUS potwierdzenie takie jest wymagane. W większości przypadków osoby te dowiadują się o tej konieczności podczas wizyty w ZUS, kiedy składają dokumenty o wyliczenie emerytury. Na podstawie wiarygodnych dowodów, w postaci odpowiednich dokumentów będących w posiadaniu tutejszego urzędu, najczęściej wykazów osób skierowanych do pracy w NRD w konkretnych przedsiębiorstwach, potwierdzenia takie są wydawane. Należy jednocześnie zaznaczyć, że za potwierdzenie okresu (ów) zatrudnienia obywateli polskich na terytorium NRD, odpowiedzialni byli pracodawcy NRD, czyli państwowe przedsiębiorstwa (**VEB ekon. Volkseigener Betrieb** tłum. przedsiębiorstwo państwowe w NRD), co było wyraźnie wskazane w ustaleniach pomiędzy polską i niemiecką stroną.

### 3. Zatrudnienie sezonowe w Republice Federalnej Niemiec

Ze względu na bliskość geograficzną oraz powiązania społeczno-polityczne Republika Federalna Niemiec była w latach 90. XX wieku (i jest do tej pory) tradycyjnie najważniejszym krajem emigracji sezonowej Polaków.



Oficjalna nazwa państwa to **Republika Federalna Niemiec** (niem. *Bundesrepublik Deutschland*), tak samo jak współczesnych zjednoczonych Niemiec.

Do traktatu pomiędzy RFN a PRL z 1970 roku w Polsce stosowana była oficjalnie nazwa **Niemiecka Republika Federalna (NRF)**.

Od likwidacji NRD w 1990 roku i przystąpienia powstałych w jej miejsce landów do federacji, nazwą krótką państwa są Niemcy.



Źródło: Wikipedia

O ile w 1993 roku wydano w Polsce 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. Tak więc w ciągu zaledwie 11 lat (między 1993 a 2004 rokiem) liczba wydanych zezwoleń podwoiła się. Oznacza to, że w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej był to prawdopodobnie najważniejszy strumień migracyjny z Polski. Liczba osób wyjeżdżających sezonowo do Niemiec mogła być wyższa niż wszystkie inne migracje rejestrowane przez polskie źródła statystyczne.

Umowa bilateralna między Polską a Niemcami z grudnia 1990 roku przewidywała kilka opcji legalnego zatrudnienia Polaków w Niemczech. W opracowaniu skupiono się na pracach sezonowych z uwagi na skalę tego zjawiska. Ustalenia dotyczące zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych odnosiły się do prac krótkookresowych, trwających nie dłużej niż 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego, ograniczonych do kilku sektorów, takich jak: rolnictwo i leśnictwo a także gastronomia. Minimalny wiek wyjeżdżających określono na 18 lat. Oczywiście koniecznym było wystawienie oferty pracy przez niemieckiego pracodawcę. Ustalenia nie nakładały żadnych limitów ilościowych. W praktyce od początku realizacji umowy dominowało zatrudnienie w rolnictwie

i leśnictwie. Mimo wcześniejszych założeń sezonowej migracji zarobkowej – rekrutacja pracowników była skrupulatnie kontrolowana, a jej koordynację i kontrolę powierzono urzędom pracy w Polsce i w Niemczech. Od pierwszych lat obowiązywania umowy dominującą formą (ponad 90%) były umowy imienne, tzn. przesyłane dla konkretnych osób w Polsce.

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 w Niemczech miała w momencie wyjazdu stałą pracę w Polsce, a dopiero od końca lat 90. XX wieku zaczął rosnąć udział osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, w tym takich, które nigdy nie pracowały (np. zajmowały się domem). Trzeba zaznaczyć, że polscy pracownicy spotkali się z bardzo dużym zainteresowaniem ze strony niemieckich pracodawców, albowiem współczesne rolnictwo w Niemczech było i jest w dużej mierze zależne od pracy cudzoziemców. Aż do momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej i otwarcia niemieckiego rynku pracy była to jedna z nielicznych szans na podjęcie legalnej pracy za zachodnią granicą.

Umowy imienne, bo o tych mowa, dotyczyły sytuacji, w której pracodawca niemiecki zgłaszał imiennie konkretnego kandydata do pracy we właściwym dla miejsca zamieszkania pracodawcy niemieckim urzędzie pracy. Urząd pracy podejmował w tym względzie decyzję. Decyzję tę akceptował lub odrzucał Federalny Urząd Pracy (*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung – ZAV*) w Bonn. W przypadku pozytywnej opinii imienną umowę przesyłano do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie. Po zarejestrowaniu umowa przesyłana była do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania pracownika celem przekazania jej zainteresowanemu. Imienna umowa o pracę stanowiła podstawę do ubiegania się o niemiecką wizę pobytową z prawem do pracy, którą to wizę przyszły pracobiorca otrzymywał w jednym z niemieckich konsulatów. W praktyce w przypadku konińskim sprawy wiz załatwiał koniński oddział Orbisu.

Każdy kto podejmował legalną pracę u pracodawcy niemieckiego mógł uzyskać zaliczenie takiego stosunku pracy, jako okresu zatrudnienia w Polsce w ramach uprawnień pracowniczych. Warunkiem uzyskania takiego zaliczenia i przewidzianych polskim prawem

świadczeń, było opłacenie za czas zatrudnienia za granicą, składki na Fundusz Pracy. Należało więc przed wyjazdem zadeklarować gotowość opłacania składek na Fundusz Pracy w rejonowym (od 2000 roku w powiatowym) urzędzie pracy właściwym dla miejsca zamieszkania. Wpłaty te były dobrowolne, zaś w przypadku rezygnacji z ich wnoszenia, pobyt za granicą traktowany był jako przerwa w zatrudnieniu dla uprawnień pracowniczych. Warto wspomnieć, że znikomy odsetek osób korzystał z tej możliwości.

Należy również pamiętać, iż po zakończeniu pracy w Niemczech pracodawca niemiecki zobowiązany był do wystawienia świadectwa pracy, tzw. *Arbeitsbescheinigung*. Niestety z różnych przyczyn wielu byłych pracowników nie posiada tego dokumentu. Co więcej zgłaszają się oni do konińskiego Oddziału Zamiejscowego sądząc, że otrzymają zaświadczenie o zatrudnieniu za granicą. Należy stanowczo zaznaczyć, że rolą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koninie było wydanie oryginału umowy o pracę osobie w niej wskazanej. Dalsze czynności należały do osoby wyjeżdżającej. Umową związani byli tylko pracodawca niemiecki i polski pracownik. Wojewódzki Urząd Pracy w Koninie nie nadzorował realizacji umowy.

Warto przypomnieć, że pracodawcy niemieccy stawiali pracownikom polskim warunek, aby przedłożyli „Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy / zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych”. Nacisk był tak duży, że osoby pozostające bez pracy niezarejestrowane jako bezrobotne, bojąc się utraty możliwości pracy, wykazywały, że są ubezpieczone. W tej sytuacji pracodawcy niemieccy nie mieli obowiązku ubezpieczać pracowników polskich. W konsekwencji oznaczało to, że Polacy w Niemczech nie podlegali obowiązkowi ubezpieczeniowemu w całości. Byli tylko ubezpieczeni od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Podobnie niekorzystnie wyglądała sytuacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, zgłaszających podjęcie pracy sezonowej z kilkudniowym czy kilkutygodniowym wyprzedzeniem. Urzędy potwierdzały fakt pozostawania w ewidencji bezrobotnych, jednakże z dniem rozpoczęcia pracy osoby te były wykreślane z rejestru w związku z podjęciem pracy za granicą. Oznaczało to zmianę statusu z osoby bezrobotnej na osobę pracującą. Bezrobotni przestawali więc podlegać ubezpieczeniu społecznemu w Polsce, a z kolei w Niemczech nie podlegali pełnemu ubezpieczeniu.

Innym negatywnym przykładem było wypełnianie w omawianym kwestionariuszu rubryki „Gospodyni domowa w kraju pochodzenia”. Rubryka ta najczęściej wypełniana była

przez kobiety bierne zawodowo, nie uczące się, korzystające z pomocy społecznej. Wypełnienie tej rubryki nie wymagało potwierdzenia przez instytucje, wystarczyło zakreślić odpowiedź „tak”. Niestety w Polsce, w odróżnieniu do Niemiec, status gospodyni domowej nie wiąże się z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne. Jednak pracodawcy niemieckiemu wystarczyła deklaracja osoby wypełniającej druk, że jest gospodynią domową i pracodawca zwalniany był ze składek ubezpieczenia zdrowotnego, ubezpieczenia od bezrobocia i ubezpieczenia emerytalnego.

To tylko niektóre z problemów związanych z pracą sezonową w Niemczech w kontekście uprawnień emerytalno-rentowych. Brak wpłat z tego tytułu w Polsce przez wyjeżdżających przy jednoczesnym zwolnieniu z opłat pracodawców niemieckich powoduje, że praca sezonowa, chociaż legalna nie jest wliczana do okresu uprawniającego do emerytury w Polsce, ani nie będzie uprawniać do częściowej emerytury niemieckiej.

Z danych liczbowych wynika, że w latach 90. XX wieku z regionu konińskiego do pracy za granicą wyjeżdżały osoby posiadające źródło dochodu w Polsce (wynagrodzenie z tytułu pracy, renta, emerytura, działalność gospodarcza, gospodarstwo rolne). Praca sezonowa w Niemczech traktowana była jak dodatkowe źródło dochodu, przeznaczane najczęściej na zakupy „ekstra” (np. samochód, meble czy remont mieszkania). W przypadku osób bezrobotnych wynagrodzenie przeznaczone było na bieżące potrzeby rodziny (np. spłata pożyczek).

Trzeba pamiętać, że przekształcenia transformacyjne i restrukturyzacja gospodarki w latach dziewięćdziesiątych w pierwszej kolejności pozbawiła pracy w przemyśle tzw. chłoporobotników, dla których wobec braku możliwości zarobkowania w miejscu zamieszkania, wyjazd do pracy za granicą stanowił czasem jedyną alternatywę. Redukcja zatrudnienia wobec tych pracowników występowała często w kopalniach odkrywkowych węgla brunatnego zlokalizowanych na terenie regionu konińskiego. Ci, którzy nadal pozostawali w zatrudnieniu wyjeżdżali do Niemiec do pracy sezonowej w czasie urlopu wypoczynkowego, a nierzadko bezpłatnego. W owym czasie polscy pracodawcy pozwalali na takie rozwiązania.



Karl-Heinz Mandt zatrudnia przy pracach sezonowych tylko Polaków. Zdjęcie: DW

Jak wcześniej wspomniano, wszystkie osoby z regionu konińskiego, wyjeżdżające do pracy sezonowej w Niemczech odbierały umowy w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koninie. Z tego względu urząd posiadał pełne informacje o wszystkich wyjeżdżających, bez względu na ich status zawodowy. Umożliwiało to tworzenie różnego rodzaju statystyk i opracowań. Ówczesnym władzom i służbom zatrudnienia dawało to możliwość opracowywania odpowiednich strategii dotyczących lokalnego rynku pracy. Tak więc cała populacja wyjeżdżających objęta była swoistym monitoringiem zarówno na szczeblu wojewódzkim jak i centralnym. Od momentu odstąpienia od pośredniczenia w wydawaniu umów przez wojewódzkie urzędy pracy taki monitoring nie jest możliwy.

Warto przypomnieć, że jeszcze przed akcesją Polski do Unii Europejskiej polscy kandydaci do pracy otrzymywali umowy bezpośrednio od pracodawców niemieckich. W tym przejściowym okresie, czyli braku swobodnego dostępu Polaków do niemieckiego rynku pracy nadal obowiązywała bilateralna umowa polsko – niemiecka w ramach której funkcjonował system pozwoleń na podjęcie pracy z tą tylko różnicą, że umowy trafiały bezpośrednio do zainteresowanych, bez konieczności osobistego stawiennictwa - w niniejszym przypadku – w konińskim Oddziale Zamiejscowym.

Reasumując, należy stwierdzić, że ta forma migracji zarobkowej dawała obu stronom wymierne korzyści. Pracodawcom niemieckim działającym w branży rolniczej czy ogrodniczej, borykającym się z brakiem rąk do pracy wśród własnych obywateli, zapewniała zdyscyplinowanych i wydajnych pracowników, bo tak w większości przypadków postrzegani

byli pracownicy sezonowi z Polski. Z kolei dla Polaków zatrudnienie to stanowiło przede wszystkim źródło dochodu, dla niektórych dodatkowe, dla innych jedyne. Opinie dotyczące pracodawców, warunków pracy, zakwaterowania itd. to już odrębne zagadnienie, którego zgłębienie nie jest przedmiotem niniejszego opracowania.

#### **4. Migracja zarobkowa do Niemiec po akcesji Polski do Unii Europejskiej**

---

Przemieszczanie się oraz wybór miejsca zamieszkania i pracy to fundamentalna swoboda Unii Europejskiej. Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło przed Polakami rynki pracy w państwach unijnych. Obywatele Unii Europejskiej mogą w określonym zakresie korzystać ze swojego zabezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego w kraju, w którym poszukują pracy. Podstawowe zasady swobodnego przepływu pracowników obowiązują również w państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii i Wielkiej Brytanii. Unijna koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego gwarantuje powszechne poszanowanie praw obywateli pracujących poza swoim krajem. Należy jednocześnie zaznaczyć, że obowiązująca moc rozporządzeń w państwach członkowskich nie oznacza unifikacji systemów zabezpieczenia społecznego. Unia Europejska nie realizuje bowiem jednolitego dla wszystkich państw członkowskich modelu polityki społecznej, ani nie ustala też odgórnie płac minimalnych, czy minimum socjalnego. Przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie przewidują zastąpienia systemów krajowych jednym systemem europejskim. Wszystkie kraje mają swobodę decydowania o tym, kto ma być objęty ubezpieczeniem na podstawie ich ustawodawstwa, jakich udziela się świadczeń i na jakich warunkach.

Współcześnie zagraniczna migracja zarobkowa stanowi ważny element mający wpływ na koniński rynek pracy, często niedoceniany, jeśli chodzi o jego znaczenie ekonomiczne i wielkość populacji, jaka podejmuje pracę za granicą. Oczywiście nie sposób pominąć faktu, że skala tych wyjazdów, zarówno w regionie konińskim jak i całym województwie wielkopolskim jest zdecydowanie większa niż przedstawione w dalszej części opracowania dane. Wiele osób wyjeżdżających do pracy za granicą pozostaje poza jakąkolwiek ewidencją urzędową i nie chodzi tu tylko o ewidencję bezrobotnych. Z tego m.in. powodu rzeczywista skala zjawiska zagranicznej emigracji zarobkowej czy to w odniesieniu do regionu konińskiego, województwa czy też kraju jest trudna do oszacowania. Tak więc analiza zjawiska jest skomplikowana, nie ma bowiem jednego źródła informacji o faktycznej liczbie osób podejmujących pracę zarobkową za granicą. Emigracja zarobkowa z regionu konińskiego bez wątpienia zasługuje na głębszą analizę i opracowanie.

Od wielu lat region ten charakteryzuje się znaczną liczbą wyjazdów do pracy za granicą, w szczególności wyjazdów do pracy sezonowej (krótkookresowej) do Niemiec.

Z uwagi na powyższe w opracowaniu przeanalizowano i zaprezentowano dane będące w posiadaniu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, a dotyczące osób z terenu działania Powiatowych Urzędów Pracy w Kole, Koninie, Słupcy i Turku, podejmujących pracę za granicą, ze szczególnym uwzględnieniem wyjazdów do Niemiec w 2023 i 2024 roku. Na podstawie posiadanych danych dotyczących ogólnej liczby wyjeżdżających z podziałem na powiaty, informacji o kierunkach migracji zarobkowej, czyli do jakich najczęściej krajów bezrobotni wyjeżdżają, uzyskano dane o strukturze tej populacji, co zaprezentowano w postaci zestawień i wykresów dotyczących przede wszystkim płci, poziomu wykształcenia czy też wieku wyjeżdżających.

Analizując dane należy pamiętać, że liczby dotyczące populacji bezrobotnych nie są tożsame z liczbą rozpatrywanych spraw. Wynika to z faktu, że część osób wyjeżdżała do pracy za granicę dwa, a w niektórych przypadkach – trzy razy w ciągu analizowanego okresu. Ponadto część osób składała wspomniane poniżej wnioski, wskazując dwa lub trzy kraje zatrudnienia. Wreszcie część osób z różnych przyczyn nie składa wniosku bezpośrednio po zakończeniu zatrudnienia, co również ma wpływ na analizę danych.

Pomimo tych problemów, przytoczone i zaprezentowane poniżej informacje generalnie odzwierciedlają skalę zjawiska zagranicznej migracji zarobkowej w regionie konińskim. Innymi słowy, pewne różnice nie zniekształcają całości omawianego zjawiska.

Nieodzownym elementem procedury dotyczącej ubiegania się przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu o dokument potwierdzający zatrudnienie, ubezpieczenie czy pracę na własny rachunek w krajach Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Szwajcarii czy Wielkiej Brytanii niezbędny do ustalenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych na zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest złożenie stosownego wniosku. Należy zaznaczyć, że wniosek przeznaczony jest wyłącznie dla osób posiadających status osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy. Poniżej wskazano jakie dokumenty (kopie) należy dołączyć do wniosku w sprawie ubiegania się o potwierdzenie zatrudnienia na terytorium Niemiec:

- kopia dokumentu potwierdzającego nadanie numeru klienta z Biura Pośrednictwa Pracy – *Arbeitsamt (Stammnummer)* oraz numeru ubezpieczeniowego z Kasy Chorych – *Krankenkasse*,

- kopia *Arbeitsbescheinigung; ersatzweise Kündigung, Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen* (zaświadczenie o zatrudnieniu; w przypadku braku zaświadczenia o zatrudnieniu: zawiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy, umowa o pracę, odcinek wynagrodzenia),
- kopia *Versicherungsnachweis zur freiwilligen Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung* (świadcstwo dobrowolnego ubezpieczenia),
- kopia *Bescheinigung zum Bezug von Krankengeld und Mutterschaftsgeld* (świadcstwo przyznania zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego).

Wnioski złożone w Powiatowych Urzędach Pracy w Kole, Słupcy i Turku przekazywane są do konińskiego Oddziału Zamiejscowego WUP w Poznaniu celem podjęcia postępowania administracyjnego i w konsekwencji wydania przez Marszałka Województwa Wielkopolskiego stosownej decyzji administracyjnej kończącej sprawę. Osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Koninie składają wnioski osobiście w siedzibie konińskiego Oddziału Zamiejscowego WUP.

Konsekwencją złożenia wniosku jest wystąpienie do instytucji zagranicznych o potwierdzenie okresów wskazanych przez bezrobotnych we wspomnianych wnioskach. Należy zaznaczyć, że wymiana dokumentów odbywa się za pośrednictwem Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego (EESSI). W skrócie można stwierdzić, że odpowiedź w postaci dokumentu SED U002 na wcześniejszy wniosek (dokument SED U001 lub SED U001 CB) z zagranicznej instytucji właściwej zawiera informację, czy okres lub okresy zatrudnienia przebyte na terenie danego państwa Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Szwajcarii lub Wielkiej Brytanii były jednocześnie okresami ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, w celu nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych w innym państwie tego obszaru, czyli w Polsce. Tak więc liczba złożonych wniosków przekłada się na liczbę przesłanych dokumentów SED U001 i SED U001 CB, co oznacza liczbę spraw, a nie liczbę bezrobotnych, których sprawy są rozpatrywane przez koniński Oddział Zamiejscowy WUP. Sytuacja ta ma wpływ na przedstawione i omawiane dalej dane.

Podział Wielkopolski na subregiony wg przynależności powiatowych urzędów pracy do Oddziałów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.



Na uwagę zasługuje fakt, że subregion koniński obejmuje najmniej powiatów w skali województwa, a jednocześnie liczba prowadzonych spraw z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest największa, co zostało przedstawione w dalszej części opracowania. Sformułowanie powiat koniński oznacza powiat ziemski i tzw. „grodzki” czyli miasto Konin. Podział ten nie wpływa na prezentowane dane, dlatego nie zastosowano

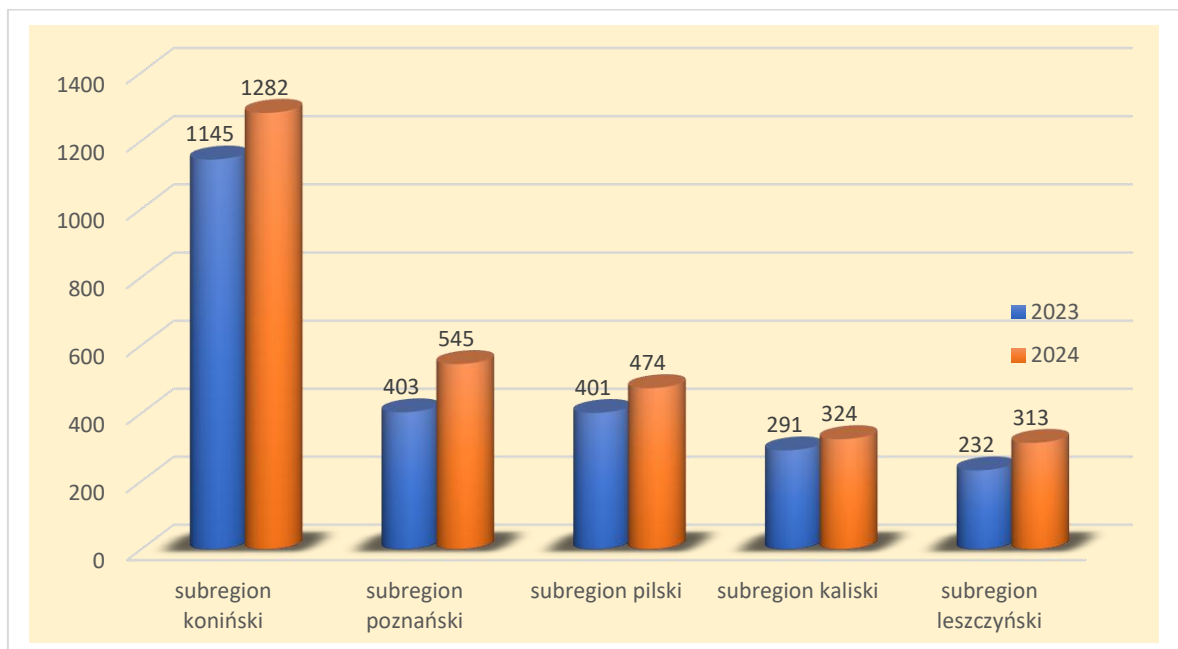
takiego rozgraniczenia. Natomiast warto zaznaczyć, że sytuacja dotycząca bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach jest zróżnicowana. Według danych opublikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu na koniec grudnia 2023 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce była najniższa w kraju i wynosiła 3,0%. Taki sam poziom odnotowano na koniec grudnia 2024 roku, tj. 3,0%.

Różnice w natężeniu wyjazdów wyraźnie widoczne są na poziomie powiatów subregionu konińskiego, przy czym różnic tych nie da się wyjaśnić sytuacją ekonomiczną w danym powiecie np. poziomem bezrobocia. Dla przykładu - stopa bezrobocia rejestrowanego (procentowy udział osób zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędach pracy w stosunku do wszystkich osób aktywnych zawodowo) w powiecie kolskim na koniec grudnia 2023 roku wynosiła 3,9% oraz na koniec grudnia 2024 roku – 3,8%, natomiast, jak wynika z zaprezentowanych w dalszej części opracowania danych, wyjazdów z tego terenu (oczywiście poza powiatem konińskim), było w analizowanych latach najwięcej. Z kolei w powiecie słupeckim, gdzie na koniec grudnia 2023 i 2024 roku stopa bezrobocia wynosiła odpowiednio: 7,2% i 7,4% - według danych statystycznych wyjazdów było najmniej. Biorąc pod uwagę powiat koniński (ziemski i miasto Konin łącznie) i porównując poziom bezrobocia rejestrowanego w kontekście liczby wyjazdów do pracy za granicą, należy stwierdzić, że w tym przypadku wartości te „idą w parze”. Można powiedzieć, że przy najwyższej stopie bezrobocia w Wielkopolsce odnotowano najwyższy odsetek wyjazdów z terenu konińskiego. Celem uzupełnienia warto wspomnieć, że stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu grudnia 2023 i 2024 roku na terenie powiatu konińskiego według wyliczeń Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu wynosiła odpowiednio: 7,1% i 7,4%.

W związku z realizacją zadań z zakresu bezrobocia w ramach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w 2023 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wystosował ogółem 2472 dokumenty SED U001 i SED U001 CB (*Crossborder worker*) do instytucji zagranicznych, z tego Oddział Zamiejscowy w Koninie – 1145, Oddział ds. Pośrednictwa Pracy (Poznań) – 403, Oddział Zamiejscowy w Pile – 401, Oddział Zamiejscowy w Kaliszu – 291 i Oddział Zamiejscowy w Lesznie – 232. W 2024 roku odnotowano wzrost liczby wysyłanych dokumentów i tak: Konin – 1282, Poznań – 545, Piła – 474, Kalisz – 324 i Leszno – 313. Wartości te przedstawiono poniżej w formie graficznej z podziałem na poszczególne subregiony.

**Wykres 1.**

**Liczba dokumentów SED U001 i SED U001 CB ogółem wysłanych w 2023 i 2024 roku według subregionów województwa wielkopolskiego.**



Z powyższego wykresu widać wyraźnie, że w skali województwa wielkopolskiego zarówno w 2023 jak i 2024 roku liczba wysłanych przez Oddział Zamiejscowy w Koninie (subregion koniński) ww. dokumentów do instytucji zagranicznych była najwyższa. Odsetek ten wyniósł w 2023 roku nieco powyżej 46%, by spaść do około 44% w 2024 roku. Wyjazdy do pracy za granicą osób bezrobotnych z terenu subregionu konińskiego mają w zdecydowanej większości charakter sezonowy (krótkookresowy). Skala zagranicznej migracji zarobkowej zależy oczywiście od uwarunkowań historycznych, demograficznych czy ekonomicznych występujących na terenach poszczególnych subregionów Wielkopolski, jednakże z uwagi na temat niniejszego opracowania, skupiono się w dalszej części na omówieniu tego zjawiska na terenie subregionu konińskiego, czyli terenu działania Oddziału Zamiejscowego WUP w Koninie.

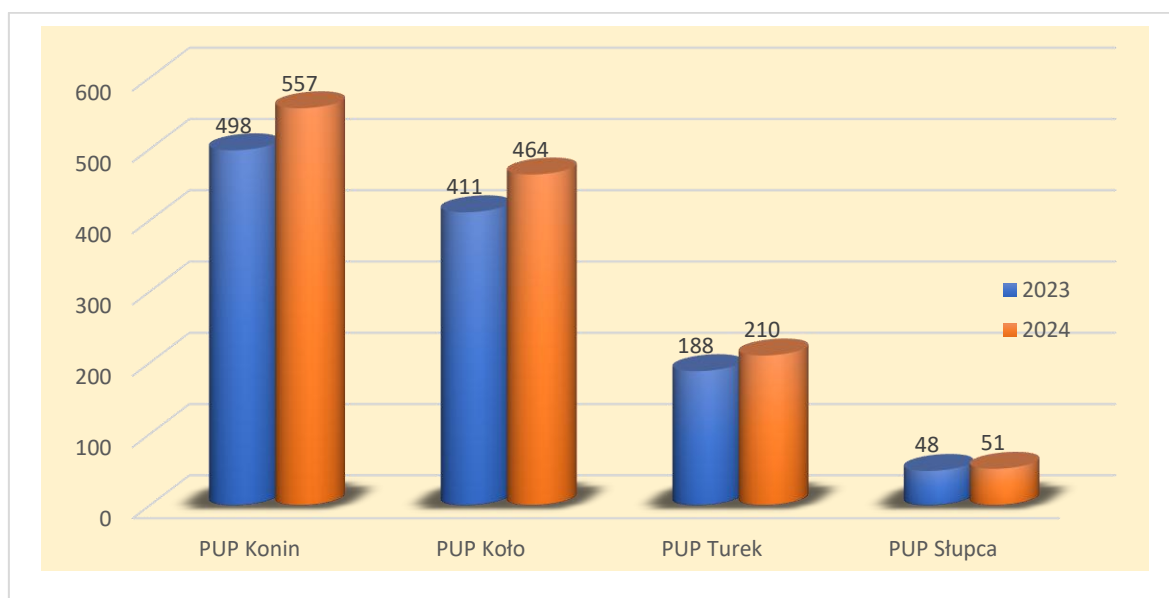
Spośród 1145 dokumentów ogółem wysłanych w 2023 roku do instytucji zagranicznych, 498 dotyczyło bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Koninie, 411 – PUP w Kole, 188 – PUP w Turku oraz 48 – PUP w Słupcy. Podobnie jak w skali województwa wielkopolskiego również w subregionie konińskim odnotowano w 2024 roku wzrost liczby wysłanych dokumentów, przy czym wystąpił on we wszystkich

powiatach. Oddział Zamiejskowy WUP w Koninie wysłał 557 dokumentów SED U001 dotyczących bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Koninie, 464 w Kole, 210 w Turku oraz 51 w Słupcy.

W poniższym wykresie uwzględniono liczbę wszystkich wysłanych do instytucji zagranicznych przez Oddział Zamiejskowy WUP w Koninie dokumentów SED U001 (ogółem 1145). Z wykresu wynika, że w 2024 roku wysłano więcej dokumentów (ogółem 1282). Zastosowane określenie PUP jest oczywiście tożsame z określeniem powiat. Konsekwencją złożonych wniosków osób bezrobotnych, które wpłynęły za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy w Kole, Słupcy i Turku oraz zostały złożone osobiście w Oddziale Zamiejskowym WUP w Koninie, są poniżej przedstawione liczby wysłanych dokumentów SED U001.

**Wykres 2.**

**Liczba dokumentów SED U001 ogółem wysłanych w 2023 i 2024 roku z podziałem na powiatowe urzędy pracy subregionu konińskiego.**



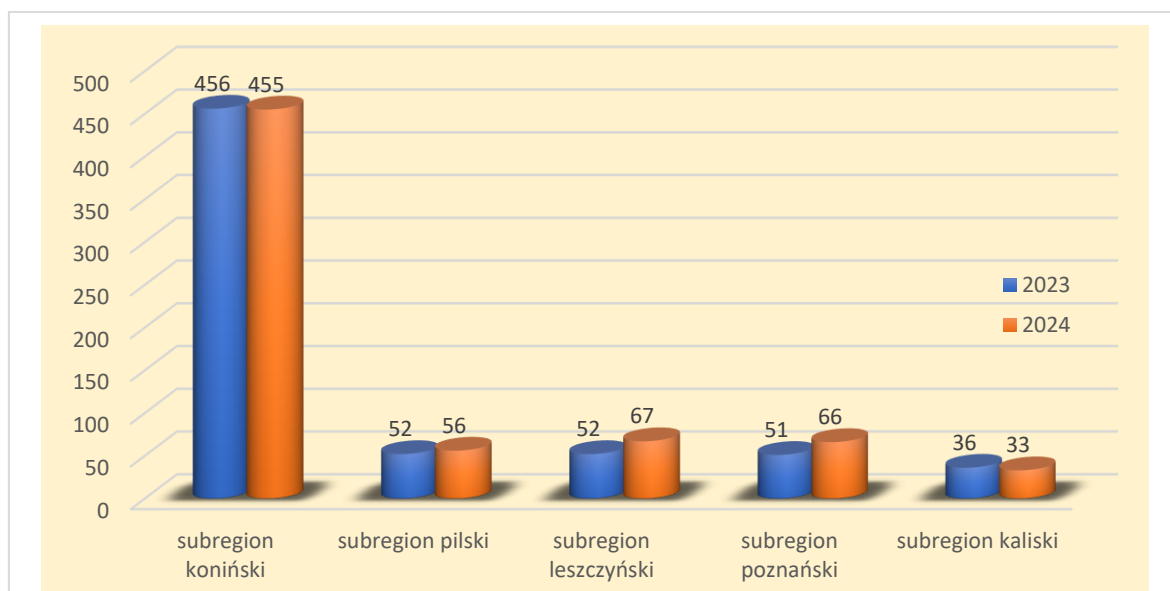
Wartości przedstawione w wykresie 1 i 2 dotyczą wszystkich dokumentów SED U001 i SED U001 CB wysłanych w 2023 oraz w 2024 roku do instytucji zagranicznych. Ponieważ w założeniu niniejsze opracowanie ma przybliżyć zagadnienia zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców regionu konińskiego, dalsza część tego rozdziału poświęcona jest realizacji zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego przez Oddział Zamiejskowy WUP w Koninie. Tak więc analizowane w dalszej części dane dotyczą przede

wszystkim migracji zarobkowej mieszkańców subregionu konińskiego w latach 2023 – 2024, ze szczególnym uwzględnieniem wyjazdów do Niemiec, które są głównym kierunkiem migracji zarobkowej. W tym celu spośród wszystkich wysłanych dokumentów SED U001 i SED U001 CB, wyselekcjonowano tylko te przypadki, w których zwrócono się do instytucji zagranicznych o potwierdzenie okresów zatrudnienia / ubezpieczenia / pracy na własny rachunek spełnionych (przebytych) tylko w 2023 bądź w 2024 roku. To pozwoliło na uzyskanie obrazu migracji zarobkowej właśnie w tych dwóch minionych latach.

Jak pokazują dane w 2023 roku w skali województwa wielkopolskiego wysłano do instytucji zagranicznych ogółem 647 dokumentów SED U001 oraz SED U001 CB, w których wskazano okresy odniesienia zawierające się tylko w 2023 roku i analogicznie - według danych za 2024 rok dokumentów tych było nieco więcej, bo 677. Tak więc w 2024 roku nie odnotowano znaczących zmian w tym zakresie. Podobna stabilizacja wystąpiła w tym zakresie w odniesieniu do poszczególnych subregionów województwa wielkopolskiego. Porównanie danych za 2023 i 2024 rok zaprezentowano na poniższym wykresie.

### Wykres 3.

**Liczba dokumentów SED U001 i SED U001 CB wysłanych w 2023 i 2024 roku według subregionów województwa wielkopolskiego dotyczących potwierdzenia okresów zatrudnienia tylko za 2023 i 2024 rok.**



Z powyższego wynika, że w skali województwa wielkopolskiego subregion koniński znacznie odbiega od pozostałych w liczbie wysłanych dokumentów. Blisko 70,5% wysłanych w 2023 roku dokumentów dotyczy subregionu konińskiego. Nieco mniej, bo 67,2% wysłano

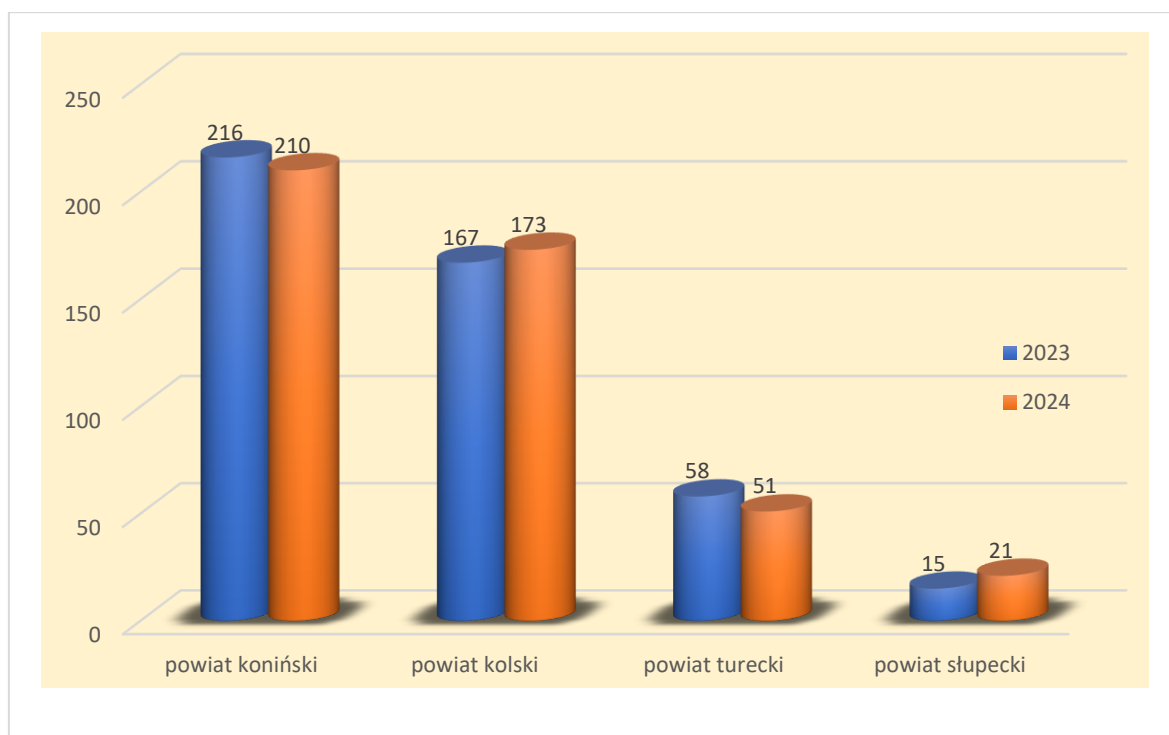
w 2024 roku. Należy jednocześnie wyjaśnić, że zagraniczna emigracja zarobkowa na tym terenie, w odróżnieniu np. do subregionu poznańskiego, w zdecydowanej większości ma charakter sezonowy. Część osób dwa, a nawet trzy razy w ciągu roku wyjeżdża do pracy, co przekłada się bezpośrednio na ilość rozpatrywanych przez koniński Oddział Zamiejscowy spraw. Pomimo, że sprawy dotyczą osób bezrobotnych, trudno nie zauważyć, że de facto są to osoby aktywne zawodowo, choć ta aktywność ma charakter cykliczny, uwarunkowany np. porą roku, co w szczególności dotyczy prac w rolnictwie czy ogrodnictwie.

Celem wyjaśnienia, według definicji rekomendowanych przez ONZ i Unię Europejską migracje okresowe dzieli się na migracje krótkookresowe oraz migracje długookresowe.

Poniżej przedstawiono dane dotyczące liczby dokumentów SED U001 wygenerowanych i wysłanych do właściwych instytucji zagranicznych w związku z otrzymanymi z Powiatowych Urzędów Pracy w Kole, Słupcy i Turku wnioskami oraz wnioskami złożonymi osobiście w Oddziale Zamiejscowym w Koninie przez osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Koninie. Innymi słowy – liczby przypisane poszczególnym powiatom dotyczą odpowiednio ww. powiatowych urzędów pracy.

#### Wykres 4.

Liczba dokumentów SED U001 w 2023 i 2024 roku wysłanych do instytucji zagranicznych z podziałem na powiaty subregionu konińskiego - dotyczy potwierdzenia okresów zatrudnienia tylko za 2023 i 2024 rok.



Biorąc pod uwagę cztery powiaty subregionu konińskiego, widać wyraźnie, że najwięcej wniosków zostało złożonych przez osoby pochodzące z powiatu konińskiego. W 2023 roku odsetek ten wyniósł 47,4%, natomiast w 2024 roku – 46,2%. Stanowi to blisko połowę wszystkich przypadków odnotowanych w rozpatrywanych latach. Nieco mniej zostało przesłanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Kole (w 2023 roku - 36,6% i w 2024 roku – 38,0%). Trzeba wziąć pod uwagę fakt, że nie wszyscy bezrobotni składają wnioski „na bieżąco”, tzn. bezpośrednio po zakończonej pracy za granicą, powrocie do kraju i rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. O potwierdzenie okresu czy okresów zatrudnienia przebytych w 2023 czy 2024 roku wystąpią prawdopodobnie w kolejnych latach, wskazując kilka czy kilkanaście okresów obejmujących również ubiegłe lata. Nie składając wniosku pozostają poza statystyką dotyczącą koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego prowadzoną przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, pomimo, że ich ostatni okres zatrudnienia bezpośrednio przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy został przebyty za granicą. Taka sytuacja występuje w powiecie słupeckim, stąd tak niska w stosunku do pozostałych powiatów liczba złożonych wniosków. Wytlumaczenie takiego postępowania jest stosunkowo proste. Osoby te orientując się, że nie uzyskają prawa do zasiłku dla bezrobotnych z powodu braku wymaganych co najmniej 365 dni ubezpieczenia w rozpatrywanym okresie, uznają, że na razie nie ma sensu składać dokumentów, ponieważ można to zrobić przy kolejnej czy kolejnych rejestracjach.

Analizując liczbę wpływających wniosków i wysłanych za granicę dokumentów SED U001 i SED U001 BC nie sposób pominąć liczby wydanych w związku z tym decyzji administracyjnych o przyznaniu bądź odmowie przyznaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce czy też umarzających postępowania administracyjne. Organem właściwym w tym przypadku jest Marszałek Województwa Wielkopolskiego. Ogólnie rzecz ujmując postępowania administracyjne dotyczące ustalenia prawa do zasiłku dla bezrobotnych z zastosowaniem przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego kończą się wydaniem decyzji o przyznaniu tego prawa lub odmowie. W przypadku ustalenia, że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nie mają zastosowania w danej sprawie postępowanie jest umarzane, przy czym procedura postępowania administracyjnego jest identyczna jak we wszystkich pozostałych sprawach.

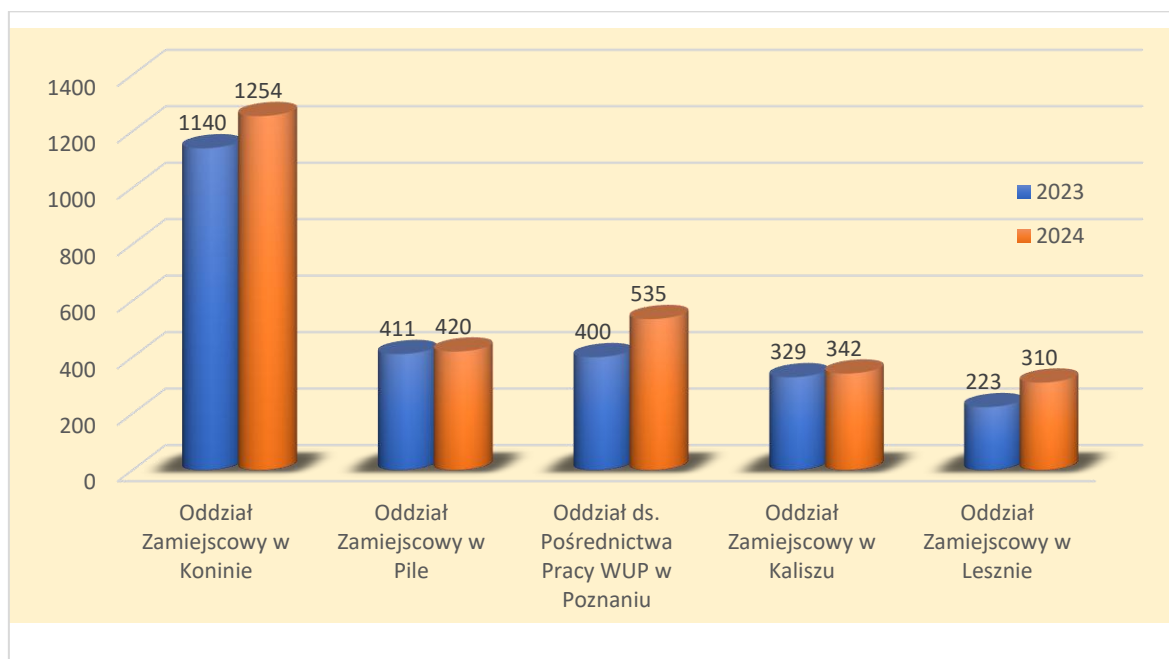
Warto w tym miejscu zwrócić również uwagę na stosunkowo znaczną liczbę klientów mylnie sądzących, że okresy ubezpieczenia potwierdzane przez właściwe instytucje

zagraniczne w dokumentach SED U002 dotyczą przyszłej zagranicznej emerytury. W szczególności wojewódzki urząd pracy pełni funkcję instytucji właściwej w zakresie przyjmowania i rozpatrywania wniosków bezrobotnych o wydanie dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia. Wydaje dokumenty potwierdzające okresy ubezpieczenia i zatrudnienia przebyte w Polsce celem przedłożenia w innym kraju UE/EOG lub Szwajcarii i starania się tam o zasiłek dla bezrobotnych, a także dokumenty dające uprawnienie do przeniesienia zasiłku dla bezrobotnych otrzymanego w Polsce do kraju UE/EOG lub Szwajcarii. Ponadto wydaje decyzje o prawie do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku gdy okres zatrudnienia za granicą (krajów UE/EOG oraz Szwajcarii) wpływa na nabycie, wysokość lub okres pobierania zasiłku.

W ramach realizacji zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w 2023 roku w skali województwa wielkopolskiego wydane zostały ogółem 2503 decyzje, natomiast w 2024 roku decyzji tych było ogółem – 2861. Wystąpił więc czternastoprocentowy wzrost. Należy zaznaczyć, że nie wszystkie wydane decyzje dotyczyły tylko i wyłącznie okresów zatrudnienia przebytych za granicą w 2023 czy też 2024 roku.

**Wykres 5.**

**Liczba decyzji administracyjnych wydanych ogółem w 2023 i 2024 roku w ramach realizacji zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.**

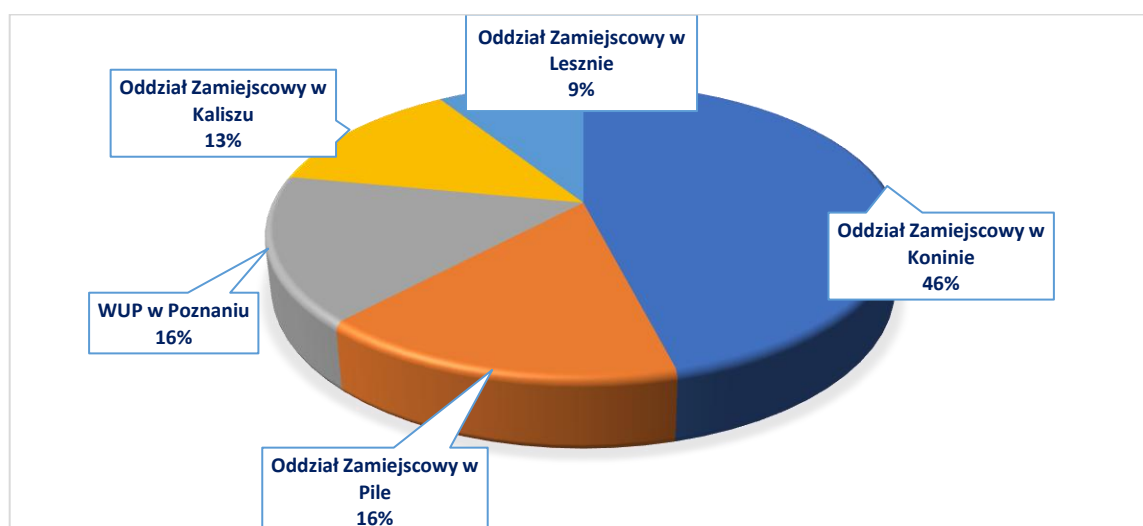


Przedstawione na powyższym wykresie wartości pokazują jedynie ogólną liczbę wydanych decyzji administracyjnych przez poszczególne komórki organizacyjne

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Analizując te dane nie sposób pominąć faktu, że każdy lokalny rynek pracy każdego z subregionów Wielkopolski ma inny charakter. Trudno bowiem porównywać wprost rynek pracy w metropolii poznańskiej z pozostałymi miastami Wielkopolski np. z Koninem. Zagraniczna migracja zarobkowa w subregionie konińskim, w odróżnieniu od powiatu poznańskiego, a szczególnie miasta Poznania, ma przede wszystkim charakter sezonowy, co przekłada się bezpośrednio na liczbę rozpatrywanych spraw i wydawanych decyzji. Podobnie sytuacja wygląda kiedy porównamy rynki pracy w poszczególnych powiatach województwa wielkopolskiego.

**Wykres 6.**

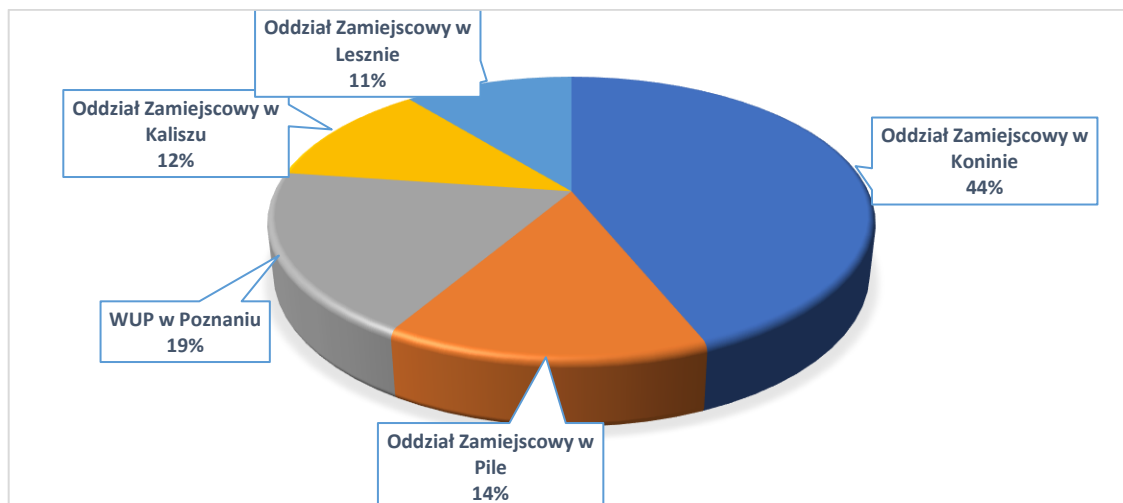
**Decyzje administracyjne wydane w 2023 roku z podziałem na poszczególne subregiony**



Ponad czterdziestoprocentowy odsetek w skali województwa wielkopolskiego decyzji wydanych w konińskim Oddziale Zamiejscowym, zarówno w 2023 jak i 2024 roku, wynika ze specyfiki subregionu konińskiego. Jak wcześniej wspomniano, w subregionie konińskim zagraniczna migracja zarobkowa ma zdecydowanie charakter sezonowy (cykliczny), stąd znaczna liczba rozpatrywanych spraw z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, co w konsekwencji przekłada się na liczbę wydawanych decyzji administracyjnych. Warto wspomnieć w tym miejscu, że liczba odwołań od decyzji wydanych w Oddziale Zamiejscowym w Koninie jest znikoma.

**Wykres 7.**

**Decyzje administracyjne wydane w 2024 roku z podziałem na poszczególne subregiony**



## 5. Kierunki wyjazdów zarobkowych

Choć Polacy emigrują zarobkowo do wielu krajów, to najczęściej wybierane przez mieszkańców Wielkopolski kierunki wyjazdów od lat pozostają podobne. Na czele tej listy znajdują się Niemcy i Holandia, a dalszej kolejności Francja oraz Wielka Brytania. Wynika to z bliskości geograficznej, jak i dużego zapotrzebowania na pracowników z Polski w tych krajach. Co więcej, te państwa oferują stosunkowo łatwy dostęp do rynku pracy oraz atrakcyjne warunki zatrudnienia. Zatrudnienie na terytorium Niemiec i Francji najczęściej podejmowane było przy zbiorach w rolnictwie i ogrodnictwie, a także w budownictwie, natomiast w Holandii poza ogrodnictwem i sadownictwem, wymienić można pracę w magazynach czy też w masarniach oraz w przetwórstwie rybnym.

Poniżej zaprezentowano dane liczbowe dotyczące głównych kierunków emigracji zarobkowej zarówno w skali województwa wielkopolskiego, jak i z podziałem na poszczególne subregiony, a także powiaty subregionu konińskiego. Analizując dane statystyczne można stwierdzić, że od wielu lat największy odsetek wyjazdów to wyjazdy do pracy na terytoriach trzech krajów Unii Europejskiej, tj. Niemiec, Holandii i Francji, przy czym kolejność ta nie ulega zmianom. Odsetek dotyczący pozostałych krajów nie przekroczył w 2023 roku 11%, natomiast w 2024 – 12%. Szczegółowe dane liczbowe przedstawiono w poniżej zamieszczonych tabelach.

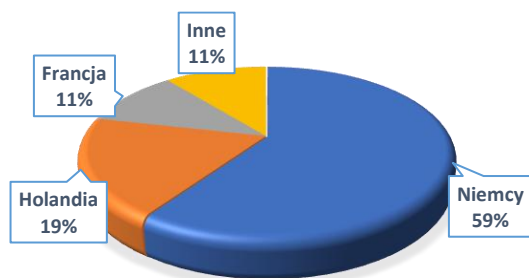
**Tabela 2.**  
**Sprawy rozpatrywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2023 i 2024 roku z podziałem na poszczególne kraje.**

Kraje	Liczba prowadzonych spraw w 2023 roku	Liczba prowadzonych spraw w 2024 roku	Wzrost w %
Niemcy	386	401	3,9
Holandia	122	123	0,8
Francja	69	73	5,8
Inne kraje	70	80	14,3

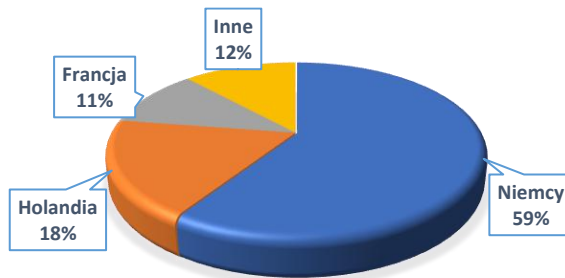
Dane: WUP w Poznaniu

Rozpatrując liczbę wyjazdów w skali Wielkopolski na podstawie liczby prowadzonych spraw z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego widać wyraźnie, że najczęściej osoby bezrobotne podejmowały pracę na terytorium Niemiec. Zarówno w 2023 jak i 2024 roku odsetek ten wyniósł blisko 60%.

Wykres 8. Wyjazdy w 2023 roku



Wykres 9. Wyjazdy w 2024 roku



Z powyższych wykresów widać jak znaczny odsetek osób decyduje się na wyjazdy zarobkowe do Niemiec. Taka tendencja występuje zarówno w skali całego województwa wielkopolskiego jak i w poszczególnych subregionach. Wyjazdy te dają możliwość zarobienia w stosunkowo krótkim czasie, a następnie powrotu do Polski. Niemcy są od wielu lat głównym kierunkiem wyjazdów, co wynika m.in. z zaszczytów historycznych i tradycji emigracyjnych Wielkopolski. W 2024 roku kierunki wyjazdów w stosunku do 2023 roku nie uległy zmianom, co potwierdzają powyższe wykresy.

Jeżeli chodzi o rozpatrywanie spraw przez Oddział Zamiejscowy WUP w Koninie to na 456 prowadzonych w 2023 roku - 283, czyli 62,1% dotyczyło zatrudnienia na terytorium Niemiec. Podobnie sytuacja kształtowała się w 2024 roku. Na 455 spraw 287 (63,1%) to sprawy związane z pracą najemną czy samozatrudnieniem w Niemczech. Dla porównania liczba spraw dotyczących pracy na terytorium Królestwa Niderlandów (Holandia), czyli drugiego po Niemczech kraju członkowskiego Unii Europejskiej do którego najchętniej wyjeżdżają w celach zarobkowych mieszkańcy powiatów konińskiego i kolskiego była zdecydowanie niższa.

Warto zaznaczyć, że spośród mieszkańców Wielkopolski pracę zarobkową w Niemczech najczęściej podejmują mieszkańcy tzw. Wielkopolski Wschodniej (powiaty: koniński i kolski). Potwierdzają ten fakt wielkości zamieszczone w poniższej tabeli.

**Tabela 3.**  
**Sprawy rozpatrywane w 2023 i 2024 roku przez Oddział Zamiejskowy w Koninie z podziałem na poszczególne kraje**

Powiatowy Urząd Pracy	Niemcy		Holandia		Francja		Inne kraje	
	2023 r.	2024 r.	2023 r.	2024 r.	2023 r.	2024 r.	2023 r.	2024 r.
Konin	134	130	40	38	23	21	19	21
Koło	124	123	20	26	12	15	11	9
Turek	14	21	27	10	16	13	1	7
Słupca	11	13	0	2	3	5	1	1

Dane: WUP w Poznaniu

Prawdopodobnie w najbliższych latach nie nastąpią jakieś znaczące zmiany jeżeli chodzi o kierunki zagranicznej migracji zarobkowej mieszkańców regionu konińskiego. Niemcy z pewnością pozostaną państwem do którego najchętniej i najczęściej będą wyjeżdżać w celach zarobkowych. Decyduje o tym przede wszystkim atrakcyjność tamtejszego rynku pracy, wysokość wynagrodzeń, bezpośrednie sąsiedztwo państwa niemieckiego. Niebagatelne znaczenie mają tutaj także zaszczyty historyczne.

Od wielu lat, jeszcze w czasach PRL-u, mieszkańcy tego terenu (Wielkopolski Wschodniej) wyjeżdżali do pracy właśnie do Niemiec. Kolejne pokolenia kontynuują ten kierunek emigracji zarobkowej, niejednokrotnie podejmując pracę u tych samych pracodawców niemieckich co ich rodzice. Cykliczna forma tych wyjazdów jest korzystna dla podejmujących pracę. Praca sezonowa to przede wszystkim stosunkowo krótki pobyt za granicą i relatywnie wysoki przyrwy środków finansowych z tym związany, co niewątpliwie ma znaczenie dla budżetów gospodarstw domowych. Migrujący sezonowo do pracy za granicą decydują się na wyjazd, by poprawić sytuację swoich rodzin, najczęściej wobec braku dostępnych alternatyw w postaci stałej pracy w miejscu zamieszkania. Równocześnie jednak uzyskane w ten sposób dochody, według badań, częściej prowadzą do pasywności zawodowej rodzin i samych migrantów w okresach pobytu w Polsce. Tak jest w przypadku osób bezrobotnych. Po zakończeniu pracy za granicą rejestrują się w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni i pozostają w ewidencji do następnego wyjazdu. Jak wynika z rozmów w trakcie spotkań doradców zawodowych Oddziału Zamiejskowego w Koninie z bezrobotnymi kobietami z powiatu konińskiego - często nie podejmują one pracy

zarobkowej ponieważ mąż czy partner życiowy pracuje za granicą, a zarobione w ten sposób pieniądze są wystarczające na utrzymanie w miarę wysokiego poziomu życia. Mogą zająć się np. wychowaniem dzieci, prowadzeniem domu czy też opieką nad członkami rodziny, którzy tego wymagają. Niewątpliwie dla części osób jest to jakiś sposób na życie. Warto jednak zaznaczyć, że osoby takie pozbawione są własnych dochodów, ekonomicznie uzależnione są od małżonków czy partnerów. Nie gromadzą środków na ewentualną przyszlą emeryturę. To tylko niektóre negatywne aspekty życia w ten sposób.

Trzeba zaznaczyć, że praca sezonowa podejmowana za granicą jest w większości przypadków prosta, niewymagająca umiejętności, ciężka fizycznie (przede wszystkim w rolnictwie i przetwórstwie). Powoduje to, że osoby ją wykonujące nie rozwijają się zawodowo, nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych. Można śmiało założyć, że w przeważającej większości przypadków wyjeżdżający nie chcieliby tej pracy wykonywać w Polsce. Decyduje jednak wysokość zarobków osiągniętych za granicą.

Podsumowując kierunki wyjazdów, zdecydowanie najwięcej, w skali województwa wielkopolskiego, jak i subregionu konińskiego związanych było z podjęciem zatrudnienia na terytorium Niemiec. Drugim krajem co do liczby zarobkowych wyjazdów jest Holandia (Królestwo Niderlandów). Na trzecim miejscu odnotowano Francję. Wyjazdy zarobkowe do pozostałych krajów łącznie stanowią odsetek w wysokości około 10% w 2023 roku i około 12% w 2024 roku.

## 6. Struktura wyjeżdżających do pracy za granicą

---

Dla potrzeb niniejszego opracowania przeanalizowano pod względem płci, wieku oraz poziomu wykształcenia populację 706 osób, przy czym dane za 2023 rok dotyczą 350 osób, natomiast za 2024 rok - 356. Są to osoby bezrobotne, które podjęły w latach 2023 – 2024 pracę zarobkową za granicą. Szczególną uwagę poświęcono osobom, które w omawianym okresie (2023 i 2024 rok) podjęły pracę na terytorium Niemiec, ze względu na fakt, że jest to najliczniejsza zbiorowość wśród wszystkich migrujących zarobkowo w tych latach.

Jak wcześniej wyjaśniono, część osób wyjeżdżała do pracy częściej niż raz w roku, co w konsekwencji spowodowało większą liczbę wszczętych postępowań administracyjnych, np. w 2023 roku w subregionie konińskim prowadzono 456 spraw wobec 350 osób. Z kolei w 2024 roku odnotowano 455 spraw, które dotyczyły 356 osób.

Struktura płci obrazuje udział kobiet i mężczyzn w określonej grupie. Struktura wiekowa natomiast obrazuje zróżnicowanie populacji pod względem wiekowym, przy czym w tym przypadku, dla potrzeb opracowania, podziału dokonano na trzy kategorie wiekowe. Omawiając badaną populację według poziomu wykształcenia, posłużono się typologią stosowaną w badaniach statystycznych poziomu bezrobocia. Nie dokonano łączenia np. poziomu wykształcenia średniego (ogólnokształcącego i zawodowego), czy też zasadniczego (branżowego i zawodowego).

## 6.1. Podział według płci

---

Analizując populację osób bezrobotnych podejmujących pracę zarobkową za granicą pod względem płci, warto wspomnieć, że migracje były kiedyś typowo męskie. Na „saksy” decydowali się zazwyczaj mężczyźni, a ich partnerki w tym czasie zostawały w domu i opiekowały się dziećmi. Obecnie kobiety są dużo bardziej aktywne. Zmienia się status kobiet na rynku pracy. Kobiety dzisiaj zastępują mężczyzn w wielu dziedzinach i zaczynają dominować. Mamy więc do czynienia z pewnego rodzaju trendem - feminizacją migracji. Niewątpliwie coraz większe zapotrzebowanie na opiekunki osób starszych, nianie do dzieci czy też sprzątaczkę ma w tym przypadku wpływ na feminizację migracji. Jedną z najbardziej stabilnych i wciąż rozwijających się branż migracji zarobkowej pozostaje sektor opieki nad osobami starszymi – szczególnie w Niemczech. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i braku lokalnych pracowników, niemiecki rynek chłonie polskie opiekunki od lat, oferując relatywnie dobre warunki i wysokie wynagrodzenia. Dane GUS i Eurostatu jednoznacznie pokazują, że różnice w wynagrodzeniach między Polską a krajami Europy Zachodniej nadal pozostają znaczące.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu na koniec grudnia 2023 roku odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w Wielkopolsce wynosił 58,4%, natomiast na koniec grudnia 2024 roku – 57,3%. Wskaźnik ten od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie. W skali subregionu konińskiego udział kobiet w populacji bezrobotnych wynosił odpowiednio: 61,2% i 59,7%. Podobne wskaźniki odnotowano w powiecie konińskim. Na koniec grudnia 2023 i 2024 roku odsetek kobiet w populacji bezrobotnych wynosił odpowiednio: 60,4% i 60,2%. Kobiety stanowią większość populacji bezrobotnych.

Z przytoczonych w poniższej tabeli danych wynika, że w 2023 roku w subregionie konińskim kobiety stanowiły większość wśród osób podejmujących pracę za granicą i to zarówno we wszystkich krajach jak i Niemczech.

Tabela 4.

Liczba bezrobotnych wyjeżdżających do pracy za granicą w 2023 roku według powiatów subregionu konińskiego.

Powiat	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
koniński	172	98	74	100	53	47
kolski	120	78	42	82	55	27
turecki	44	27	17	12	6	6
słupecki	14	7	7	10	5	5
<b>Suma</b>	<b>350</b>	<b>210</b>	<b>140</b>	<b>204</b>	<b>119</b>	<b>85</b>

Dane: WUP w Poznaniu

Jak wynika z poniższych danych, w 2024 roku we wszystkich powiatach subregionu konińskiego, liczba kobiet wyjeżdżających do pracy za granicą była większa niż mężczyzn. Biorąc pod uwagę tylko wyjeżdżających do pracy do Niemiec, również we wszystkich powiatach dominowały kobiety. W powiecie kolskim odnotowano 57% udział kobiet, natomiast w konińskim odsetek ten wyniósł 53%.

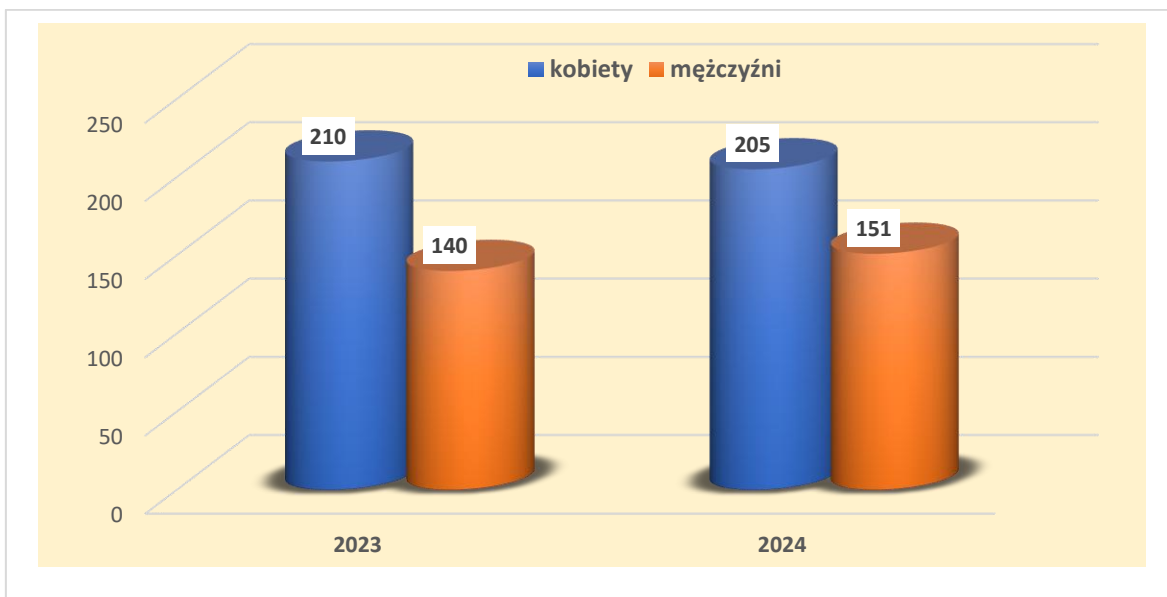
Tabela 5.

Liczba bezrobotnych wyjeżdżających do pracy za granicą w 2024 roku według powiatów subregionu konińskiego.

Powiat	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
koniński	166	94	72	98	52	46
kolski	125	73	52	82	47	35
turecki	46	27	19	19	12	7
słupecki	19	11	8	11	6	5
<b>Suma</b>	<b>356</b>	<b>205</b>	<b>151</b>	<b>210</b>	<b>117</b>	<b>93</b>

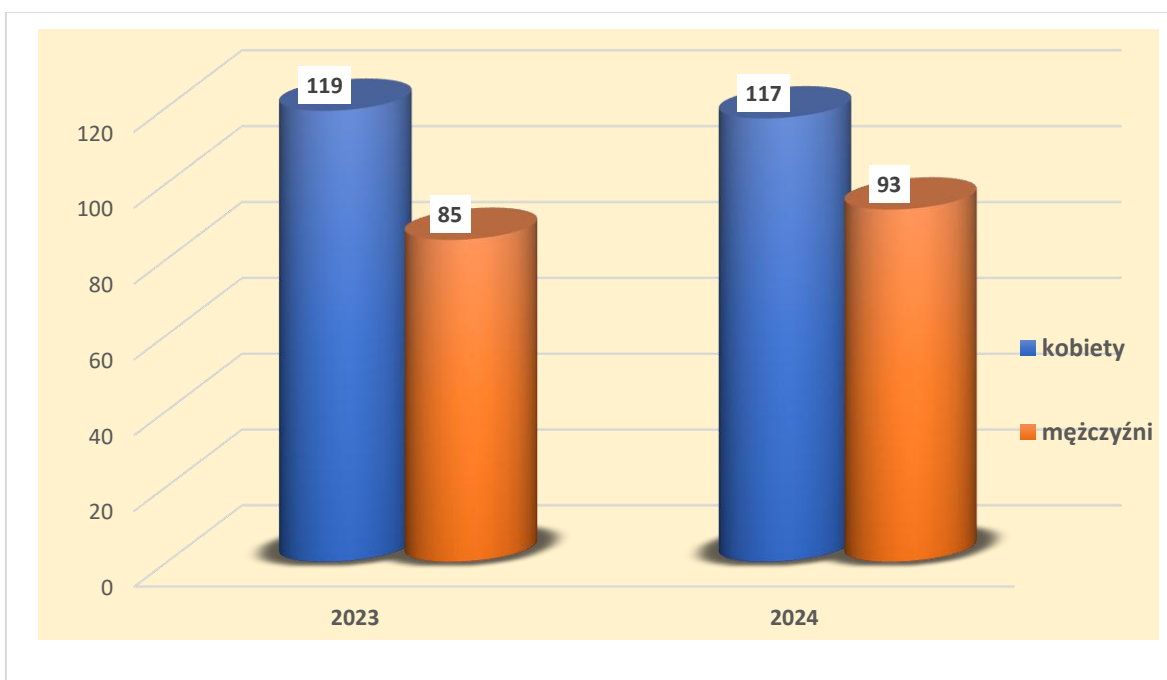
Dane: WUP w Poznaniu

**Wykres 10.**  
**Liczba wyjeżdżających w 2023 i 2024 roku – subregion koniński**



Podsumowując powyższe wartości, należy stwierdzić, że zarówno w 2023 jak i 2024 roku kobiety zdecydowanie dominowały wśród osób wyjeżdżających do pracy za granicą. Jeżeli chodzi o wszystkie kraje łącznie, to odsetek kobiet wyniósł w 2023 roku 60%, natomiast niewiele mniej w 2024 roku, bo 58%.

**Wykres 11.**  
**Liczba wyjeżdżających do Niemiec w 2023 i 2024 roku – subregion koniński**



Również w grupie wyjeżdżających do Niemiec zdecydowanie dominują kobiety, chociaż w 2024 roku zanotowano nieznaczny wzrost wśród populacji mężczyzn. Niemcy nadal przyciągają najwięcej Polaków - według danych niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego (Destatis) w 2024 roku zarejestrowano ponad 400 tysięcy aktywnych zawodowo obywateli Polski na rynku niemieckim. Migracja zarobkowa od lat stanowi integralną część polskiego rynku pracy. Od czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej wielu obywateli, w tym coraz więcej kobiet, decyduje się na wyjazd za granicę w poszukiwaniu lepszych zarobków. Nie ulega wątpliwości, że wyjazdy te nadal są opłacalne. W Niemczech kobiety zazwyczaj decydują się na podjęcie pracy sezonowej przy zbiorze owoców i warzyw, a ta częściej wykonywana jest przez kobiety niż mężczyzn.

## 6.2. Podział według wieku

Analizując pod kątem wieku populację 350 osób, których sprawy rozpatrywane były w 2023 roku w związku z pracą za granicą, w tym 204 osób pracujących na terytorium Niemiec, dokonano podziału tej populacji według zawartych w poniższych tabelach przedziałów wiekowych. Analizowana populacja to osoby bezrobotne z terenu subregionu konińskiego.

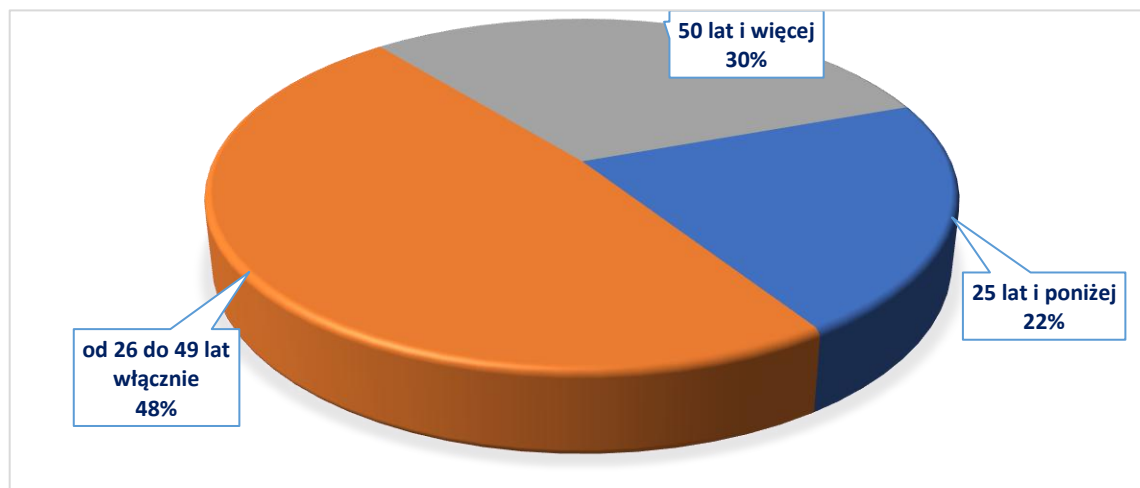
**Tabela 6.**  
Liczba wyjeżdżających w 2023 roku – subregion koniński

Wiek wyjeżdżających	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
50 lat i powyżej	106	72	34	71	49	22
od 26 lat do 49 lat włącznie	169	100	69	95	56	39
25 lat i poniżej	75	38	37	38	14	24
<b>Suma</b>	<b>350</b>	<b>210</b>	<b>140</b>	<b>204</b>	<b>119</b>	<b>85</b>

Dane: WUP w Poznaniu

Rozpatrując dane za 2023 rok widać wyraźnie, że blisko połowę wszystkich wyjeżdżających stanowiły osoby, które ukończyły 25 rok życia, a jednocześnie nie przekroczyły wieku 50 lat (169). Z kolei najmniejszą grupą ogółem były osoby młode (75). Na uwagę zasługuje fakt, że około 1/3 tej zbiorowości (106), to osoby pięćdziesięcioletnie i starsze.

**Wykres 12.**  
Liczba wyjeżdżających w 2023 roku – subregion koniński



Analizując populację wyjeżdżających w 2023 roku do Niemiec według zastosowanych kategorii wiekowych, należy stwierdzić, że proporcje w tym zakresie są podobne jak wykazane wobec ogółu wyjeżdżających. Osoby w wieku 50 lat i starsze stanowią około 1/3 tej populacji (71), natomiast reprezentacja „młodych” jest najmniej liczna (38). Tutaj również blisko połowę stanowią osoby z przedziału „od 26 lat do 49 lat włącznie” (95).

Podobne tendencje wystąpiły w 2024 roku. Odnotowano co prawda 4% spadek wśród osób w wieku „od 26 lat do 49 lat włącznie” i jednoprocenowy w najstarszej grupie, co spowodowało większy udział młodych w populacji ogółem. Dokładne dane dotyczące ogółu wyjeżdżających (356) oraz wyjeżdżających tylko do Niemiec (210) przedstawiono poniżej, tj. w tabeli 8 i w wykresie 11.

Dane, o których mowa wskazują, że najwięcej osób wyjeżdżających w 2024 roku stanowią osoby, które ukończyły 25 rok życia, a jednocześnie nie przekroczyły 50 lat (156). Najmniej liczną grupę reprezentują osoby młode (96). Podobnie jak przed rokiem blisko 1/3 tej zbiorowości to osoby pięćdziesięcioletnie i starsze (104).

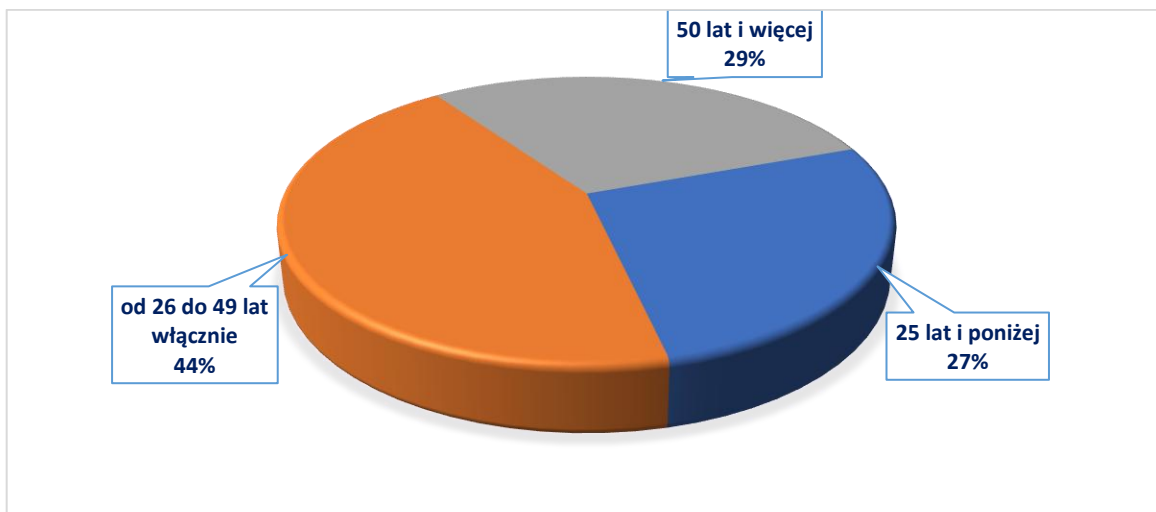
**Tabela 7.**  
**Liczba wyjeżdżających w 2024 roku – subregion koniński**

Wiek wyjeżdżających	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
50 lat i powyżej	104	66	38	65	41	24
od 26 lat do 49 lat włącznie	156	92	64	96	54	42
25 lat i poniżej	96	47	49	49	22	27
<b>Suma</b>	<b>356</b>	<b>205</b>	<b>151</b>	<b>210</b>	<b>117</b>	<b>93</b>

Dane: WUP w Poznaniu

Warto wspomnieć, że kobiety 50-letnie i starsze często znajdują zatrudnienie w charakterze opiekunek osób starszych czy chorych. Z racji wieku są to z reguły osoby mające doświadczenie związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego, czy opieką nad członkami rodziny, więc chętnie są zatrudniane w szczególności przez pracodawców niemieckich.

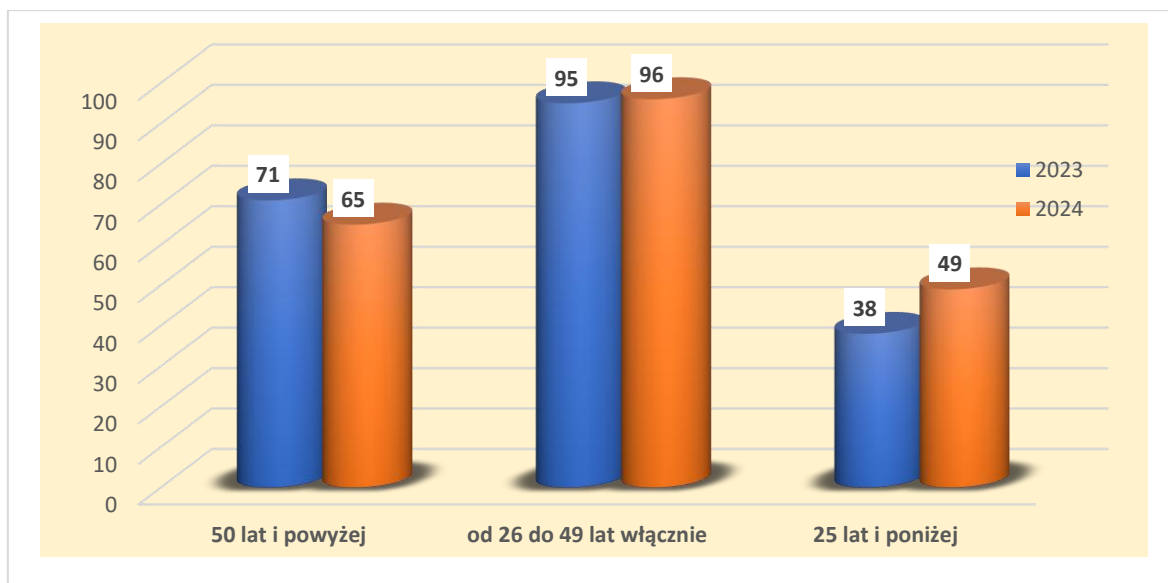
**Wykres 13.**  
**Liczba wyjeżdżających w 2024 roku – subregion koniński**



Z powyższego wykresu wynika, że w odniesieniu do 2023 roku, odsetek wyjeżdżających w „najstarszej” grupie wiekowej w 2024 roku na terenie subregionu konińskiego zmalał o 1%, Spadek wystąpił również wśród osób „od 26 lat do 49 lat włącznie” i wyniósł 4%. Tym samym, udział „najmłodszej” grupy wiekowej zwiększył się z 22% przed rokiem do 27% aktualnie.

Poniżej przedstawiono porównanie danych za lata 2023 i 2024 z uwzględnieniem wieku, dotyczące liczby bezrobotnych z subregionu konińskiego podejmujących w tych latach zatrudnienie na terytorium Niemiec.

**Wykres 14.**  
**Zatrudnieni w Niemczech w 2023 i 2024 roku – subregion koniński**



Porównując te dwa lata zauważyć można, że w „najstarszej” grupie wystąpił spadek. W dwóch pozostałych odnotowano wzrost, przy czym największy w „najmłodszej”. Coraz więcej młodych ludzi jako źródło dochodów wybiera zatrudnienie na terytorium Niemiec. Czy taka tendencja utrzyma się również w kolejnych latach? Czas pokaże.

Warto wspomnieć, że w „najstarszej” grupie wiekowej większość stanowią kobiety. W 2023 roku ich udział wśród wyjeżdżających do Niemiec wyniósł 69%, natomiast w 2024 roku – 63%. Dla wielu z tych kobiet praca sezonowa przy zbiorach w Niemczech stanowi jedyne źródło dochodu. Po okresie wychowania dzieci i zajmowania się domem, przy względnie dobrym stanie zdrowia, bo trzeba zaznaczyć, że praca przy zbiorach wymaga przede wszystkim siły fizycznej, decydują się na podjęcie aktywności zawodowej właśnie w tej formie.

Odnosząc się do sytuacji polskich pracowników na terytorium Niemiec warto również wspomnieć o mężczyznach pracujących w branży budowlanej. Oczywiście okresy pracy są w tym przypadku dłuższe niż w przypadku zbiorów w rolnictwie. Różnica polega jednak na tym, że osoby zatrudnione w rolnictwie w zdecydowanej większości mają opłacone składki ubezpieczeniowe na wypadek bezrobocia, co ma znaczenie przy ubieganiu się o zasiłek dla bezrobotnych w Polsce, albowiem okresy zatrudnienia są jednocześnie okresami ubezpieczenia. Po zakończeniu prac sezonowych polscy pracownicy wracają do kraju i oddają się do dyspozycji polskich służb zatrudnienia.

Natomiast mężczyźni w branży budowlanej niejako zmuszeni są rejestrować działalność gospodarczą na terytorium Niemiec. Zatrudnienie w ramach umowy o pracę jest rzadkością. Tak więc wykonywana praca zarobkowa w tym przypadku ma charakter pracy na własny rachunek (samozatrudnienie). W zdecydowanej większości przypadków, z różnych przyczyn, m.in. braku wiedzy czy też chęci zaoszczędzenia na opłatach, nie odprowadzają stosownych składek ubezpieczeniowych. W przypadku tego rodzaju spraw właściwe instytucje niemieckie potwierdzają takie okresy jako okresy pracy na własny rachunek niebędące jednocześnie okresami ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Innymi słowy, okresy te, zarówno w Niemczech jak i w Polsce nie są uwzględniane w przypadku ubiegania się o świadczenia z tytułu bezrobocia. W celu uniknięcia takich „niespodzianek” warto przed podjęciem działalności zaznajomić się, przynajmniej w podstawowym zakresie, z niemieckimi przepisami w tym zakresie.

### 6.3. Podział według wykształcenia

Na decyzję o emigracji zarobkowej wpływa również poziom wykształcenia. W subregionie konińskim w analizowanym okresie najczęściej wyjeżdżały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co potwierdzają dane zaprezentowane poniższych tabelach i wykresach. Szczegółowe dane w zakresie wykształcenia niezbędne dla niniejszego opracowania przedstawiono w postaci tabel odrębnie dla każdego roku, tj. 2023 i 2024. Wykresy zaś pozwalają porównać ogół populacji rok do roku i odrębnie grupę dotyczącą Niemiec – również rok do roku.

**Tabela 8.**  
Wyjeżdżający w 2023 roku – subregion koniński

Poziom wykształcenia	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
podstawowe	38	20	18	24	12	12
gimnazjalne	11	4	7	8	2	6
zasadnicze zawodowe	100	67	33	60	38	22
zasadnicze branżowe	13	7	6	7	3	4
średnie ogólnokształcące	53	31	22	27	13	14
średnie zawodowe	76	44	32	45	29	16
średnie zawodowe 4 - letnie	13	9	4	8	5	3
średnie branżowe	0	0	0	0	0	0
pomaturalne / policealne	18	11	7	12	7	5
wyższe (w tym licencjat)	28	17	11	13	10	3
<b>Suma</b>	<b>350</b>	<b>210</b>	<b>140</b>	<b>204</b>	<b>119</b>	<b>85</b>

Dane: WUP w Poznaniu

Jak wynika z danych przedstawionych w powyższej tabeli w 2023 roku najwięcej spośród osób podejmujących pracę za granicą miało konkretny zawód. Wykształcenie zawodowe na poziomie zasadniczym odnotowano w przypadku 100 osób, co stanowi 29% ogółu tej populacji, natomiast na poziomie średnim było to 76 osób, czyli 21%. Trzecią grupę stanowią osoby (53) z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (15%), czyli de facto nie posiadające kwalifikacji zawodowych. Z uwagi na brak dokładnych danych w tym zakresie trudno oszacować ile z tych osób wykonywało za granicą pracę zgodną

z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Można tylko przypuszczać, że niewiele. W przypadku osób bez zawodu takie wątpliwości nie występują.

Należy odnotować, że w grupie osób pracujących w Niemczech (204) również pierwsze trzy miejsca zajmują kolejno osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym.

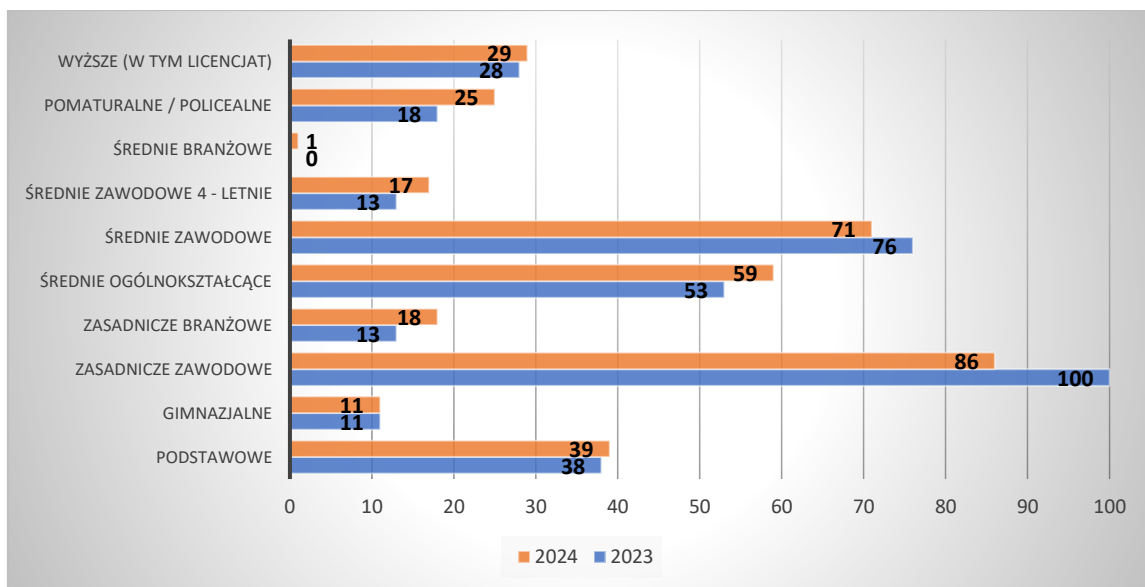
**Tabela 9.**  
**Wyjeżdżający w 2024 roku – subregion koniński**

Poziom wykształcenia	Wszystkie kraje			w tym Niemcy		
	ogółem	z tego		ogółem	z tego	
		kobiety	mężczyźni		kobiety	mężczyźni
podstawowe	39	21	18	23	9	14
gimnazjalne	11	3	8	8	2	6
zasadnicze zawodowe	86	52	34	53	32	21
zasadnicze branżowe	18	11	7	9	5	4
średnie ogólnokształcące	59	33	26	34	20	14
średnie zawodowe	71	31	40	41	19	22
średnie zawodowe 4 letnie	17	13	4	8	6	2
średnie branżowe	1	0	1	1	0	1
pomaturalne / policealne	25	21	4	17	13	4
wyższe (w tym licencjat)	29	20	9	16	11	5
<b>Suma</b>	<b>356</b>	<b>205</b>	<b>151</b>	<b>210</b>	<b>117</b>	<b>93</b>

Dane: WUP w Poznaniu

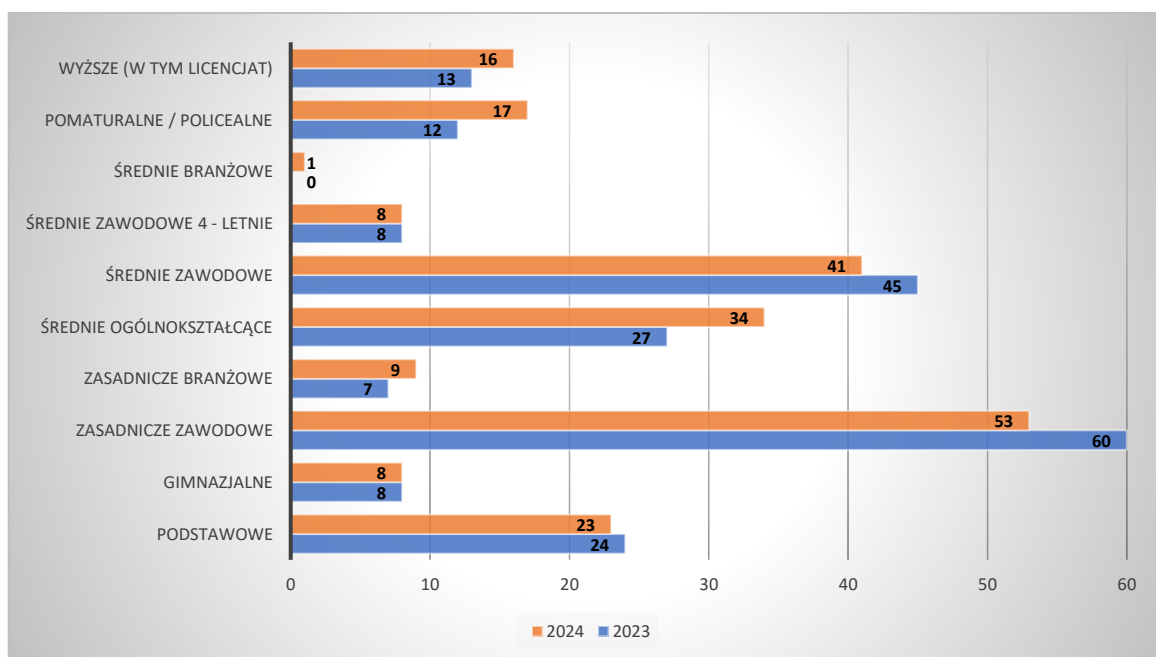
Podobnie jak w 2023 roku, również w 2024 roku najwięcej osób (86) posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe. Odsetek ten wyniósł 24%. Z kolei wykształceniem średnim zawodowym legitymowało się 71 osób, co stanowi 20% ogółu (356 osób). Trzecią grupę reprezentowały osoby (59) posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące (17%).

**Wykres 15.**  
**Wyjeżdżający w latach 2023 – 2024 – subregion koniński**



Biorąc pod uwagę całą populację osób pracujących za granicą (706 osób) w analizowanym okresie dwóch minionych lat, wyraźnie widać, że w 2024 roku spadek odnotowano wśród osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie zawodowe, przy czym niewielki wzrost wystąpił w grupie osób z wykształceniem średnim zawodowym 4-letnim. Na uwagę zasługuje wzrost liczby osób bez kwalifikacji, a dokładnie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

**Wykres 16.**  
**Wyjeżdżający w latach 2023 – 2024 do Niemiec - subregion koniński**



Podsumowując należy stwierdzić, że wśród badanej populacji osób z terenu subregionu konińskiego, które podejmowały pracę za granicą najliczniej reprezentowana była grupa osób legitymująca się posiadaniem kwalifikacji zawodowych na poziomie zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym.

Gdyby podsumować dane z 2023 i 2024 roku dotyczące wykształcenia zasadniczego zawodowego (186 osób), zasadniczego branżowego (31 osób), średniego zawodowego (147 osób) i średniego zawodowego 4-letniego (30 osób), można z pewnością stwierdzić, że większość badanej populacji (56%) posiada zawód.

## 7. Międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES

---

EURES czyli **EU**ropean **E**mployment **S**ervices (Europejskie Służby Zatrudnienia). Warto przypomnieć, że EURES powstał w Europie w 1994 roku na podstawie decyzji Komisji Europejskiej, w celu praktycznego wdrożenia postanowień Traktatu o Wspólnocie Europejskiej, w celu praktycznego wdrożenia postanowień Traktatu o Wspólnocie Europejskiej, dotyczących swobodnego przepływu pracowników.

Zadania związane z międzynarodowym pośrednictwem pracy realizowane są w Polsce przez doradców i asystentów EURES zatrudnionych w wojewódzkich urzędach pracy, a także pracowników powiatowych urzędów pracy (doradcy klienta, pośrednicy pracy) oraz wojewódzkich komend Ochotniczych Hufców Pracy (doradcy i asystenci EURES), a także przez podmioty akredytowane przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Funkcję Krajowego Urzędu Koordynacji pełni Departament Rynku Pracy w tym właśnie ministerstwie.

Usługi sieci EURES są zintegrowane z usługami świadczonymi przez urzędy pracy i OHP i obejmują m.in.:

- wsparcie w poszukiwaniu pracy za granicą oraz w poszukiwaniu pracowników z zagranicy z UE/EFTA;
- dostęp do zagranicznych ofert pracy na Portalu EURES oraz do krajowej strony internetowej EURES;
- rekrutacje do pracy za granicą w wybranych zawodach oraz do pracy w Polsce cudzoziemców z UE/EFTA;
- możliwość wzięcia udziału w międzynarodowych targach pracy;
- dostęp do Europejskich Dni Pracy na terenie Polski oraz za granicą;
- dostęp do informacji o warunkach życia i pracy w UE/EFTA, w tym w Polsce;
- pomoc w przygotowaniu CV i zamieszczeniu w bazie na Portalu EURES.

Efektem działalności sieci EURES w Polsce jest m.in. organizacja spotkań informacyjnych, dni doradczych, targów i giełd pracy. Wydarzeniom tym towarzyszą m.in. prezentacje na temat warunków życia i pracy w UE i EFTA oraz rozmowy kwalifikacyjne zagranicznych pracodawców z kandydatami z Polski. Zasadniczą ideą istnienia sieci EURES jest umożliwienie poszukiwania pracy poza własnym krajem oraz ułatwienie swobodnego przepływu informacji dotyczących miejsc pracy. Usługi EURES skierowane są zarówno do

poszukujących pracy jak i pracodawców chcących prowadzić rekrutację pracowników z zagranicy. Usługa ta jest bezpłatna.

W perspektywie wejścia do Unii Europejskiej, w 2001 roku w Polsce rozpoczęto przygotowywanie publicznych służb zatrudnienia do przyłączenia się do sieci EURES. Intensyfikacja tych prac nastąpiła w 2003 roku, gdy Komisja Europejska określiła wytyczne dla krajów kandydujących, niezbędne do przygotowań w tym zakresie. Wymagało to przede wszystkim dostosowania przepisów prawnych umożliwiających sprawne funkcjonowanie sieci po akcesji Polski do Unii Europejskiej oraz przygotowania Krajowego Planu Działania EURES określającego główne kierunki działań w tym zakresie na lata 2004-2007.

W Wielkopolsce jeszcze przed upływem tego okresu, bo w 2006 roku przeprowadzono nabór kobiet do pracy przy zbiorze truskawek w Hiszpanii. Trzeba zaznaczyć, że nabór ten był kontynuowany również w kolejnych latach, aż do 2011 roku. Po kilkuletniej przerwie – ostatni nabór zorganizowano w 2019 roku. Rozmowy kwalifikacyjne odbywały się z udziałem pracodawcy hiszpańskiego oraz pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. W trakcie naboru kandydatki do pracy uzyskały niezbędne informacje dotyczące:

- warunków życia i pracy w Hiszpanii,
- procedur wynikających z koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego,
- przewidywanych terminów wyjazdów,
- działań jakie należy podjąć w razie problemów (kontakt z polską Ambasadą, Konsulatem).

Osoby zakwalifikowane przez pracodawcę hiszpańskiego zostały następnie zaproszone do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu celem dopełnienia odpowiednich formalności, przede wszystkim podpisania umów o pracę w ramach prawa obowiązującego w kraju zatrudnienia, czyli Hiszpanii. Jednocześnie doradcy EURES udzielili osobom wyjeżdżającym wyczerpujących informacji o przysługujących im prawach, którym podlegają w kraju wykonywania pracy. Poinstruowano wyjeżdżających o postępowaniu w razie wystąpienia ze strony pracodawcy poważnych uchybień w realizacji umowy. W tym celu przekazano zainteresowanym dokładne adresy odpowiednich instytucji hiszpańskich oraz adresy i telefony polskich placówek dyplomatycznych na terytorium Hiszpanii.

Podsumowując powyższy przykład pośrednictwa pracy w ramach usług EURES trzeba zaznaczyć, że doradcy EURES zatrudnieni w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu

wykazali się pełnym profesjonalizmem w ramach świadczonych usług. Potwierdzeniem tego były bardzo przychylne komentarze i opinie kobiet zatrudnionych w Hiszpanii.

Aktualne działania doradcy EURES zatrudnionego w Oddziale Zamiejscowym w Koninie, to świadczenie usług wobec klientów indywidualnych, obejmujące m.in. udzielanie informacji o ofertach pracy pracodawców zagranicznych, doradztwo w zakresie możliwości podjęcia zatrudnienia oraz ocena kwalifikacji zawodowych, pomoc w sporządzaniu międzynarodowego CV. Z drugiej strony od kilku lat prowadzone są zajęcia grupowe pt. „Mobilność na europejskim rynku pracy”, cieszące się dużym zainteresowaniem wśród bezrobotnych.

Choć EURES jest bezpiecznym i oficjalnym kanałem wspieranym przez Unię Europejską, znaczna część Polaków wybiera inne drogi:

- prywatne sieci kontaktów, (rodzina, znajomi, tzw. poczta pantoflowa);
- portale komercyjne (lokalne i globalne) - zamiast oficjalnych baz unijnych, Polacy często wybierają znane serwisy ogłoszeniowe takie jak Pracuj.pl, OLX Praca, czy międzynarodowe giganty typu Indeed i LinkedIn, posiadające rozbudowane sekcje „Praca za granicą”.
- grupy na Facebooku to obecnie jeden z najpopularniejszych sposobów szukania pracy. Grupy typu „Polacy w Berlinie” czy „Praca w Holandii” pozwalają na bezpośredni kontakt z pracodawcą lub osobą polecającą. Zaletą jest szybkość i możliwość dopytania o realne warunki, ale jednocześnie pojawia się ryzyko w postaci braku weryfikacji ogłoszeniodawców, co sprzyja oszustwom.

Choć samodzielny wyjazd daje większą swobodę, wiąże się z konkretnymi zagrożeniami, których EURES pomaga unikać. Można tu wspomnieć o problemach z prawem pracy w kraju zatrudnienia - osoby jadące „w ciemno” rzadziej znają swoje prawa w danym kraju (np. stawki minimalne czy zasady ubezpieczenia).

## Podsumowanie

---

1. Podejmowanie pracy zarobkowej obywateli polskich w przedsiębiorstwach państwowych Niemieckiej Republiki Demokratycznej opisano przede wszystkim pod kątem historycznym, na podstawie dokumentów wytworzonych w okresie funkcjonowania Urzędu Wojewódzkiego w Koninie. Należy wspomnieć, że po trzyletnim okresie zatrudnienia polscy pracownicy byli odwoływani do kraju. W nielicznych przypadkach za zgodą władz polskich przedłużano umowy o pracę. Ponadto uzupełniano kadrę w razie wcześniejszego zakończenia pracy spowodowanego np. odwołaniem polskiego pracownika w trybie natychmiastowym do Polski, co w praktyce oznaczało zwolnienie dyscyplinarne. Poza nabyciem kwalifikacji zawodowych wyjazdy te pozwoliły wielu osobom na znaczną poprawę ich sytuacji materialnej.
2. W przypadku pracy sezonowej podejmowanej przez Polaków na terytorium Republiki Federalnej Niemiec w ramach tzw. umów imiennych, zachowana dokumentacja z okresu funkcjonowania ówczesnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koninie obejmuje tylko kopie tych umów. Z uwagi na ich znaczną liczbę, zagadnienia z tego zakresu przedstawiono przez pryzmat obowiązujących w tych latach uregulowań i panującej wówczas rzeczywistości społeczno – ekonomicznej.
3. Realizacja zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego została przedstawiona w świetle danych dotyczących populacji osób bezrobotnych, które podejmowały zatrudnienie za granicą w latach 2023 - 2024, uwzględniając kierunki migracji, płeć wyjeżdżających, a także wiek i poziom wykształcenia. Na podstawie tej analizy sformułowano wnioski, które zawarto w ostatniej części opracowania.
4. Kończącą część opracowania poświęcono również zagadnieniom dotyczącym zatrudniania obywateli polskich za granicą w ramach sieci EURES, przedstawiając m.in. przykłady działań z lat ubiegłych, które miały miejsce na terenie miasta Konina.

Z uwagi na różne okresy wyjazdów, a przy tym różne formy zatrudnienia Polaków za granicą, a także z uwagi na różne organy administracji rządowej i samorządowej funkcjonujące w tych okresach, odpowiedzialne za realizację zadań w ramach omawianej problematyki, wreszcie z uwagi na skalę zagranicznej migracji zarobkowej występującej na terenie regionu konińskiego, treści zawarte w niniejszym opracowaniu nie obejmują całości

zagadnienia. Jednakże przygotowany materiał z pewnością przybliży obraz migracji zarobkowej w okresie przed i po 1 maja 2004 roku.

Powiat koniński charakteryzuje się najwyższą stopą bezrobocia w Wielkopolsce. Duże zakłady pracy, które w okresie PRL-u zapewniały miejsca pracy i rozwój miasta Konina zostały w dużej części zlikwidowane. Według analizy PAN za lata 2014 - 2018, Konin znajduje się na liście miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze i powiększających swój dystans rozwojowy.

Wobec tych okoliczności pojawia się powszechna opinia, że „Konin to miasto ludzi utrzymujących się z pracy za granicą, którzy zarobione tam pieniądze wydają w konińskich marketach i dają pracę tym, którzy pozostają na miejscu. Młodzi przenoszą się do dużych miast nie widząc dla siebie perspektyw w Koninie, a znaczna część społeczeństwa to osoby starsze, emeryci i renciści, których odsetek z roku na rok się powiększa”. Jest to obraz w znacznej mierze przejaskrawiony i uproszczony, dający jednak do myślenia. Zagraniczna migracja zarobkowa, choć ważna z punktu widzenia lokalnego rynku pracy, nie rozwiąże wszystkich problemów zawodowych konińskiej społeczności.

## Wnioski

---

Rozwój powiatu konińskiego oraz miasta Konina nastąpił w końcówce lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku. Od czasu powstania kopalni węgla brunatnego i uruchomienia elektrowni „Konin” oraz elektrowni „Pątnów”, następował dynamiczny rozwój miasta. Samo miasto oraz przyległe do niego tereny stały się kluczowym ośrodkiem energetyki w Polsce. Z czasem rozwinęły się kolejne gałęzie przemysłu, np. Huta Aluminium „Konin”. Znaczna część mieszkańców dawnego województwa konińskiego znalazła zatrudnienie w „konińskim przemyśle”. Warto przypomnieć, że potrzeby w zatrudnieniu były tak duże, że chętnie ściągano nowych pracowników z ościennych województw. Sytuacja taka miała miejsce do końca lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Wiek XXI przyniósł wiele zmian. Przede wszystkim złoża węgla brunatnego zostały w znacznej mierze wyeksploatowane, co spowodowało powolne ale systematyczne cięcia zatrudnienia. Dla wielu osób remedium na te problemy jest m.in. zagraniczna migracja zarobkowa. Analizując to zjawisko na terenie Wielkopolski Wschodniej w ostatnich latach można sformułować poniżej przytoczone wnioski i spostrzeżenia.

1. Osoby figurujące w ewidencjach bezrobotnych powiatowych urzędów pracy subregionu konińskiego, które podejmują pracę zarobkową za granicą najczęściej wybierają Niemcy jako kraj zatrudnienia. Od wielu lat jest to główny kierunek wyjazdów. Wynika to m.in. z położenia geograficznego Wielkopolski oraz z zasłóci historycznych i tradycji emigracyjnych Wielkopolski Wschodniej. W dalszej kolejności wymienić należy Holandię i Francję.
2. Dominującą formą poakcesyjnej mobilności zarobkowej na terenie subregionu konińskiego są migracje sezonowe (cykliczne), gdzie zdecydowana większość wyjeżdżających przebywa za granicą krócej niż 12 miesięcy. Taki też charakter miały wyjazdy do pracy w 2023 i 2024 roku.
3. Głównymi powodami emigracji zarobkowej w 2023 i 2024 roku były, podobnie jak w latach poprzednich, uwarunkowania ekonomiczne. Brak odpowiednich ofert pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, a przede wszystkim różnice poziomu płac. W odniesieniu do części wyjeżdżających jest to chęć, a w przypadku pozostałych konieczność poprawy sytuacji życiowej własnej i członków rodziny.

4. Wśród wyjeżdżających kobiety stanowią większość. Zarówno w 2023 jak i 2024 roku liczba kobiet wśród wyjeżdżających ogółem była większa i wynosiła odpowiednio 60% i 58%. Podobnie sytuacja wyglądała wśród osób podejmujących zatrudnienie w Niemczech (2023 – 58%, 2024 – 56%).
5. Największy odsetek wśród wyjeżdżających ogółem stanowiły osoby w przedziale wiekowym pomiędzy 26 a 49 lat: 48% w 2023 r. i 44% w 2024 r. Natomiast wśród młodych - 25 lat i poniżej, wartości te były następujące: 27% w 2024 r. i 22% w 2023 r.
6. Najwięcej osób wyjeżdżających legitymowało się wykształceniem zawodowym na poziomie zasadniczym (2023 – 29%, 2024 – 24%) oraz średnim (2023 – 21%, 2024 – 20%). Trzecią co do wielkości grupę stanowiły osoby bez zawodu legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (2023 – 15%, 2024 – 17%). Równocześnie należy zauważyć, że praca sezonowa przy zbiorach nie wymaga co do zasady posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych, ale głównie zdrowia i siły fizycznej.
7. Dla wielu mieszkańców subregionu konińskiego praca sezonowa (cykliczna) za granicą stała się sposobem na życie. Niewątpliwą korzyścią wyjazdów jest wzrost dochodów gospodarstw domowych oraz wzrost wpływów z transferów zagranicznych, a także w mniejszym wymiarze inwestowanie w kraju zarobionych oszczędności. Z drugiej jednak strony powoduje bierność zawodową podczas przerw i pobytów w Polsce.
8. Zdecydowana większość wyjeżdżających mieszkańców subregionu konińskiego podejmuje od lat zatrudnienie w Niemczech przy pracach sezonowych, co powoduje, że ich znajomość niemieckich przepisów i realiów jest wystarczająca. Korzystanie z usług pośrednictwa pracy w ramach EURES występuje przy pierwszym wyjeździe. Później, już po nawiązaniu kontaktu z pracodawcą osoby wyjeżdżają bez pośrednictwa EURES.

## Zakończenie

---

Pod względem gospodarczym region Wielkopolski Wschodniej jest w trudniejszej sytuacji niż pozostała część województwa, szczególnie pod względem poziomu bezrobocia, a także średniego wynagrodzenia. Zagraniczna migracja zarobkowa, niewątpliwie ważna z gospodarczego punktu widzenia, nie rozwiąże jednak wszystkich problemów, z którymi borykają się tutejsi mieszkańcy. Koniec epoki węgla i związany z tym spadek liczby pracowników branży węgla brunatnego oraz powiązanych z nim sektorów stwarza nowe wyzwania w kontekście społecznym, gospodarczym i środowiskowym. Region koniński, od wielu lat uzależniony od wydobycia węgla brunatnego, musi na nowo określić swoją tożsamość gospodarczą. W procesie łagodzenia negatywnych skutków zachodzących przemian bierze również udział Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jako partner wiodący realizując projekt „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników Grupy Kapitałowej Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin (GK ZE PAK) zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy. „Droga do zatrudnienia po węglu””. Projekt ten, obejmujący obszar Wielkopolski Wschodniej, tj. powiaty kolski, koniński, słupecki i turecki oraz miasto Konin, jest klasycznym przykładem sprawiedliwej transformacji.

Projekt zakłada działania mające na celu łagodzenie negatywnych skutków transformacji energetycznej. Celem jest doprowadzenie uczestników projektu do zatrudnienia u nowego pracodawcy i utrzymanie trwałości nowego miejsca pracy lub uruchomienia własnej działalności gospodarczej. Projekt skierowany jest bezpośrednio do pracowników GK ZE PAK zagrożonych utratą zatrudnienia, byłych pracowników, którzy stracili pracę w kopalniach lub elektrowniach a także osób pracujących w spółkach zależnych i podmiotach ściśle powiązanych z łańcuchem dostaw dla sektora wydobywczo-energetycznego. Wsparcie nie ogranicza się tylko do samych górników czy energetyków. Obejmuje również ich domowników (małżonków, partnerów, dzieci), jeśli transformacja sektora wpłynęła na stabilność finansową całego gospodarstwa domowego.

Pojawia się więc możliwość a wręcz konieczność zagospodarowania istniejącej infrastruktury oraz wykorzystania potencjału w postaci kompetencji pracowników odchodzących z górnictwa i energetyki konwencjonalnej w rozwijających się na terenie

subregionu konińskiego branżach, takich jak transport–spedycja–logistyka (TSL), Sektor Odnawialnych Źródeł Energii (OZE), czy też przyszłościowo turystyka.

Zagospodarowanie terenów pokopalnianych otwiera możliwości stworzenia w nieodległej przyszłości nowej oferty turystycznej, która bezpośrednio generuje miejsca pracy w usługach, gastronomii i hotelarstwie. Przykładem może być rekultywacja wodna, a więc tworzenie pojezierzy antropogenicznych z bazą do sportów wodnych. Wreszcie promocja regionu jako „zielonych płuc” odzyskanych dzięki nowoczesnym technologiom środowiskowym w ramach ekoturystyki.

Sektor Odnawialnych Źródeł Energii jest naturalnym następcą górnictwa, ponieważ wymaga podobnych kompetencji technicznych (elektryka, mechanika, utrzymanie ruchu). Branża OZE może stanowić nową perspektywę dla pracowników. Nie sposób pominąć programów szkoleniowych dla monterów instalacji PV, serwisantów turbin wiatrowych oraz specjalistów od pomp ciepła.

Posiadanie bardzo dobrze rozwiniętej infrastruktury transportowej (koleje, szerokie drogi dojazdowe, bliskość autostrady) ma kluczowe znaczenie w branży TSL. Można tu wskazać budowę nowoczesnych magazynów na terenach przemysłowych, które są już skomunikowane z siecią krajową. W ramach przyszłego „zielonego transportu” – istotne będzie także wykorzystanie energii z lokalnych OZE do zasilania flot pojazdów.

Warto przytoczyć w tym miejscu powiat turecki, jako przykład rozwiniętego obszaru usług TSL, powstałego w wyniku transformacji Wielkopolski Wschodniej. Bezpośrednie sąsiedztwo autostrady A2 (węzeł Żdźary) oraz drogi krajowej DK 72 sprawia, że jest to dogodne miejsce dla lokalizacji dużych hal magazynowych obsługujących nie tylko Polskę centralną, ale i rynki zachodnie.

Powiat turecki wykorzystuje również swój potencjał w obszarze zielonej energii (m.in. wielkie farmy fotowoltaiczne w gminie Brudzew). Dla branży TSL to szansa na możliwość budowy stacji ładowania pojazdów ciężarowych oraz docelowo stacji tankowania wodorem, wytwarzanym przy wykorzystaniu energii z OZE).

Pracownicy sektora wydobywczego posiadają cechy kluczowe dla branży TSL. Operatorzy maszyn górniczych łatwo przekwalifikowują się na operatorów wózków widłowych wysokiego składowania czy kierowców pojazdów specjalistycznych. Dyscyplina pracy i rygorystyczne podejście do bezpieczeństwa, wyniesione z kopalni, są niezwykle cenione w dużych centrach logistycznych. Mechanicy naprawiający ogromne maszyny

górnicy, to również potencjalna kadra dla firm zajmujących się serwisowaniem flot transportowych. Mimo że skala maszyn jest inna, fundamenty techniczne pozostają zbliżone, a mechanicy górniczy często wnoszą "ekstra" umiejętności, których brakuje pracownikom serwisującym wyłącznie auta dostawcze.