Rozmowa z doradcą EURES - Zastępcą Kierownika Wydziału Aktywizacji Zawodowej na temat zarobkowych wyjazdów zagranicznych

WUP Poznań Data publikacji: 24.08.2021

Kto najczęściej korzysta z zarobkowych wyjazdów zagranicznych?
Czy myśląc o takich wyjazdach, możemy mówić o konkretnej grupie osób?

Każdy może skorzystać i rzeczywiście tak to wygląda w praktyce. W tej grupie są zarówno osoby, które kończą szkołę średnią i wyjeżdżają w wakacje przed studiami, jak i osoby krótko przed emeryturą. Możemy mówić o pracownikach sezonowych oraz tych decydujących się na wyjazd na stałe. Przekrój osób jest szeroki.

Czy za granicę wyjeżdża się tylko w sezonie wakacyjnym, czy można podjąć taką decyzję również przez pozostałą część roku?

Jest wiele możliwości wyjazdów i to przez cały rok. Należy jednak rozgraniczyć oferty wyjazdów: z sieci EURES, czyli Europejskich Służb Zatrudnienia, za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia, bądź poprzez osobiste kontakty.
Doradcy EURES w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu, realizując oferty EURES, mają na uwadze sytuację na lokalnym rynku pracy. Obserwują, jacy pracownicy wyjeżdżają
z województwa, zwracają uwagę czy są to pracownicy sezonowi, stali, czy mają kwalifikacje potrzebne w naszym regionie. Uwzględniają w analizach zapotrzebowanie na specjalistów.
Rekrutacje, które powodowałyby odpływ poszukiwanych fachowców nie mogą być prowadzone, ponieważ zaburzyłoby to równowagę lokalnego rynku.
Jeżeli natomiast chodzi o rekrutacje w odniesieniu do pór roku, to można wyróżnić oferty sezonowe np. w rolnictwie na początku roku lub w hotelarstwie w okolicach marca/kwietnia. W tym sensie system sezonowy wyznacza rytm rekrutacji.

To istotne, że doradcy EURES monitorują lokalny rynek pracy pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje. Zwiększa się wtedy prawdopodobieństwo, że na przykład budowlańcy nie wyjadą, wtedy kiedy są najbardziej potrzebni.

Ten czynnik brany jest pod uwagę od wielu lat. My jako Wielkopolska czujemy odpowiedzialność praktycznie od 2004 roku, czyli od wejścia Polski do Unii Europejskiej. Nawet gdy stopa bezrobocia w Polsce była wysoka, to w województwie wielkopolskim sytuacja była znacznie lepsza niż w reszcie kraju. Mieliśmy świadomość, że odpływ pracowników z naszego rynku spowoduje braki i rzeczywiście lokalni pracodawcy jako pierwsi odczuli deficyt w tym zakresie. Od początku wejścia do Unii Europejskiej i zarobkowych wyjazdów za granicę sprawdzaliśmy balans nie tylko rynku, który chce od nas pozyskać pracowników, ale przede wszystkim w naszym regionie - który pracowników wysyła.
Na chwilę obecną mamy najniższą stopę bezrobocia nie tylko w Polsce, ale w ogóle w skali europejskiej, więc wygląda na to, że równowagę udaje się utrzymać.

A co możemy powiedzieć o przekroju społecznym wyjeżdzających za granicę?
Czy zmienił się na przestrzeni ostatnich lat?

Przekrój zmieniał się w zależności od sytuacji na naszym rynku i rynkach docelowych. W pierwszych latach otwarcia granic obserwowaliśmy masowe wyjazdy pracowników: sezonowych, stałych, wykwalifikowanych, niewykwalifikowanych. Później to się zmieniało. Masowo wyjeżdżali pracownicy

wykwalifikowani np. jako operatorzy CNC, z branży budowalnej, ślusarze, spawacze. Gdy tych specjalistów zaczęło brakować, rekrutacje zmieniły swój charakter, z masowego na bardziej wyspecjalizowane, z dobrymi warunkami płacowymi.

Jaki charakter najczęściej mają wyjazdy do pracy za granicą – sezonowy czy stały?

To zależy od tego z jakiego źródła pochodzi oferta. Oferty EURES dotyczą tylko wycinka rynku. Jaki charakter będą miały oferty i jakich zawodów będą dotyczyć. Będzie to odzwierciedlało wspomniany już balans lokalnego rynku. Prywatne agencje bądź inne podmioty nie muszą brać tego czynnika pod uwagę. Będą kierować się realnym (większym) zapotrzebowaniem, czynnikiem ekonomicznym. Różnice będą widoczne w zależności od kanału emigracyjnego.

W takim razie oferty EURES są częściej ofertami pracy stałej czy sezonowej?

Zarówno stałe jak i sezonowe, w zależności od pory roku. Wiosną i latem więcej jest ofert sezonowych w rolnictwie i turystyce, jesienią pojawia się więcej ofert pracy stałej.

Czy pracownicy po sezonowych wyjazdach decydują się zostać na stałe w kraju, w którym pracowali?

Wszystko zależy od założeń początkowych osoby wyjeżdzającej. Niektórzy zakładają wyjazd na krótki sezon i trzymają się planu. Inni podejmują pracę sezonową jednak powracają do swojego pracodawcy co sezon, więc mamy tu do czynienia z regularnymi wyjazdami
i powrotami.
Dużo też zależy od miejsca docelowego. Jeśli np. pracownik sezonowy pracuje w hotelu
w kurorcie, to nawet jeśli chciałby zostać, nie ma takiej możliwości z uwagi na zakończenie sezonu. Dla przykładu, na Balearach czy wyspach greckich pracownikami sezonowymi są nie tylko obcokrajowcy, ale także rodzimi pracownicy, migrujący np. z Aten na sezon turystyczny, a po tym okresie wracają w rodzinne strony.
Innym przykładem jest Holandia - kraj z największą liczbą ofert prac sezonowych. Ten rynek jest obsługiwany w dużej mierze przez agencje pracy tymczasowej i daje możliwości, aby pozostać tam i pracować u kolejnych pracodawców.

Dlaczego ludzie wracają po latach spędzonych w pracy za granicą?

Decydują o tym bardzo różne czynniki. Nie ukrywam, że powroty osób, które spędziły za granicą wiele lat, nie są łatwym doświadczeniem. Czasami te osoby są przymuszone w jakiś sposób do powrotu a czasem jest to świadoma i przemyślana decyzja. Są też takie osoby, które wyjeżdżały z myślą o pozostaniu dłużej za granicą, ale czynniki zewnętrzne zmusiły je do powrotu. Szczególnie mam tu na myśli osoby młode, które wyjechały od razu po studiach tuż po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, nie miały doświadczenia w Polsce, a teraz zmuszone są do powrotu np. z powodu choroby rodziców, którzy wymagają opieki lub konieczności przejęcia rodzinnego przedsiębiorstwa gdy są jedynymi spadkobiercami.
Obojętnie jaka jest przyczyna, takie powroty po wielu latach nie są łatwe.

Ze względu na nasze polskie realia?

Tak, dotyczy to zwłaszcza osób, które wcześniej nie miały doświadczenia na rynku pracy w Polsce, pomijając czynnik wyższego wynagrodzenia za granicą, ale też hierarchii, systemu pracy, podejścia pracodawcy. Gdy wracają po kilkunastu latach, pomimo poprawy aspektu finansowego w Polsce, taki powrót może stwarzać problemy.

Muszę powiedzieć, że my jako doradcy zawodowi stykamy się z tym trudnym doświadczeniem powrotu do kraju naszych klientów. Zwłaszcza pandemia i Brexit wymusiły wiele decyzji
o powrocie. Miałam na przestrzeni kilkunastu miesięcy klientów, którzy za granicą prowadzili własny biznes, trafiają teraz w inne realia i nie do końca potrafią się odnaleźć. Kolejną grupą są klienci, którzy po wieloletnich pobytach w miejscu, gdzie mieszkało wielu Polaków wracają i nie znają angielskiego na poziomie, którym można byłoby się pochwalić
w CV.

Wracając do wyjazdów zagranicznych. Jak dobrze się do nich przygotować i gdzie szukać informacji?

Można kontaktować się z doradcami EURES w Polsce, pytając o realia życia i pracy w danym miejscu bądź szukać ich już w miejscu docelowym. Na oficjalnych stronach EURES (przyp. *www.eures.praca.gov.pl*) można szukać informacji o warunkach życia i pracy w kraju, do którego planuje się wyjechać. Doradcy mogą podpowiedzieć jeszcze inne, bardziej szczegółowe źródła informacji - warto z tego skorzystać. To bardzo ważne, żeby do takiego wyjazdu dobrze się przygotować.

Kiedyś organizowaliście spotkania, na których zapoznawaliście osoby zainteresowane wyjazdem z warunkami życia i pracy w danym kraju. Rozumiem, że teraz tego typu informacje można znaleźć w Internecie.

Tak, pandemia to bardzo zmieniła. Stacjonarne rekrutacje, które wcześniej prowadziliśmy były uzupełniane o spotkanie zapoznające uczestników z warunkami życia w danym kraju. Teraz te informacje przekazywane są poprzez nowoczesne kanały komunikacji: telefonicznie, mailowo, online.

Czy teraz rekrutacje także przeprowadzane są online?

Tak, choć rzeczywiście w Wielkopolsce z roku na rok odbywa się coraz mniej rekrutacji, dlatego że nie było takiego zainteresowania wyjazdami. Jeśli pracodawca zagraniczny chce przeprowadzić rekrutację, stosowana jest formuła online.

Trudno nie odnieść się w naszej rozmowie do kontekstu pandemii COVID - 19.
Czy wpłynęła ona na liczbę i jakość ofert pracy za granicą?

Pandemia wpłynęła na wyjazdy zagraniczne. Największy szok wszyscy przeżyli w marcu i kwietniu 2020 roku. Oferty zagraniczne były całkowicie wstrzymane, co dla wielu pracodawców było ogromnym problemem - był to początek sezonu rolniczego. Rolnicy
w wielu krajach wiedzieli, że plony będą do zebrania i to był nie lada problem z powodu granic zamkniętych przez kilka tygodni.
Odmrażanie zaczęło się od ofert sezonowych w rolnictwie i co do zasady, w czerwcu 2020 roku realizacja ofert powróciła do normy. Oczywiście wiele rzeczy się zmieniło: samo przekraczanie granic jest nieco utrudnione, ale oferty się pojawiają i mimo wszystko są realizowane.

Czy na skutek pandemii zmienił się charakter wyjazdów zarobkowych?

Zmienił się, ale to wbrew pozorom pozytywna zmiana. Wyjazdy są bardziej przemyślane i lepiej przygotowane, a to z tego powodu, że przed pandemią wiele osób dość spontanicznie traktowało wyjazdy zarobkowe. Sama świadomość, że być może będzie problem z przekroczeniem granicy, zajdzie konieczność odbycia kwarantanny, skłania osoby planujące wyjazd do bardziej świadomego poszukiwania informacji o każdym aspekcie wyjazdu.

Wiele osób, które wcześniej nie przygotowywały się starannie, teraz to robią i z pewnością na tym lepiej wychodzą.
Zmiany zaszły także w częstotliwości powrotów - osoby, które pracowały stosunkowo blisko, w Niemczech, Belgii, Holandii i wracały do domu bardzo często, miały to w pewnym momencie bardzo utrudnione.

Czy szczepienie jest wymagane, aby podjąć pracę za granicą?

Nie, żaden kraj członkowski nie wymaga szczepień, są one dobrowolne, natomiast w znacznym stopniu będą one ułatwiać migracje zarobkowe. Od 1 lipca 2021 roku został wprowadzony
w krajach członkowskich unijny cyfrowy certyfikat covidowy, tzw. paszport covidowy, który ma na celu ułatwienie przekraczania granic. Unijny certyfikat będzie potwierdzał fakt bycia zaszczepionym, przejścia ważnych testów, bycia ozdrowieńcem. Z takim statusem łatwiej będzie przekraczać granice. Będzie to dawało przepustkę na okres jednego roku
i z pewnością ułatwi przemieszczanie się osobom poruszającym się w granicach Unii.

To może być duże ułatwienie w częstszych powrotach do domu...

Tak, oczywiście. Dotyczy to nie tylko pracy zarobkowej, ale jakichkolwiek wyjazdów, w tym turystycznych. Niemniej jednak możliwość regularnego powrotu do domu często jest ważnym argumentem w kontekście podjęcia decyzji o wyjeździe zarobkowym. W czasie pandemii takie powroty były utrudnione. Unijny cyfrowy certyfikat ułatwia podróżowanie.

Jak można ocenić poziom wiedzy społeczeństwa na temat wyjazdów zagranicznych?
W jakich obszarach pomimo dostępnych informacji nadal powtarzają się błędne decyzje?

Są duże możliwości pozyskiwania wiedzy na temat rynków, więc z roku na rok jest pod tym względem lepiej. Doradcy EURES starają się wskazywać rzetelne źródła informacji. To bardzo istotne, gdyż większość problemów wynika z niedostatecznego przygotowania. Natomiast błędy się powtarzają i nadal zdarzają się osoby, które wyjeżdżają bez jakiegokolwiek przygotowania i z reguły mają kłopoty z tego tytułu. Dużym problemem jest dość powszechne nieczytanie umów - dotyczy to nie tylko umów zarobkowych z agencjami zatrudniania bądź
z pracodawcami zagranicznymi, ale także umów dotyczących usług bankowych
i telefonicznych.
Z naszych bezpośrednich doświadczeń z klientami, jeszcze sprzed pandemii wynika, że osoby przyjeżdżające do urzędu, żeby podpisać dokumenty, robią to bez wcześniejszego ich przeczytania. W każdej takiej sytuacji uczulamy, że we własnym interesie należy wyrobić sobie nawyk czytania tego, co się podpisuje, zwłaszcza planując wyjazd za granicę. Dodatkowo, o ile to możliwe, warto skonsultować treść dokumentów z odpowiednią instytucją lub zaufaną osobą.

Na koniec chciałabym, aby jeszcze mocno wybrzmiało w naszej rozmowie dlaczego nie warto podejmować pracy za granicą „na czarno"?

Przede wszystkim jest to nielegalne. Zagrożeń jest jednak o wiele więcej. W pierwszych latach wejścia Polski do Unii Europejskiej wiele osób chciało podjąć pracę „na czarno", gdyż wiązało się to z pewnymi atutami ekonomicznymi - wyższą stawką „na rękę". To złudne przekonanie wynikało z wysokiej stopy bezrobocia w Polsce w okolicy 2004 roku. Wiele osób mających doświadczenie pracy w szarej strefie w Polsce kalkulowało sobie, że będzie to bardziej opłacalne. Jednak w krajach „starej" Unii nie ma takich „tradycji", ponieważ wysokość oraz nieuchronność kary dla pracodawców skutecznie oddalają od takich pomysłów. Jeżeli spotykamy się z ofertą pracy w szarej strefie, to możemy być pewni, że mamy do czynienia

z nieuczciwym podmiotem, który chce nas wykorzystać. Trzeba to wyraźnie powiedzieć, że konsekwencje pracy na czarno za granicą mogą być o wiele poważniejsze niż w kraju. Jeżeli to się będzie wiązało np. z utratą zdrowia w wypadku przy pracy, to koszty leczenia, hospitalizacji czy powrotu do Polski są bardzo wysokie. Kolejne konsekwencje wiążą się
z nieodprowadzaniem składek i brakiem umów w kontekście emerytalnym. Konsekwencje pracy „na czarno" za granicą są bardzo dotkliwe.

Czy skorzystanie z oferty EURES lub certyfikowanej agencji zatrudnienia jest gwarancją bezpiecznego wyjazdu?

Wszystkie oferty, którymi dysponują wojewódzkie urzędy pracy w ramach EURES są sprawdzone przez publiczne służby zatrudnienia. Agencje pracy, które działają legalnie, też są poddawane kontroli. Nawet jeśli oferta jest sprawdzona, warto dodatkowo się zabezpieczyć i na własną rękę poszukać informacji na temat pracodawcy czy miejsca docelowego.