

Małgorzata Wójcik

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie

Marcin Jaworek

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Zatrudnienie sezonowe w Niemczech na przykładzie dawnego województwa chełmskiego

Wstęp

W poniższym artykule postaramy się przybliżyć problemy z jakimi spotykają się osoby podejmujące pracę sezonową w Niemczech i jakie konsekwencje wynikają z decyzji podjętych przed wyjazdem.

O tym jak duże rozmiary przyjmuje to zjawisko świadczą szacunkowe dane według których w Niemczech co roku pracuje ponad 300 tys. Polaków. Wydaje się, że bardzo duże zainteresowanie niemieckim rynkiem pracy wynika przede wszystkim z bliskiego położenia Niemiec, a także ze względu na wysokość zarobków.

Osoby podejmujące pracę sezonową w Niemczech biorą pod uwagę bieżące korzyści, tzn. wynagrodzenie otrzymywane co miesiąc, zapominając często o konsekwencjach, wynikających z faktu, iż są cudzoziemcami i stosowane są wobec nich odmienne zasady. Inaczej też traktowani są przez polskie urzędy m.in. ZUS, US i urząd pracy. Dopiero po zakończeniu pracy

i powrocie do kraju zaczynają mnożyć się pytania i wątpliwości. Ze względu na skalę tego zjawiska chcielibyśmy skierować uwagę na sytuację osób pracujących sezonowo w Niemczech oraz po ich powrocie do kraju. Wątpliwości te pojawiają się w aspekcie uprawnień pracowniczych i ubezpieczenia społecznego.

Formy legalnego zatrudnienia sezonowego Polaków w Niemczech

Zatrudnienie sezonowe Polaków na terenie Niemiec odbywa się na mocy oświadczenia podpisanego w dniu 8 grudnia 1990 roku w Warszawie przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rzeczypospolitej Polskiej Jacka Kuronia i Federalnego Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Republiki Federalnej Niemiec Norberta Bluma o rozszerzonych możliwościach podejmowania pracy – obywatele polscy mogą podejmować zatrudnienie w Republice Federalnej Niemiec w charakterze pracowników sezonowych.¹

Główne cechy zatrudnienia sezonowego to:

1. Wiek pracowników sezonowych – ukończone 18 lat;
2. Okres zatrudnienia – 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego (rolnictwo, gastronomia) lub do 9 miesięcy (objazdowe imprezy rozrywkowe);
3. Nielimitowana liczba pracowników sezonowych;
4. Praca w następujących gałęziach gospodarki:
 - a) rolnictwo, hodowla, rybołówstwo,
 - b) ogrodnictwo, uprawa winorośli,
 - c) leśnictwo, myślistwo,
 - d) przemysł drzewny (np. tartaki),
 - e) produkcja żywności, przetwórstwo warzyw i owoców, wyrób soków,
 - f) gastronomia, hotelarstwo, zakłady noclegowe i żywieniowe,
 - g) pozostałe zakłady usługowe, wystawy, loterie, imprezy objazdowe.

¹ Podobne umowy Republika Federalna Niemiec podpisała również z Bułgarią, Słowacją, Chorwacją, Węgrami, Republiką Czeską, Rumunią i Słowenią.

W ramach umów o pracę sezonową stosowane są dwie formy zatrudnienia: umowy imienne i umowy anonimowe.

Umowy imienne

Dotyczą sytuacji, w której pracodawca niemiecki posiada i zgłasza imieniem konkretnego kandydata do pracy we właściwym dla miejsca zamieszkania pracodawcy niemieckim urzędzie pracy. Urząd pracy podejmuje w tym względzie decyzję. Decyzję tę akceptuje lub odrzuca Federalny Urząd Pracy (Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy w Bonn). W przypadku pozytywnej opinii imienną umowę przesyła do Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie. Po zarejestrowaniu umowa przesyłana jest do Wojewódzkiego Urzędu Pracy (lub jego filii) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania pracownika celem przekazania jej zainteresowanemu. Imienna umowa o pracę stanowi podstawę do ubiegania się o niemiecką wizę pobytową z prawem do pracy, którą to wizę przyszły pracobiorca otrzymuje w jednym (właściwym terytorialnie) z niemieckich konsulatów: w Warszawie, w Krakowie, w Gdańsku lub we Wrocławiu.

Umowy anonimowe

Zatrudnienie sezonowe anonimowe ma miejsce wówczas kiedy pracodawca niemiecki nie posiada kandydata do pracy i oczekuje jego wskazania przez stronę polską.

Oferta anonimowa otrzymywana określa:

- rodzaj wykonywanej pracy,
- miejsce pracy,
- wysokość wynagrodzenia,
- czas pracy,
- okres zatrudnienia,
- odpłatność za kwaterę i wyżywienie,

- stopień znajomości języka niemieckiego,
- wymagane uprawnienia (np. prawo jazdy),
- posiadanie doświadczenia zawodowego.

Wojewódzki Urząd Pracy poszukuje właściwego kandydata, który spełnia oczekiwania pracodawcy. W przypadku znalezienia odpowiedniego kandydata, wypełnia on podanie (Bewerbung für eine Beschäftigung bis zu drei Monaten in der Bundesrepublik Deutschland), następnie podanie to przekazywane jest drogą służbową (przez MGPIPS) stronie niemieckiej. Jeśli Federalny Urząd Pracy zaakceptuje wskazanego kandydata, przesyła do Ministerstwa Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej imienną umowę o pracę. Dalsze postępowanie jest analogiczne jak w przypadku umów imiennych. MGPIPS przekazuje tę umowę właściwemu dla miejsca zamieszkania pracownika wojewódzkiemu urzędowi pracy. Ten zaś zawiadamia o tym fakcie kandydata do pracy. Po otrzymaniu umowy o pracę sezonową kolejnym krokiem jest uzyskanie wizy z prawem do pracy, której koszt oscyluje w granicach ok. 200 złotych.

Przed wyjazdem do pracy, szczególnie w przypadku zatrudnienia anonimowego, pracownik ma obowiązek nawiązania kontaktu z pracodawcą i uzgodnienia terminu przyjazdu.

Za każde uzyskane zezwolenie na zatrudnienie pracownika cudzoziemca w ramach umowy sezonowej, pracodawca niemiecki zobowiązany jest do wniesienia opłaty na rzecz niemieckiego urzędu pracy w wysokości 60,0 euro.

Pracodawca otrzymuje zwrot pieniędzy w sytuacji gdy pracobiorca złoży w wojewódzkim urzędzie pracy pisemną rezygnację z pracy, a ten drogą służbową odeśle umowę wraz z rezygnacją do MGPIPS. Następnie umowa trafia na stronę niemiecką do ZAV. We wszystkich tych urzędach rezygnacja jest odnotowywana w rejestrach i bazach danych. Fakt ten daje możliwość pracownikom polskim ubiegania się o pracę u pracodawców oferujących lepsze warunki pracy.

Uprawnienia pracownicze z tytułu zatrudnienia sezonowego w Niemczech

Każdy kto podejmuje legalną pracę u pracodawcy niemieckiego, tzn. uzyskał stosowne zezwolenie władz niemieckich może uzyskać zaliczenie takiego stosunku pracy, jako okresu zatrudnienia w Polsce w ramach uprawnień pracowniczych oraz w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, o ubezpieczeniu społecznym i rodzinnym, jak również świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Postępowanie o takie zaliczenie regulują przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r. Nr 6 poz. 56), rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 1998 r. w sprawie trybu dokonywania wpłat na Fundusz Pracy przez obywateli polskich zatrudnionych za granicą u pracodawców zagranicznych (Dz.U. Nr 166, poz. 1241 z późn. zm. art. 49 ust. 1 pkt 1).

Warunkiem uzyskania takiego zaliczenia i przewidzianych polskim prawem świadczeń, jest opłacanie za czas zatrudnienia za granicą składki na Fundusz Pracy i ubezpieczenia społeczne. Wynoszą one odpowiednio 9,75% i 45% liczone od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce ogłaszanego co kwartał przez Główny Urząd Statystyczny. Wybór świadczeń zależy od pracownika.

Aby okres zatrudnienia w Niemczech zaliczony był do uprawnień pracowniczych należy:

- przed wyjazdem do pracy zadeklarować gotowość opłacania składek na Fundusz Pracy w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla miejsca zamieszkania,
- przekazywać składki na wskazane konto bankowe w terminie określonym w ustawie (do dziesiątego dnia następnego miesiąca za przepracowany miesiąc).

Wśród uprawnień pracowniczych do których wliczony jest okres zatrudnienia za granicą można wymienić:

Pośrednictwo pracy w wymiarze międzynarodowym

- prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego,
- urlop wychowawczy,
- nagroda jubileuszowa,
- dodatek za staż pracy,
- odprawa przy przejściu na emeryturę,
- odprawa pośmiertna
- zasiłek dla bezrobotnych.

W sytuacji gdy osoba wyjeżdżająca do pracy sezonowej jest zainteresowana uzyskaniem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego powinna:

- zgłosić przystąpienie do ubezpieczenia społecznego we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce oddziale ZUS,
- opłacać miesięczną składkę w wysokości 45% od deklarowanego zarobku za granicą nie niższego od przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w Polsce.

Dokonywanie wpłat do ZUS daje prawo do:

- opieki lekarskiej dla zatrudnionego za granicą podczas urlopu wypoczynkowego spędzanego w kraju,
- opieki lekarskiej dla członków rodziny pozostających w kraju,
- zasiłków rodzinnych i pielęgnacyjnych.

Osoba zainteresowana może upoważnić inną osobę do dokonywania w jej imieniu wpłat.

Wpłaty są dobrowolne, zaś w przypadku rezygnacji z ich wnoszenia, pobyt za granicą traktowany będzie jako przerwa w zatrudnieniu dla uprawnień pracowniczych. Okres zatrudnienia w Niemczech, w trakcie którego dokonywane były składki do niemieckiego ubezpieczenia społecznego, będzie stanowił podstawę do roszczeń o niemieckie świadczenia (zasiłki chorobowe, macierzyńskie, wypadkowe i emerytalno-rentowe).

Należy również pamiętać, iż po zakończeniu pracy w Niemczech pracodawca niemiecki zobowiązany jest do wystawienia świadectwa pracy (tzw. Arbeitsbestätigung).

Podatki

Wynagrodzenie otrzymywane z tytułu zatrudnienia podlega opodatkowaniu w Niemczech zgodnie z przepisami ustawy o podatkach od dochodów. Polscy pracownicy zaliczani zostają do pierwszej klasy podatkowej (najwyższej), tzw. Steuerklasse I, która wynosi ok. 20%, w zależności od wysokości stawki godzinowej, z uwagi na fakt przebywania w Niemczech bez rodzin. Każdy zatrudniony zobowiązany jest do pobrania z urzędu finansowego karty podatkowej (Lohnsteuerkarte) i złożenia stosownego oświadczenia za dany rok kalendarzowy. Jednakże w przypadku pracowników sezonowych, którzy są zatrudnieni do 50 dni roboczych pracodawca odprowadza tylko tzw. podatek zryczałtowany i pracownicy sezonowi nie mogą się w zasadzie ubiegać o zwrot podatku.

Zgodnie z umową między Polską Rzeczpospolitą a Republiką Federalną Niemiec w sprawie zapobieżenia podwójnemu opodatkowaniu w zakresie podatków od dochodu i majątku z 18 grudnia 1972 r. wraz z dodatkowym protokołem (Dz.U. z 1975 r. nr 31, poz. 163 ze zmianami) – dalej z umową polsko – niemiecką, wynagrodzenie jakie otrzymał polski pracownik za pracę w Niemczech nie podlega opodatkowaniu w Polsce. Podatek od tego wynagrodzenia został odprowadzony do niemieckiego urzędu skarbowego. Natomiast polskie urzędy sprawdzają jedynie, czy suma dochodów polskich i niemieckich nie kwalifikuje się (po odliczeniu ulg) do wyższego progu podatkowego, co wiąże się z koniecznością wyższego opodatkowania dochodów uzyskanych w Polsce (zasada progresji). W przypadku, gdy osoby w danym roku otrzymywały wynagrodzenie jedynie za pracę w Niemczech, nie muszą składać w Polsce w związku z tym zeznania podatkowego, ponieważ uzyskane wynagrodzenie nie ma wpływu na wysokość opodatkowania w Polsce.

Ochrona prawna

Zatrudnienie pracowników polskich następuje na podstawie zawartej na piśmie umowy o pracę i zgodnie z uzgodnioną między państwami procedurą. Polscy pracownicy zawierają umowy określone w czasie, które kończą się z upływem terminu ich ważności – bez wypowiedzenia. W sytuacji rażącego naruszenia praw bądź nie wywiązywania się pracodawcy ze swoich obowiązków, pracownik może zgłosić ten fakt w niemieckim urzędzie pracy. Natomiast ewentualna pomoc ze strony polskich placówek konsularnych polega na udzieleniu zwrotnej pożyczki na powrót do Polski.

Ubezpieczenie społeczne

Polscy pracownicy w Niemczech podlegają zasadniczo obowiązkowi ubezpieczenia w zakresie ubezpieczeń społecznych (kasa chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i ubezpieczenie na wypadek bezrobocia). Za wyjątkiem ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenie społeczne przestaje być obowiązkowe wtedy, gdy zatrudnienie w przeciągu jednego roku (nie roku kalendarzowego) nie przekroczy dwóch miesięcy lub 50 dni roboczych i nie ma ono charakteru zawodowego. Zawodowość nie występuje zwłaszcza przy zatrudnianiu uczniów, studentów, gospodyń domowych, pracowników samodzielnych oraz podczas płatnego urlopu wypoczynkowego. Dla udokumentowania zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia, pracobiorca musi przedłożyć pracodawcy kwestionariusz dla stwierdzenia podlegania lub zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia. Jeżeli pracobiorca nie jest ubezpieczony na wypadek choroby, to pracodawca zawrze dla niego porównywalne prywatne ubezpieczenie na wypadek choroby. W przeciwnym wypadku pracodawca ponosi pełne ryzyko finansowe w razie choroby pracobiorcy.

Przebieg pośrednictwa

Wątpliwości pojawiają się już od chwili odbierania umowy w wojewódzkim urzędzie pracy, aż do powrotu do kraju dlatego prześledzę cały ten proces i zwrócę uwagę na wątpliwości w poszczególnych etapach.

Odbierając umowę o pracę sezonową beneficjenci otrzymują „Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy / zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych”. Jest to 2 – stronicowy uniwersalny druk, gdzie każda z osób pobierających umowę powinna zaseregować swoją osobę w jedną z przedstawionych sytuacji:

- 1) zatrudnienie w kraju pochodzenia
- 2) samodzielna działalność w kraju pochodzenia
- 3) brak zatrudnienia
- 4) nauka szkolna/ studia wyższe
- 5) renta i emerytura
- 6) gospodyni domowa
- 7) inne dane

W zależności od statusu osoby wypełniającej druk informacje potwierdzane są przez:

- pracodawców wraz z podaniem czy wyjazd do Niemiec odbywa się w ramach urlopu płatnego, bezpłatnego czy zwolnienia z pracy,
- KRUS jeśli osoba wyjeżdżająca do pracy sezonowej opłaca składki na rolnicze ubezpieczenie społeczne, wójta gminy właściwego dla miejsca gdzie rolnik ma swoje pole, bądź samą osobę zainteresowaną gdy ta prowadzi działalność gospodarczą,
- szkołę lub wyższą uczelnię w sytuacji gdy umowę o pracę otrzymała osoba ucząca się lub studiująca,
- ZUS w przypadku rencistów lub emerytów. Dopuszcza się też możliwość przedstawienia niemieckiemu pracodawcy kserokopii odcinka renty lub emerytury,
- powiatowy urząd pracy na podstawie ewidencji bezrobotnych z danego powiatu.

Druki te zostały przekazane wojewódzkim urzędом pracy przez stronę niemiecką za pośrednictwem MGPIPS. Są one potrzebne pracodawcom niemieckim zatrudniającym Polaków do zwolnienia bądź obowiązku ubezpieczenia pracowników polskich „dla celów ubezpieczeniowo-prawnej oceny zatrudnienia” – jak można przeczytać w druku.

Pracodawcy z reguły wolą zatrudniać osoby pracujące, rolników, osoby prowadzące działalność gospodarczą, rencistów lub osoby uczące się, gdyż są oni zwolnieni z opłaty dużej części składek na ubezpieczenie społeczne (kasę chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie emerytalne, wypadek bezrobocia). Dzięki temu koszty, które ponosi pracodawca niemiecki zmniejszają się. Inaczej jest w przypadku osób bezrobotnych lub utrzymujących się z innych źródeł niż wyżej wymienione. W przypadku tych osób pracodawca ponosi pełne koszty ubezpieczenia. Z tego też powodu pracodawcy stawiają często Polakom warunek, aby przedłożyli „Kwestionariusz” wypełniony w odpowiedni sposób, dający możliwość korzystania z ulg. Nacisk na polskich pracowników jest tak duży, że w sytuacji gdy są oni osobami bezrobotnymi niezarejestrowanymi, bojąc się utraty możliwości pracy, wykazują, że są ubezpieczeni. Zagrożeni lub nieświadomi działają na swoją niekorzyść, ponieważ w Niemczech nie podlegają obowiązkowi ubezpieczeniowemu w całości. Są tylko ubezpieczeni z tytułu następstw nieszczęśliwych wypadków.

W trudnej sytuacji znajdują się także osoby będące w okresie wypowiedzenia, bądź mające umowę o pracę na czas określony. Zdarza się sytuacja, i to nie sporadyczna, że osoby te odbierając umowę w urzędzie pracy są jeszcze osobami pracującymi. Pracodawca potwierdza więc stosunek pracy, choć w krótkim czasie zostaje on rozwiązany i dana osoba przed wyjazdem do pracy sezonowej faktycznie jest osobą bezrobotną niezarejestrowaną, a więc nie są odprowadzane składki ubezpieczeniowe. Pracodawca niemiecki jest także zwolniony z tego obowiązku. Wówczas, podobnie jak poprzednio, Polak – pracownik sezonowy pozostaje nie ubezpieczony w Polsce, zaś w Niemczech pracodawca nie ma obowiązku go ubezpieczyć poza ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Kolejnym paradoksem jest sytuacja osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, które mają obowiązek zgłoszenia podjęcia pracy. Zgłaszając podjęcie pracy sezonowej robią to z kilkudniowym czy kilkutygodniowym wyprzedzeniem. W tym czasie urząd pracy potwierdza im, że pozostają w ich rejestrach. Jednak z dniem rozpoczęcia pracy są wykreśleni z tego rejestru z tytułu podjęcia pracy za granicą. A więc zmienia się ich status i stają się osobami pracującymi. Przystają więc podlegać ubezpieczeniu społecznemu w Polsce, ale w Niemczech nie podlegają pełnemu ubezpieczeniu.

Zdarza się, że renciści podejmujący prace sezonową w Niemczech nie przedkładają druku „Kwestionariusza” do ZUS, lecz w zamian dołączają kopię odcinka renty. Wynika to z obawy przed utratą świadczenia. Zdarzały się bowiem przypadki, że osoba będąca na rencie przedłożyła druk „Kwestionariusza” w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. ZUS potwierdził fakt przebywania na rencie, ale w krótkim czasie nakazał stawienie się na Komisję w celu ustalenia stanu zdrowia osoby wyjeżdżającej do pracy, a w konsekwencji wstrzymał wypłatę świadczenia wraz z uchYLENIEM renty.

Następna rubryka w „Kwestionariuszu” to „Pełnienie funkcji gospodyni domowej w kraju pochodzenia”. Rubryka ta najczęściej jest wypełniana przez kobiety bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy, nie uczące się, korzystające z pomocy społecznej. Wypełnienie jej nie wymaga potwierdzenia przez instytucje, wystarczy zakreślić odpowiedź „tak” lub „nie”. Niestety w Polsce, w odróżnieniu od Niemiec, status gospodyni domowej jest inny i nie są z tego tytułu odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne. Jednak stronie niemieckiej wystarczy deklaracja osoby wypełniającej druk, że jest gospodynią domową i pracodawca zwalniany jest ze składek na kasę chorych, ubezpieczenie pielęgnacyjne, ubezpieczenie od bezrobocia i ubezpieczenie emerytalne.

Pracodawcy niemieccy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób, które wypełniają „Kwestionariusz” w punkcie „Inne dane”. Polacy wpisują nie raz, że są np. na utrzymaniu rodziny (w Polsce dotyczy to najczęściej osób bezrobotnych niezarejestrowanych). Nie uprawnia to jednak pracodawcę

niemieckiego do korzystania z ulgi w postaci mniejszej składki na ubezpieczenie społeczne i dlatego niechętnie zatrudniają takie osoby. I znów sytuacja powtarza się. W obawie przed utratą szansy zarobkowania Polacy potwierdzają, informację o ubezpieczeniu na terenie kraju, pozbawiając się w ten sposób ubezpieczenia (poza ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków, które jest obowiązkowe).

Ponadto w wojewódzkim urzędzie pracy oprócz umowy i „Kwestionariusza” przyszli pracobiorcy zostają zapoznani z możliwością dokonywania wpłat na Fundusz Pracy z tytułu podjęcia pracy za granicą. Wpłaty te są zmienne co kwartał i na dzień dzisiejszy wynoszą około 210 zł za miesiąc (9,75% przeciętnego wynagrodzenia). Wpłaty są dobrowolne, jednak szczególnie wskazane osobom pobierającym zasiłek dla osób bezrobotnych. Dzięki wpłatom na Fundusz Pracy osoba powracająca z wykonywania pracy sezonowej w Niemczech będzie mogła uzupełniająco odebrać pozostałe należne zasiłki. Jednak problem polega na tym, że osób bezrobotnych najczęściej nie stać na dokonywanie comiesięcznych wpłat. Szczególnie, że wpłat tych należy dokonywać w trakcie wykonywania pracy, w ustalonych terminach i w odpowiedniej wysokości. Nie można ich dokonać po zakończeniu pracy, jednorazowo chociaż taka możliwość byłaby najbardziej optymalna dla wyjeżdżających do pracy. Dopiero w tym momencie dysponują oni większą ilością pieniędzy i dokonanie wpłat nie jest wielkim obciążeniem. Wpłata w innym terminie niż ustawowo ustalony powoduje utratę prawa do zasiłku, bez możliwości zwrotu pieniędzy, bo tego nie przewiduje ustawodawca. W sytuacji gdy wpłaty dokonuje osoba trzecia, nie zawsze dokładnie poinformowana przez osobę wyjeżdżającą, zdarzają się przypadki wpłat z opóźnieniem czy nie w pełnej wysokości. Skutkuje to wówczas utratą źródła dochodu jakim jest zasiłek dla bezrobotnych. Wówczas strata tych osób jest podwójna: utrata prawa do zasiłku i koszty poniesione z tytułu dokonania wpłat składek na Fundusz Pracy.

Jeszcze większy kłopot sprawia sytuacja zaliczenia pracy sezonowej w Niemczech do uprawnień emerytalno-rentowych. Ze względu na wysoką składkę (45% przeciętnego wynagrodzenia, około 950 zł) żadna z osób podejmująca pracę sezonową nie deklaruje i nie dokonuje wpłat z tego tytułu.

Z tego samego powodu nie robią też tego pracodawcy niemieccy. Z comiesięcznego wynagrodzenia Polaków nie są odprowadzane składki emerytalno-rentowe. Pracodawcę zwalnia z obowiązku dokonywania wpłat na ubezpieczenie emerytalne dostarczony przez polskich pracowników „Kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczeniowy/zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego polskich pracobiorców sezonowych”. Zatem praca sezonowa, chociaż legalna nie jest wliczana do okresu uprawniającego do emerytury w Polsce, ani nie będzie uprawniać do częściowej emerytury niemieckiej².

W momencie gdy interesant odbierze umowę o pracę i dokona formalności wizowych wyjeżdża do pracy w Niemczech. Pracownik polski podlega ubezpieczeniom, ale dopiero z chwilą podjęcia pracy na terenie Niemiec. Jednak w trakcie dojazdu do pracodawcy pracownik nie jest chroniony przez prawo niemieckie. Dlatego Polacy wyjeżdżający do pracy winni ubezpieczyć się na przejazd do pracy i do momentu rozpoczęcia pracy. Były przypadki, gdzie pracownik po przyjeździe do Niemiec, a przed przystąpieniem do pracy uległ wypadkowi. W sytuacji braku ubezpieczenia pracownik musiał sam ponosić koszty leczenia, które w Niemczech są w porównaniu do Polski bardzo wysokie. Niestety tylko sporadycznie zdarzają się przypadki ubezpieczenia na przejazd do pracodawcy. Powód jest jeden – brak pieniędzy. W przypadku choroby zostaje zachowane prawo do wynagrodzenia, jeśli pracownik przepracował wcześniej co najmniej 4 tygodnie.

A co z ubezpieczeniem rodziny osoby wyjeżdżającej? Sytuacja jest prosta gdy członkowie rodziny są osobami pracującymi, uczącymi się czy rencistami. W tych przypadkach są osobami ubezpieczonymi. O wiele trudniejszy jest przypadek osób bezrobotnych samotnie wychowujących mało-

² Aby otrzymać emeryturę niemiecką, pracodawca musi przede wszystkim odprowadzać składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe do tzw. Landesversicherungsanstalt LVA, a pracownik musi posiadać numer i książeczkę ubezpieczeniową. W myśl niemieckich przepisów osoba, która przepracowała w Niemczech co najmniej 6 miesięcy i ma co najmniej 60 miesięcy ubezpieczeniowych nabywa prawo do emerytury. Warto pamiętać, że do pobierania emerytury są obecnie uprawnione osoby, które ukończyły 65 rok życia i dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn. Wysokość emerytury niemieckiej zależy od wysokości wcześniej odprowadzanych składek.

letnie dzieci (nie podlegające jeszcze obowiązkowi nauki). W tej sytuacji aby dziecko mogło korzystać np. z bezpłatnej opieki lekarskiej rodzic wyjeżdżający do pracy powinien zgłosić swój wyjazd w ZUS podając czas swojej nieobecności (napisać oświadczenie). Osoby przejmujące opiekę nad dzieckiem (np. dziadkowie) powinny zgłosić do ubezpieczenia na ten okres dziecko.

Wyjazdy sezonowe do Niemiec osób z regionu chełmskiego – informacje ogólne

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Filia w Chełmie obejmuje swoimi działaniami powiaty: chełmski, krasnostawski i włodawski.

W okresie od stycznia do końca września 2003 roku do Filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie wpłynęło ogółem 2147 umów sezonowych do Niemiec. W tym samym okresie wydano 1981 umów, a zwrócono 67 umów (z uwagi na rezygnację z wyjazdu – 21 umów, z powodu nieodebrania w terminie – 46 umów).

Wśród 1981 osób, które odebrały umowę o pracę sezonową w okresie trzech kwartałów 2003 roku 1052 stanowiły osoby pracujące, rolnicy, emeryci, renciści, uczące się lub studiujące. Drugą grupę liczącą 597 beneficjentów odbierających umowę sezonową stanowili bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy w Chełmie, Krasnymstawie i we Włodawie. Najmniej licznie reprezentowana była grupa osób bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy – 332 osoby. W omawianym okresie do WUP Lublin Filii w Chełmie wpłynęło 10 anonimowych ofert pracy sezonowej z których skorzystało 11 osób. Doboru kandydatów dokonano na podstawie bazy danych osób chętnych do pracy. Baza taka jest na bieżąco aktualizowana i uzupełniana o kolejnych kandydatów zgłaszających się do urzędu.

Dla porównania w okresie styczeń – wrzesień 2002 roku do Filii WUP w Chełmie wpłynęło 2029 umów, wydano zaś 1851.

Jak widać legalna migracja zarobkowa do Niemiec mieszkańców regionu dawnego województwa chełmskiego utrzymuje się na podobnym pozio-

mie. Choć sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna, to z danych liczbowych wynika, że najczęściej do pracy za granicą wyjeżdżają osoby, które posiadają źródło dochodu w Polsce (wynagrodzenie z tytułu pracy, renta, emerytura, działalność gospodarcza). Pracę sezonową w Niemczech traktują jako dodatkowe źródło dochodu. Zarobione w Niemczech pieniądze wydają najczęściej na zakupy „ekstra” (np. samochód, meble czy remont mieszkania). Dla osób bezrobotnych decydujących się na pracę za granicą otrzymane wynagrodzenie jest przeznaczone na bieżące potrzeby rodziny (np. spłata zaciągniętych pożyczek czy długu u rodziny, zakup wyprawek szkolnych dla dzieci, zakup opału na zimę). Niestety taki wyjazd jest często zbyt dużym obciążeniem dla budżetu domowego (zakup wizy, biletu na autobus i wymiany na drogę). Utrudnieniem jest też to, że pracodawcy niemieccy niechętnie zatrudniają osoby, które nie posiadają ustabilizowanej sytuacji ubezpieczeniowej w kraju.

Jednocześnie można coraz częściej zaobserwować zjawisko nieodebrania umów sezonowych. Najwięcej nieodebranych umów sezonowych zwracanych jest pracodawcom niemieckim za pośrednictwem Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z końcem roku. Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Chełmie w grudniu 2002 roku 47 umów. Dane szacunkowe za grudzień 2003 roku mówią o 60 nieodebranych umowach. Polacy, którzy starali się o wyjazd do pracy w Niemczech (poprzez znajomych, urząd pracy) po otrzymaniu zawiadomienia, że w wojewódzkim urzędzie pracy jest do odebrania umowa nie zgłaszają się po nią. Nieraz jest to podyktowane zdarzeniem losowym np. chorobą. Często zdarza się jednak, że pracownicy polscy, szczególnie ci, którzy jeżdżą do pracy po raz kolejny do tego samego pracodawcy, chcą polepszenia warunków płacy, bądź zmiany miejsca pracy. Nie decydują się wówczas na odbiór umowy i szukają osobiście bądź za pośrednictwem znajomych innego pracodawcy.