Nowa ustawa miała uprościć system prawa o obywatelstwie brytyjskim. W tym celu zrezygnowano z instytucji obywatela *Commonwealthu*, ograniczając krąg obywateli do osób związanych z Wielką Brytanią w jej obecnym kształcie. Trudno jednak mówić o osiągnięciu tego celu na płaszczyźnie międzynarodowej, jeżeli np. krąg obywateli brytyjskich, uprawnionych do korzystania z wolnego przepływu siły roboczej w ramach EWG, nie jest równoznaczny z kręgiem osób posiadających paszport brytyjski. W literaturze podkreśla się też (por. McDonald-Blake, s. 71), że ustawa w połączeniu z ustawodawstwem imigracyjnym ma na celu ułatwienie wjazdu do Wielkiej Brytanii białym (głównie osobom pochodzenia europejskiego), a utrudnienie go przedstawicielom innych ras, co powoduje, że można przeciwko niej wysunąć zarzut dyskryminacji rasowej. Trudno w tej chwili ocenić słuszność tego zarzutu, ale kryterium *patrial*, decydujące o uznaniu za obywatela brytyjskiego, zdaje się go potwierdzać.

Z całą pewnością jednak ustawa z 1981 r. jest sprzężona z ustawodawstwem imigracyjnym, co pozwoliło na jednoznaczne wyłączenie spod kontroli imigracyjnej tylko kategorii obywateli brytyjskich (nie ma już podziału w ramach poszczególnych grup — uprzednio część obywateli Zjednoczonego Królestwa i Kolonii była uprawniona do wjazdu, inni — nie). Niewątpliwym *novum* ustawy z 1981 r. jest też wprowadzenie równouprawnienia płci w zakresie prawa o obywatelstwie, przejawiające się zwłaszcza w dziedziczeniu obywatelstwa przez dzieci w równym stopniu po ojcu i po matce, jak również w zniesieniu automatyzmu nabycia przez kobietę obywatelstwa w przypadku zawarcia związku małżeńskiego z obywatelem brytyjskim (w to miejsce wprowadzono ułatwienia w postępowaniu naturalizacyjnym). Akt o obywatelstwie brytyjskim z 1981 r. jest niezwykle szczegółowy, niemal kazuistyczny, jednakże pewne kwestie zostały w nim pominięte (prawo do ochrony dyplomatycznej, prawo do posiadania paszportu brytyjskiego, jasne sprecyzowanie praw i obowiązków obywateli przebywających w Wielkiej Brytanii — por. Ch. Blake, s. 196) sugeruje też, że w przypadku konieczności wprowadzenia do ustawy zmian, nowelizacje powinny być poprzedzone ogólnonarodową dyskusją na temat: „Co to znaczy być Brytyjczykiem w erze postimperialnej".

Władysław Czapliński

PRACOWNICY PRZYGRANICZNI WOJEWÓDZTWA ZIELONOGÓRSKIEGO
(Zagadnienia prawne)

Uwagi wstępne

Specyficzna wymiana pracowników przygranicznych rozwinęła się w Polsce w warunkach nie tylko nowo ukształtowanej w 1945 roku granicy zachodniej, ale w pierwszym rzędzie w wyniku nowego wzajemnego układu stosunków politycznych i gospodarczych pomiędzy dwoma sąsiadującymi państwami. W Polsce w okresie międzywojennym przez krótki okres istniała także wymiana pracowników zamieszkałych nad granicą, lecz prowadzona była krótkowale i niesystematycznie, bez określenia jej warunków umową międzypaństwową. Problem ten wynikł raczej z zaistniałej sytuacji — po ostatecznym wytyczeniu granicy — a nie wskutek zamierzonej wymiany czy też najmu polskiej siły roboczej do kopalń i hut pobliskiego niemieckiego wówczas Śląska. Sprawy te załatwiały Komunalne Urzędy Po-

średnictwa Pracy województwa śląskiego [1]. Lokalne ułatwienia graniczne, czynione przez władze polskie i niemieckie, odnosiły się do polskich pracowników pracujących w śląskim górnictwie i hutnictwie jeszcze przed 1918 rokiem.

Zatrudnienie pracowników, codziennie przekraczających granicę, sprowadzono do zagadnień typowo lokalnych, właściwych dla określonego regionu administracyjnego czy też odcinka granicznego i rozwiązywano w ramach uprawnień władz województwa, w przypadku zaś Śląska — w ramach jego autonomii. Na szerszą skalę nie trwały one jednak długo.

Kwestie te miały wymiar miejscowy, nie zawsze też regulowano je konwencjami. Nikt bowiem nie mógł lepiej o nich decydować niż władze administracyjne ziem położonych najbliżej granicy, posiadające najpełniejsze rozeznanie co do stałych czy okresowych możliwości dysponowania siłą roboczą.

We Francji np. na podstawie dekretu z 3 sierpnia 1924 roku Belgowie, podejmując pracę na terenie przyległym do granicy, mogli przekraczać bez wizy i bez paszportu granicę ze okazaniem jedynie ważnego dowodu tożsamości [2]. S. Ehrlich, omawiając konwencje zawarte przez Francję z Włochami 30 września 1919 roku i z Belgią 24 grudnia 1924 roku, podkreślał, iż ruch graniczny z natury rzeczy wymaga ułatwień. Trudno sobie bowiem wyobrazić normalne stosunki pomiędzy państwami, które dzieliłby nieprzebyty mur utrudnień. Stąd też mieszkańcy strefy ciągnącej się z obu stron granicy mają specjalne uprawnienia. Mogą poruszać się w strefie granicznej bez paszportu, są zwolnieni z obowiązku posiadania cudzoziemskiego dowodu tożsamości oraz korzystają z szeregu udogodnień przewidzianych przez poszczególne konwencje [3].

Tak rozumiana wymiana przygraniczna może być realizowana w warunkach, gdy obydwa państwa łączą więzy przyjaźni, współpracy; między nimi musi również być zachowana równowaga gospodarcza, czego nie można było powiedzieć o stosunkach polsko-niemieckich w pierwszych latach dwudziestolecia międzywojennego.

Obecnie sytuacja Polski w tej mierze jest bardziej aniżeli kiedykolwiek klarowna politycznie z uwagi na wzajemne stosunki z państwem położonym po drugiej stronie Odry i Nysy Łużyckiej, z którym łączą nas nie tylko analogiczne zasady ustrojowe, lecz także ścisłe więzy przyjaźni i współpracy gospodarczej.

Regulacja spraw pracowników przygranicznych nie należy obecnie do kompetencji terenowych władz województw nadgranicznych, lecz wynika z zawartych międzypaństwowych umów o wzajemnej współpracy politycznej, kulturalnej oraz gospodarczej. Dopiero w oparciu o delegacje z tego wynikające istniała możliwość zawierania przez władze wojewódzkie szczegółowych umów z władzami okręgów NRD, położonych po drugiej stronie Odry i Nysy Łużyckiej. Umowy te miały bliżej precyzować wzajemne potrzeby i wzajemną pomoc. Wszystkie one musiały być — rzecz jasna — ściśle dostosowane do ogólnych założeń umów międzypaństwowych, które wytyczały cel wspomnianym wyżej działaniom, pozostawiając jednak dużą swobodę w uściślaniu ich treści i uwzględniając specyficzne problemy województwa. Posiadały więc one swój lokalny, gospodarczy, społeczny i geograficzny koloryt.

---

[1] *Rozporządzenie Prezydenta Rzeczpospolitej z dnia 11.10.1927 r. o emigracji.* Dz. U. R.P. Nr. 78; poz. 443, art. 55.

[2] S. Ehrlich, *Stanowisko prawne cudzoziemców we Francji na tle stosunków ludnościowych.* Kraków 1930, s. 26.

[3] S. Ehrlich, *op. cit.*, s. 34.

Przegląd Zachodni, nr 5-6, 1983 IZ Instytut Zachodni

Pojęcie pracownika przygranicznego

Kogo należy uważać za pracownika przygranicznego i jakie najważniejsze elementy odgrywają rolę przy określaniu tej kategorii ludzi zatrudnionych w zakładach pracy położonych na terytorium innego państwa?

Ze względu na lokalny charakter problemu nie starano się dotychczas w piśmiennictwie naukowym uściślić pojęcia „pracownik przygraniczny". Rosnąca jednak liczba zatrudnionych tej kategorii i ewentualna możliwość zwiększania jej w przyszłości wymaga zajęcia się tym zagadnieniem.

Na mniejszą skalę problem ten występował w innych krajach, czego przykładem mogły być wspomniane już uprzednio konwencje zawarte między Francją a Belgią i Włochami. Warto też wskazać na EWG, w której zaistniała konieczność określenia sytuacji prawnej pracowników przygranicznych, bowiem początkowo traktowano ich na równi z pracownikami sezonowymi, a więc takimi, którzy podejmowali pracę w innym państwie na okres krótszy aniżeli jeden rok [4].

Zastanowić się więc trzeba, jaki najistotniejszy i najbardziej charakterystyczny element dla tej grupy pracowników pozwoli odpowiedzieć na pytanie, kogo obejmuje termin „pracownik przygraniczny".

Słusznym wydaje się położenie akcentu na fakcie stałego zamieszkiwania nad granicą, czy też przy granicy (stąd sama nazwa) i położenia miejsca pracy w strefie nadgranicznej sąsiedniego państwa. Najważniejszym jednak kryterium jest fakt codziennego dojazdu do miejsca pracy i powrotu z niej do miejsca zamieszkania. Warto jednak zaznaczyć, iż z upływem czasu pojęcie strefy przygranicznej coraz bardziej rozszerzało się i nie pokrywało się ze strefą przyległą do granicy państwowej, określaną administracyjnie jako strefa przygraniczna. W początkowym okresie w praktyce państw EWG strefa graniczna wynosiła 20 km po obu stronach granicy każdego państwa. Możliwe było rozszerzenie szerokości tej strefy, o ile oba zainteresowane państwa uznały to za stosowne. Komisja, którą powoływano w państwach EWG do tego celu, każdorazowo ustalać miała i ustalała w drodze zarządzenia listę gmin zaliczanych do strefy granicznej [5].

Wszystko to jednak wynikało z wzajemnych potrzeb zainteresowanych partnerów.

W stosunkach polskich sprawa ta początkowo nie została wyraźnie uregulowana. Sytuacja ulegała zmianie *via facti*, a strefa graniczna coraz mniej pokrywała się z dotychczas przyjmowanym stanem. Mówiąc obecnie o pracownikach przygranicznych czy wymianie przygranicznej, coraz bardziej kojarzymy sobie ten teren nie ze strefą graniczną, w której obowiązują specjalne przepisy administracyjne, lecz z całym terenem województwa położonego nad granicą państwową. Podobnie przedstawia się sytuacja, jeśli chodzi o okręgi graniczne NRD.

Fakt więc podejmowania pracy poza granicą państwa oraz codzienne powroty do miejsca zamieszkania stanowi najprostsze i jednocześnie najwierniejsze kryterium określające tę kategorię pracowników jako „przygranicznych".

Wpływ na tego rodzaju sytuację ma coraz lepiej rozwijająca się komunikacja, przy czym zainteresowane zakłady starają się o dowożenie pracowników przygra-

[4] Por. *Verordnung Nr. 38/64/EWG vom 25 März 1964*, „Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften" 1964. W podobny sposób pojęcie pracownika sezonowego zostało w swoim czasie zdefiniowane w cytowanym wyżej (przypis nr 1) Rozp. Prezydenta, art. 1 § 3 .... „za robotników sezonowych należy uważać pracowników fizycznych zajętych na podstawie stosunku najmu o pracę, która z natury swej trwa przez okres krótszy od jednego roku".

[5] Por. *Verordnung Nr. 38/64/EWG vom 25 März 1964, op. cit.*

Przegląd Zachodni, nr 5-6, 1983 Instytut Zachodni

nicznych do miejsca pracy oraz odwożenie do miejsca zamieszkania. Decydujący jednak wpływ nadal wywiera odczuwalny brak siły roboczej, który każe sięgać po nią nie tylko z samej strefy granicznej *sensu stricto*.

Nie można też pominąć większej siły nabywczej marki NRD, zwłaszcza w okresie, gdy odbywał się swobodny ruch turystyczny, powodujący atrakcyjność pracy w drugim państwie i możliwość codziennego powrotu do domu także i tych, którzy zamieszkiwali w dalej od granicy położonych miejscowościach tego samego województwa.

Warto zastanowić się, czy formy współpracy gospodarczej, coraz bardziej zróżnicowane w zależności od potrzeb partnerów, nie zmienią się i nie narzucą siłą rzeczy zmian dotychczasowego statusu pracownika przygranicznego, zwłaszcza, że w niektórych przypadkach zachodzi konieczność dłuższego ich szkolenia i nie zawsze codziennego odwożenia do domu.

Przygraniczna współpraca województwa zielonogórskiego[6]

Sytuacja demograficzna i polityczna Niemieckiej Republiki Demokratycznej w początkowym okresie jej istnienia wymagała niezbędnej pomocy przynajmniej w przygranicznych obszarach albowiem rzeka Odra, będąca granicą, częstokroć dzieliła miasta, w których w jednej części znajdował się zakład produkcyjny, w drugiej zaś źródła energii. Obie więc strony były zainteresowane jak najwcześniejszym uruchomieniem produkcji. Stąd też wynikały najwcześniejsze formy współpracy.

Rozwój współpracy w zakresie wymiany pracowników stał się możliwy dopiero, gdy ustalona została państwowa i międzynarodowa pozycja NRD oraz uregulowano wzajemne stosunki między Polską a NRD w drodze zawartych umów.

Kilka słów o tych problemach. Podział Niemiec doprowadził do zerwania wielostronnych więzów istniejących między poszczególnymi częściami byłej Rzeszy Niemieckiej. Ze względu na dość specyficzną strukturę społeczno-gospodarczą, ukształtowaną w procesie industrializacji kapitalistycznej, wywołało to na obszarze powstałej w 1949 r. Niemieckiej Republiki Demokratycznej szereg dysproporcji, które w znacznej mierze utrudniały jej wzrost gospodarczy. Na terenach NRD, które obejmowały 23% Niemiec z okresu przedwojennego, zamieszkiwało 22% ludności i skupiało się 24% produkcji przemysłowej oraz 26% potencjału produkcji rolnej III Rzeszy[7]. Wydawać by się mogło, że gospodarka tego obszaru przedstawia duży potencjał produkcyjny, jednakże uzależniona ona była w dużym stopniu od wymiany z drugim państwem niemieckim i z innymi państwami.

Od chwili więc swego powstania, NRD stanęła przed koniecznością budowania nowych podstaw gospodarczych. Odcięcie bowiem od dotychczasowych, położonych na terenach RFN, zasobów surowcowych i paliwowo-energetycznych zmuszało do szukania nowych rozwiązań zarówno gospodarczych jak i politycznych.

W tej sytuacji rząd NRD przystąpił do tworzenia nowych więzi gospodarczych głównie z Polską, ZSRR i Czechosłowacją. Już w 1950 r. została podpisana pierwsza umowa pomiędzy Polską a NRD o wymianie towarowej, której wartość wzajemnych świadczeń wyniosła około 150 mln rubli. Zawarty 6 lipca 1950 r. w Zgo-

[6] Uwzględniono podział administracyjny sprzed 1975.

[7] „Economic Bulletin for Europe", Vol. 1, No. 3, Genewa 1950, s. 25.

rzelcu układ o polsko-niemieckiej granicy państwowej stwarzał ustabilizowaną platformę współżycia i współdziałania obu państw.

Od tego czasu można mówić o zarysowującej się stopniowo współpracy przygranicznej pomiędzy Polską a NRD. Wyróżnić w niej można trzy okresy pierwszy — obejmujący lata 1949 - 1958, drugi — lata 1959 - 1971 i trzeci — zapoczątkowany w styczniu 1972 r.

Najwcześniejszą formą współpracy, jaka z konieczności narzucała się sąsiadującym ze sobą miastom, było uregulowanie gospodarki wodnej. Stąd też zwracaliśmy uwagę na kwestię Odry jako rzeki granicznej. Początki tej współpracy sięgały 1951 r. W tym to roku zawarto umowę o doraźnej współpracy w przypadku powodzi, jak też podjęto działania w zakresie oczyszczania wód, utrzymania budynków i urządzeń wodnych na rzekach granicznych. Było to pierwsze współdziałanie instytucji RP i NRD, przynoszące korzyści obu stronom [8].

Rozwój kontaktów i różnych ich form nasilił się po 1955 r. W latach 1955 - 1956 toczyły się pierwsze rozmowy władz zielonogórskich z Radą Okręgu w Cottbus na temat lokalnego zaopatrzenia w energię. Chodziło o uzgodnienie zasad i możliwości dostarczania gazu z Guben (obecnie Wilhelm Pieck-Stadt-Guben) dla Gubina. W wyniku zawartego wcześniej osobnego porozumienia strona niemiecka zobowiązała się do dostarczania gazu w ilościach zaspokajających aktualne i perspektywiczne potrzeby Gubina. Dzięki tej pomocy ze strony NRD już w 1957 r. Gubin został zaopatrzony w gaz [9].

Aktem stanowiącym podstawę współpracy gospodarczej pomiędzy PRL a NRD stał się Układ o Przyjaźni i Pomocy Wzajemnej zawarty w Warszawie 15 marca 1967 r. Na nim i w jego duchu opierała się odtąd współpraca poszczególnych okręgów administracyjnych NRD i naszych województw jako jedna z form realizacji postanowień art. 8 i 9 Układu [10].

Umowy o współpracy podpisało województwo zielonogórskie 21 lutego 1967 r. z okręgiem Frankfurt nad Odrą i 22 lutego 1966 r. z okręgiem Cottbus. Stanowiły one rezultat już wcześniej, bo w 1965 r., podejmowanych prób racjonalniejszego wykorzystania siły roboczej na obszarach przygranicznych [11]; Wyprzedzały więc umowy międzypaństwowe. Po stronie polskiej wystąpiła bowiem lokalna nadwyżka kobiecej siły roboczej. W tej sytuacji strona niemiecka zgłosiła gotowość przeszkolenia i zatrudnienia pewnej liczby kobiet w przemyśle włókien sztucznych i przemyśle elektronicznym. Po przeszkoleniu, zatrudniono ponad 2 tysiące kobiet w dwóch zakładach: Kombinacie Włókien Sztucznych w Guben oraz w Fabryce

---

[8] H. Samujło, *Formy międzynarodowej współpracy w dziedzinie ochrony Odry na tle praktyki europejskiej*. „Zeszyty Naukowe WSI w Zielonej Górze", nr. 16/1973.

[9] M. Błaszczyk, *Początek, rozwój i plany perspektywiczne współpracy przygranicznej Gubina i Wilhelm—Pieck—Stadt—Guben*. „Rocznik Lubuski" nr. 1 - 2/1980, s. 69.

[10] Por. „Dokumentacja Prasowa — przegląd najważniejszych wydarzeń w kraju i na świecie". 1967, Rocznik XVI, ss. 200 - 203; „... Art. 8 — Wysokie umawiające się Strony będą na zasadzie przyjaznej współpracy i wzajemnych korzyści, zgodnie z założeniami RWPG, wszechstronnie rozwijać i umacniać stosunki gospodarcze i naukowo-techniczne między obu państwami oraz stosownie do zasad międzynarodowego socjalistycznego podziału pracy urzeczywistniać koordynację narodowych planów gospodarczych i kooperację produkcji, zapewniając w ten sposób wzajemne zbliżenie gospodarki narodowej obu państw".

„Art. 9 — Wysokie umawiające się Strony będą rozwijać i umacniać swe stosunki w dziedzinie kultury i nauki — w szczególności w zakresie szkolnictwa, sztuki, prasy, radia i telewizji, filmu oraz wychowania fizycznego i turystyki".

[11] O wzajemnych kontaktach na terenach przygranicznych pisali: A. Kwilecki, D. Vogl, *DDR-VRP. Bündniss und Zusammenarbeit*. Berlin 1974, s. 223 i n.

Przegląd Zachodni, nr 5-6, 1983 IZ Instytut Zachodni

Półprzewodników we Frankfurcie nad Odrą. Od tego więc czasu możemy mówić o zatrudnianiu pracowników przygranicznych.

Potrzeby gospodarcze obu sąsiadujących państw doprowadziły do przejęcia polskich nadwyżek siły roboczej przez NRD, już nie tylko z samego pogranicza. Określenie „pracownicy przygraniczni" straciło więc swój dotychczasowy charakter. W to miejsce winno się używać określenia „pracownicy województw przygranicznych". Pozwala to na zwiększenie liczby osób starających się o pracę w NRD, a przez to prowadzi do ściślejszej współpracy gospodarczej, stwarzając jednocześnie możliwość szybkiego reagowania na wzajemne potrzeby w zakresie gospodarowania siłą roboczą.

Prawne podstawy zatrudnienia pracowników przygranicznych.

Podstawowym aktem regulującym zatrudnienie polskich pracowników w zakładach pracy na terenie NRD jest umowa między PRL a NRD dotycząca współpracy w dziedzinie polityki społecznej, zawarta w dniu 13 lipca 1957 roku [12]. Naczelną zasadą wynikającą z przepisów tej umowy jest zasada równego traktowania obywateli jednego państwa, zatrudnionych na obszarze drugiego państwa w zakresie prawa pracy i ubezpieczenia społecznego, w szczególności zaś na wypadek choroby, macierzyństwa, inwalidztwa. We wszystkich zresztą tego typu umowach wysuwa się na pierwszy plan właśnie tę zasadę, z uwagi na konieczność podkreślenia równorzędności partnerów zawierających tego rodzaju umowę.

Obowiązek ubezpieczenia i opłacenia składek w ubezpieczeniu społecznym pracowników regulują przepisy państwa, na którego obszarze wykonywane jest zatrudnienie lub działalność uzasadniająca ubezpieczenie (art. 4 pkt. 1). Wyjątek stanowią osoby zatrudnione w przedstawicielstwach dyplomatycznych będące obywatelami państwa wysyłającego oraz pracownicy przedsiębiorstw komunikacji publicznej lądowej i powietrznej, żeglugi śródlądowej i morskiej jednego państwa wysyłani do drugiego w celu czasowego lub stałego zatrudnienia (na torach łącznikowych, tranzytowych, w portach, na statkach, lotniskach itp.). W tych przypadkach obowiązek ubezpieczenia spada na instytucję państwa wysyłającego. W myśl art. 5 pkt. 4 umowy z 1957 r. osoby zamieszkujące na obszarze przygranicznym jednego państwa otrzymują świadczenia pieniężne z tytułu ubezpieczenia z instytucji ubezpieczeniowej państwa, które je zatrudnia.

Jeśli chodzi o renty, przyznają je instytucje ubezpieczeniowe państwa, na obszarze którego osoba ubezpieczona lub uprawniony członek rodziny zamieszkuje w dniu zgłoszenia wniosku o rentę. Odbywa się to według przepisów prawnych tego państwa. W przeważającej liczbie przypadków miejscem stałego zamieszkania jest obszar Polski, lecz nie należy wykluczyć przypadków, iż na przykład polski pracownik przygraniczny wstępując w związek małżeński, wybiera miejsce zamieszkania swego małżonka.

W postanowieniach wspólnych umowy z 1957 r. jest mowa w art. 10 pkt. 11 o wzajemnej pomocy, jakiej będą udzielać sobie władze, instytucje ubezpieczeniowe i inne instytucje powołane do prowadzenia polityki społecznej (chodziło tu

[12] Dz. U. Nr. 51 z 1958 r .poz. 246, wraz z Protokołem podpisanym w Warszawie dnia 14.10.1971 r. do Umowy między Polską Rzeczpospolitą Ludową i Niemiecką Republiką Demokratyczną o współpracy w dziedzinie polityki społecznej, podpisaną w Warszawie dnia 13.07. 1957 r. zamieszczonym w Dz. U. nr. 19/1972, poz. 137.

między innymi o udzielanie informacji o okolicznościach mających decydujący wpływ i znaczenie na przyznawanie świadczeń ubezpieczeniowych). Dla tych celów przewidziano udostępnianie dowodów znajdujących się w posiadaniu instytucji ubezpieczeniowych drugiego państwa.

Właściwe władze centralne obu zainteresowanych państw zobowiązały się do wzajemnego komunikowania sobie wszelkich zmian dokonywanych w ustawodawstwie wewnętrznym w zakresie polityki społecznej (art. 17 pkt. 1 i 2). W przypadku trudności w wykonywaniu tejże umowy z powodu nieprzewidzianych okoliczności lub wskutek zmian obowiązującego prawa, lub różnicy zdań co do wykładni przepisów tejże umowy, właściwe władze centralne obu państw miały porozumiewać się co do sposobu stosowania przepisów tejże umowy. Wynika z tego, że w umowie tej znalazły wyraz bardzo ogólne postanowienia dotyczące pracowników przygranicznych.

W oparciu o tę umowę dopiero 17 marca 1966 r. zawarte zostało porozumienie między Komitetem Pracy i Płac PRL i Państwowym Urzędem Pracy i Płac NRD w sprawie zasad zatrudniania polskich pracowników zamieszkałych w pogranicznych województwach PRL w przedsiębiorstwach położonych w pogranicznych okręgach NRD [13].

W myśl postanowień tego porozumienia do zawierania szczegółowych porozumień powołane zostały Prezydia Wojewódzkich Rad Narodowych województw przygranicznych PRL i właściwe Rady Okręgów przygranicznych NRD. Podkreślaliśmy już, że właśnie władze administracyjne tych terenów były najlepiej zorientowane co do posiadanej liczby wolnej siły roboczej. Stąd też przeniesienie na nie rozwiązywania tych zagadnień wydawało się najbardziej właściwe. Umowa o pracę z każdym z pracowników miała być podpisywana oddzielnie w obu językach we właściwych Wydziałach Zatrudnienia Prezydiów Rad Narodowych w PRL. Nabierała ona mocy obowiązującej dopiero po podpisaniu jej przez przedstawiciela przedsiębiorstwa. Wykluczono w ten sposób próby samodzielnego zatrudniania się, jakie przy udogodnieniach przy przekraczaniu granicy mogły ewentualnie zaistnieć, szczególnie w usługach.

Strona polska we wspomnianym wyżej porozumieniu z 1966 r. przyjęła na siebie obowiązek przeprowadzania badań lekarskich pracowników zawierających umowy o pracę. Zaświadczenia o stanie zdrowia miały być przedstawiane przedsiębiorstwu zatrudniającemu pracowników polskich.

Porozumienie to wprowadzało wymóg grupowego zatrudniania pracowników polskich. Było to zagadnienie bardzo ważkie, spotykane również w umowach okresu międzywojennego o zarobkowej emigracji sezonowej; miały one na celu zorganizowanie opieki ze strony odpowiednich władz polskich nad pracownikami.

Pracownikom polskim zapewniono w miarę możliwości przysposobienie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji. W przypadku poważnego naruszenia dyscypliny pracy oraz w przypadku rozwiązania umowy o pracę przedsiębiorstwo niemieckie zobowiązane było do informowania o tym fakcie właściwe polskie wydziały zatrudnienia, z każdorazowym podaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Po rozwiązaniu umowy o pracę przedsiębiorstwo wydaje pracownikowi zaświadczenie stwierdzające rodzaj i czas zatrudnienia, rodzaj nabytych kwalifikacji oraz ogólną wysokość zarobku.

Wynagrodzenia. W kwestii wynagrodzeń porozumienie to postanawiało, że wypłaty dokonywane będą w 30% w markach i 70% w złotych polskich. Zgodnie

[13] Materiały Urzędu Wojewódzkiego w Zielonej Górze. Fotokopie w posiadaniu autorki.

z przepisami prawa pracy podobny stosunek obowiązywał w przypadku wynagradzania szkody wyrządzonej przez pracownika, o ile nie poczyniono innych ustaleń między przedsiębiorstwem a pracownikiem. To samo dotyczyło wynagrodzenia szkody poniesionej przez pracownika z winy zakładu pracy.

W wyjątkowych przypadkach, na wniosek pracownika, wypłata wynagrodzenia netto mogła dochodzić do 85% w złotych polskich. Przy podjęciu pracy pracownik mógł otrzymać zaliczkę w wysokości połowy przewidywanego miesięcznego wynagrodzenia. Rozliczenie tej zaliczki nastąpić miało w ratach w ciągu określonego czasu.

Uprawnienia. Pracownikom polskim zagwarantowano uprawnienia do korzystania z urządzeń kulturalnych, sportowych i socjalnych znajdujących się na terenie zakładu pracy.

Pracownicy korzystali też z pierwszej pomocy leczniczej i opieki szpitalnej do czasu, gdy mogli powrócić na teren Polski. Odpowiednie instytucje NRD i PRL wzajemnie honorowały zaświadczenia lekarskie.

Świadczenia. W myśl punktu VI podpunktów 1, 3 4 wszystkie świadczenia pieniężne i rzeczowe z ubezpieczenia społecznego miały być udzielane pracownikom i członkom ich rodzin przez właściwe instancje PRL według polskich przepisów prawnych z uwzględnieniem okresów ubezpieczenia (zatrudnienia) i otrzymywanych zarobków na terenie NRD.

Przekraczanie granicy i dojazdy. Pracownicy polscy przekraczali granicę na podstawie wkładek paszportowych do dowodów osobistych, uprawniających do wielokrotnego przekraczania granicy. Podstawą tego uregulowania była umowa między rządem PRL a rządem NRD z 14 marca 1964 r. w sprawie zniesienia wiz.

Celem ułatwienia przekraczania granicy w drodze do pracy i z powrotem otwarto na terenie województwa zielonogórskiego przejście graniczne w Gubinie. W razie konieczności miał być zapewniony przewóz pracowników od granicy do miejsca pracy i z powrotem za normalną opłatą.

Przy odprawach celnych pracownicy korzystali z ulg przewidzianych w porozumieniu między Ministrem Handlu Zagranicznego PRL a Ministrem Handlu Zagranicznego i Handlu Wewnątrzniemieckiego NRD z dnia 5 października 1965 r. w sprawie ulg celnych przy przewozie i wywozie towarów, przewożonych przez osoby zamieszkałe na terytorium jednego państwa, a zatrudnionych na terytorium drugiego państwa.

Punkt XIII tegoż porozumienia przewidywał analogiczne wymogi i tryb postępowania w przypadku zatrudnienia niemieckich pracowników zamieszkujących w pogranicznych okręgach NRD w polskich przedsiębiorstwach województw przygranicznych.

Porozumienie z 17 marca 1966 r. zostało zawarte na czas nieokreślony z możliwością wypowiedzenia go przez każdą ze stron. Zawiadomienie o wypowiedzeniu powinno nastąpić co najmniej na 6 miesięcy przed upływem danego roku kalendarzowego; traci wówczas moc obowiązującą z końcem danego roku [14].

[14] Tamże.

Umowa między województwem zielonogórskim a okręgiem Cottbus[15]

Na podstawie delegacji wynikającej z umowy z dnia 13 lipca 1957 r. w dniu 22 lutego 1966 r. podpisano porozumienie między Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Zielonej Górze a Radą Okręgu Cottbus w sprawie zatrudnienia i przeszkolenia początkowo 100 pracownic polskich w Kombinacie Włókien Sztucznych w Wilhelm-Pieck-Stadt-Guben. 15 kwietnia 1967 r. wprowadzono uzupełnienie do podpisanego w lutym 1966 r. porozumienia: na życzenie strony niemieckiej strona polska zobowiązała się rozważyć możliwość dalszego zwiększenia zatrudnienia polskich pracownic.

Częściowej zmianie uległa regulacja dowozu pracownic do pracy. Należność za korzystanie z usług PKS kombinat pokrywał stosownie do przepisów obowiązujących przy opłatach za przewóz własnych pracowników.

Wypłata wynagrodzeń dla pracownic dokonywana była w 30% w markach niemieckich i w 70% w złotych polskich. Porozumienie zezwoliło pracownicom polskim na czynienie zakupów na terenie NRD w ramach wypłacanego wynagrodzenia w markach łącznie z premiami i nagrodami. Nie wolno było natomiast łączyć kwot pieniężnych przez dwie lub więcej pracownic celem dokonania wspólnego zakupu towarów przeznaczonych do wywozu. Nie zezwolono również pracownicom polskim na korzystanie z ratalnych form sprzedaży. Przy wywozie zakupionych towarów odesłano do przepisów porozumienia celnego z 6 października 1965 r. w sprawie uprzywilejowania celnego przy wywozie i wprowadzaniu towarów, udzielanego obywatelom mieszkającym na terytorium jednego państwa, a zatrudnionym na terytorium drugiego państwa.

Ustalono także, że wysokość wynagrodzenia (w markach i złotych) będzie wpisywana przez kombinat do książeczki kontrolnej ustalonej przez „porozumienie celne" z 1965 r. oraz, że kwotę wpisaną do książeczki wolno będzie wwozić i wywozić, jednakże bez prawa wydawania lub wymiany marek NRD w Polsce lub złotych polskich w NRD.

Pracownice polskie uzyskały zgodnie z przepisami NRD prawo do dokonywania wpłat na książeczki oszczędnościowe części wynagrodzenia otrzymywanego w markach NRD wraz z nagrodami i premiami. Książeczki te mogą być składane w zakładzie pracy celem przechowania.

Jeśli chodzi o ubezpieczenie społeczne, to porozumienie przewidywało w punkcie 16, że wszystkie świadczenia rzeczowe i pieniężne z nimi związane mają być udzielane pracownicom polskim i członkom ich rodzin przez właściwe instytucje PRL zgodnie z polskimi przepisami, z zaliczeniem okresów ubezpieczenia (zatrudnienia) i otrzymywanych zarobków na terenie NRD.

Zobowiązania strony polskiej dotyczące świadczeń z ubezpieczenia społecznego w myśl zawartego porozumienia miały być spełnione pod warunkiem przekazywania przez stronę niemiecką stronie polskiej wyrównania w wysokości podatków od wynagrodzeń, składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie od wypadków, potrącanych pracownicom od wynagrodzeń zgodnie z przepisami obowiązującymi w NRD. Sposób i tryb przekazywania tych płatności regulował układ w sprawie rozliczeń płatności niehandlowych z 8 lutego 1963 r. podpisany między PRL a NRD. Płatności te dokonywane były przez Państwowy Urząd Pracy i Płac NRD na wskazane konta w PRL.

[15] Tamże.

Przy przyznawaniu świadczeń pieniężnych z tytułu ubezpieczenia na wypadek choroby obowiązuje wystawianie przez właściwe instytucje PRL zaświadczeń o rodzaju i okresie ich trwania oraz o wysokości tych świadczeń. W porozumieniu tym dokonano 18 października 1973 r. zmiany w dwóch kwestiach: wprowadzono możliwość wypłaty wynagrodzenia netto łącznie z premiami przez przedsiębiorstwo zgodnie z życzeniem pracowników polskich w markach NRD do wysokości 100% wynagrodzenia oraz strona niemiecka zobowiązała się do przekazywania do PRL, jako pokrycie kosztów poniesionych z tytułu werbunku i opieki, kwoty 1000 marek niemieckich rocznie za jednego pracownika. Zmiany te obowiązują od 1 października 1973 r.

W sierpniu 1971 r. dokonano uzupełnienia porozumienia polegającego na tym, że obowiązujący dotychczas limit zatrudnienia polskich pracownic mógł być zwiększony w wyniku obustronnych ustaleń. Ponadto Kombinat Włókien Sztucznych winien odtąd informować Wydział Zatrudnienia Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Zielonej Górze o wszelkich istotnych sprawach związanych z zatrudnieniem polskich pracownic, a w szczególności o przystąpieniu do pracy i każdorazowym rozwiązaniu umowy o pracę z podaniem przyczyny.

Rozwiązanie tego porozumienia mogło nastąpić przy zachowaniu 5-letniego terminu wypowiedzenia, dokonanego najpóźniej na pół roku przed upływem okresu planu pięcioletniego.

Umowa między województwem zielonogórskim a okręgiem Frankfurt nad Odrą[16]

Drugim przykładem współpracy między dwoma sąsiadującymi i zaprzyjaźnionymi województwami było podpisane 21 lutego 1967 r. porozumienie między Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Zielonej Górze a Radą Okręgu we Frankfurcie n/Odrą w sprawie zasad zatrudniania i przeszkalania polskich pracownic w Uspołecznionym Zakładzie Półprzewodników we Frankfurcie n/Odrą z uzupełnieniami dokonanymi 5 września 1969 r. i 24 lutego 1972 r.

W myśl postanowień zasadniczych tego porozumienia Wydział Zatrudnienia Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Zielonej Górze zobowiązał się zorganizować werbunek do pracy w Uspołecznionym Zakładzie Półprzewodników we Frankfurcie n/Odrą 100 niewykwalifikowanych pracownic polskich w okresie jednego miesiąca od podpisania tego porozumienia.

Polskie pracownice poddano przepisom niemieckiego prawa pracy, przy założeniu obowiązywania tych samych zasad pracy i płacy wobec pracowników polskich i niemieckich. Dla pracownic polskich wyznaczono przejście graniczne Słubice—Frankfurt n./Odrą. Obowiązkiem dowozu pracownic polskich od granicy NRD do zakładu pracy i z powrotem obciążono stronę niemiecką.

Przyjęto zasadę, że pracownice polskie będą zatrudnione w zasadzie w zwartych grupach i brygadach w systemie zmianowym oraz, że z każdą z pracownic podejmujących pracę będzie zawarta umowa o pracę w języku polskim i niemieckim, bez określania okresu próbnego i na czas nieograniczony — według wzoru uzgodnionego między Komitetem Pracy i Płac PRL a Państwowym Urzędem Pracy i Płac NRD. Ustalono także, że przy podpisaniu umowy o pracę każda pracownica otrzyma kartę informacyjną w języku polskim o prawach i obowiązkach wynikających z tytułu podjęcia pracy na terenie NRD.

[16] Tamże.

Strona polska zobowiązała się umożliwić przyszłym pracownicom przeprowadzenie badań lekarskich i uzyskanie zaświadczenia lekarskiego przed podpisaniem umowy o pracę. Ze względu na szczególny charakter pracy w tym zakładzie każda z werbowanych pracownic musi poddać się badaniom lekarskim na okoliczność przydatności do wykonywania tej pracy, i to na terenie PRL, w obecności lekarza delegowanego przez Uspołeczniony Zakład Produkcji Półprzewodników.

Wszystkie przyjęte pracownice uzyskały możliwość zdobycia kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy. Okres przyuczania do zawodu nie powinien jednak przekraczać 3 miesięcy. Niezależnie od tego każdej z pracownic polskich umożliwiono korzystanie z dokształcania zawodowego w szkole zawodowej. Ustalono również, że wszelkie szkolenia długofalowe dla osiągnięcia tytułu pracownika przyuczonego, wykwalifikowanego, mistrza i inżyniera będą prowadzone w języku niemieckim. Stworzono możliwość nauki języka niemieckiego w szkole zakładowej. Po zakończeniu każdego stopnia szkolenia zawodowego pracownice polskie otrzymują zaświadczenia o nabytych kwalifikacjach z podaniem okresu trwania szkolenia.

Przy rozwiązywaniu umowy o pracę zakład zobowiązany był do wystawiania pracownicom zaświadczeń o rodzaju i czasie zatrudnienia, o zdobytych kwalifikacjach oraz o ogólnej wysokości zarobków.

5 września 1969 r. i 24 lutego 1972 r. dokonano uzupełnień w omawianym porozumieniu. Przyjęto, że stan zatrudnienia może ulegać zmianom w wyniku obustronnych pisemnych ustaleń, zaś Kombinat Półprzewodników za pośrednictwem odpowiednich władz okręgowych we Frankfurcie n/Odrą będzie informował Wydział Zatrudnienia Prezydium Wojewódzkiej Rady Narodowej w Zielonej Górze o wszelkich istotnych sprawach związanych z zatrudnianiem polskich pracownic, a w szczególności o przystąpieniu do pracy i o każdorazowym rozwiązaniu umowy o pracę z podaniem przyczyny.

Zatrudnione w kombinacie polskie pracownice będą wybierać swoje przedstawicielki, które wejdą w skład rady zakładowej, a więc będą brać bezpośredni udział w życiu społecznym swego zakładu pracy. Reprezentują one interesy polskich pracownic przy rozpatrywaniu ich spraw. Strona polska przedstawiła kandydatury osób upoważnionych do załatwiania spraw kadrowo-administracyjnych. Kombinat zawarł porozumienie z Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w Słubicach w sprawie korzystania przez polskie pracownice z imprez kulturalno-oświatowych, organizowanych przez Powiatowy Dom Kultury w Słubicach; koszty finansowe organizacji tych imprez miał ponosić kombinat.

To krótkie przedstawienie zasad zatrudniania pracowników przygranicznych wyraźnie wskazuje, że porozumienia uwzględniały obustronne korzyści, zasadę równego traktowania pracowników, a wreszcie specyficzną sytuację pogranicza.

Podsumowanie

Umowy między Polską a NRD oraz przygranicznymi okręgami NRD i województwami Polski nie określiły wyraźnie zasięgu pasa ziem przygranicznych, co w okresie wcześniejszym było ważne ze względu na umożliwienie pracy określonej tylko kategorii osób, którą nazywano „pracownikami przygranicznymi". Istniejący stan faktyczny wymaga, by akcent położyć na „województwa przygraniczne", z których rekrutują się pracownicy przygraniczni.

Podstawą prawną zatrudniania pracowników pozostaje nadal podpisane w marcu 1966 r. porozumienie między Komitetem Pracy i Płac PRL i Państwowym Urzę-

dem Pracy i Płac NRD w sprawie zatrudnienia polskich pracowników, zamieszkałych w pogranicznych województwach PRL, w przedsiębiorstwach położonych w pogranicznych okręgach NRD. Na podstawie tego porozumienia od 1972 r. podpisywane są corocznie protokoły aktualizujące stan zatrudnienia. Po ostatecznym ustaleniu liczby osób, rodzaju zatrudnienia z przedstawicielami strony niemieckiej następuje podpisanie protokołu do tegoż porozumienia. Z uwagi na lokalny charakter zatrudniania z inicjatywą i propozycjami ilościowymi występować winny nadal Wydziały Zatrudnienia Urzędów Wojewódzkich, przekazując je do odpowiednich władz socjalnych. Taki sposób postępowania pozwala na rozsądną dyspozycję pracownikami, wyważenie własnych potrzeb i korzyści z tego wynikających.

Słuszne wydaje się też przyznanie organom centralnym roli koordynatora tych spraw, albowiem interes państwa i pracownika musi odgrywać nadrzędną rolę obok zrozumienia potrzeb sąsiadów z drugiej strony granicy.

Państwa RWPG, szczególnie sąsiadujące ze sobą, wykazują i wykazywać będą różnice w dysponowaniu siłą roboczą. Wspólnota gospodarcza wymaga racjonalnego jej zatrudnienia dla realizacji konkretnych zadań. Ogólne zasady prawa pracy oparte o te same założenia ideowe, leżące u podstaw ustrojowych tych państw, pozwalają na podjęcie próby ich ujednolicenia w obrocie międzypaństwowym RWPG. Nadal należałoby jednak utrzymać różnorodność form zatrudniania — pracowników przygranicznych, czasowych, sezonowych; uwzględnienie tych form zatrudniania przyniesie obopólne korzyści, wynikające nie tylko z możliwości zarobku, ale też możliwości nauki i podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Ewa Wąsicka-Chmieluk