

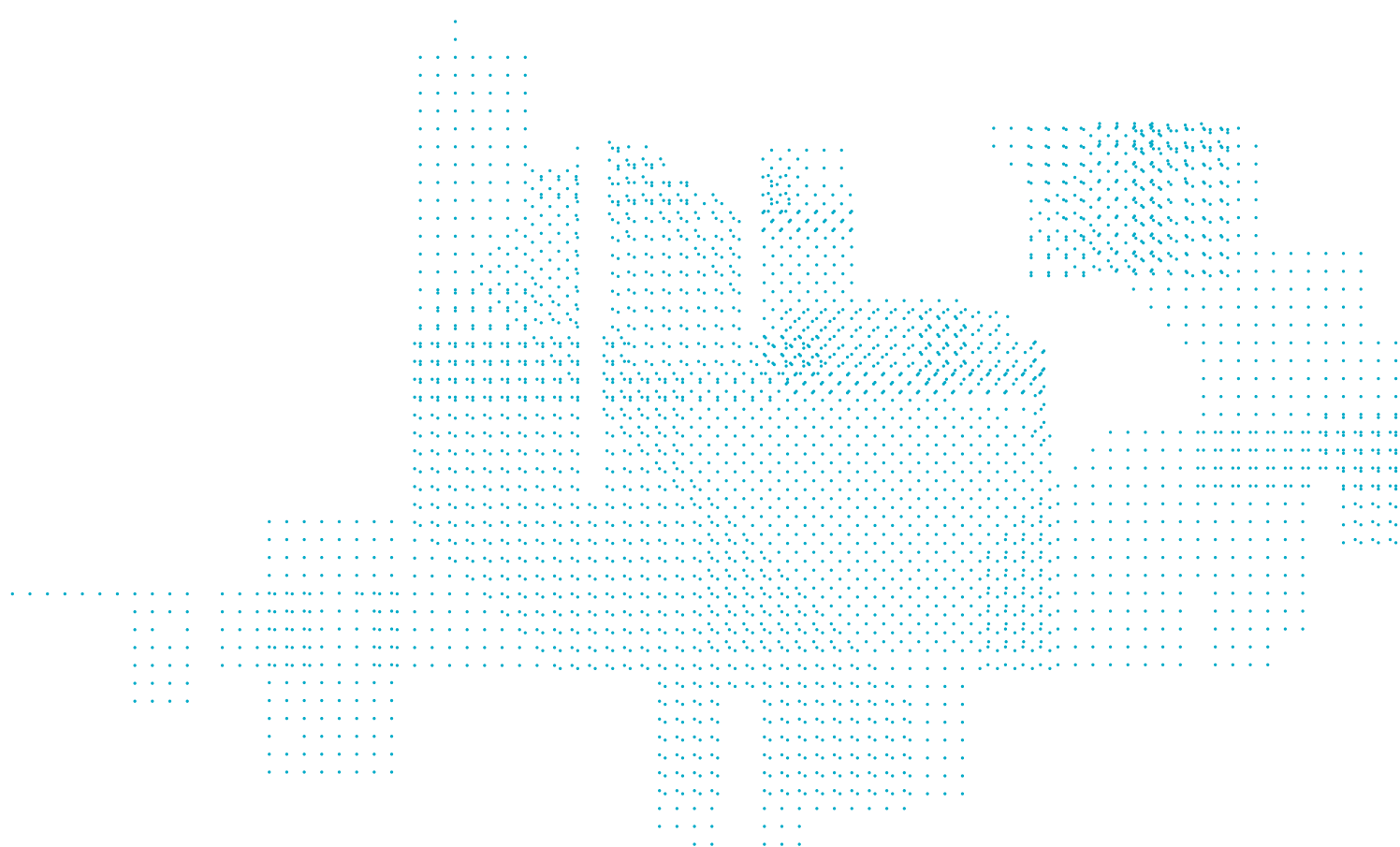
BADANIA

EKSPERTYZY

REKOMENDACJE

IZABELA CZERNIEJEWSKA

„MIGRANCI AKTYWNI ZAWODOWO” CZY „ZAGRANICZNI PRZEDSIĘBIORCY”? RAPORT Z BADAŃ



**INSTYTUT SPRAW
PUBLICZNYCH**

Wprowadzenie

Tytułowe pytanie postawiono celowo, aby zainicjować dyskusję nad używaną terminologią związaną z cudzoziemcami na rynku pracy. Powinno więc inspirować do refleksji nad znaczeniem określeń stosowanych do różnych kategorii migrantów, które w różnych okolicznościach mogą mieć odmienne konotacje. Pojęcie „migranci aktywni zawodowo”, choć wydaje się dość neutralne, przestaje być takie w zestawieniu z „zagranicznymi przedsiębiorcami”. Pierwszy termin niesie ze sobą pytanie o to, kim wobec tego są „nieaktywni zawodowo cudzoziemcy”, ilu ich jest i gdzie mieszkają, kształtuje zatem więcej pejoratywnych treści. Drugie pojęcie zbyt jaskrawo wskazuje wyłącznie pozytywne aspekty przedsiębiorczości cudzoziemca. Oba terminy są niekiedy stosowane zamiennie, ale ich sens, a co za tym idzie – przekaz skierowany do cudzoziemców – może być opacznie rozumiany. Jest to szczególnie istotne w wymiarze prowadzenia działań na rzecz cudzoziemców i kierowania do nich ofert pomocowych. Cudzoziemiec bez pracy nie musi być od razu nieaktywny zawodowo, z kolei nie każdy migrant z różnych powodów będzie zainteresowany szkoleniem poświęconym zakładaniu własnej firmy. Na wybór kariery zawodowej i odniesienie sukcesu na rynku pracy ma wpływ wiele czynników. Cele migracji, zadowolenie z życia, satysfakcjonująca praca i potrzeby migranta zmieniają się w czasie, konstruując jego ścieżkę zawodową.

Omawiane w niniejszym raporcie badanie – przeprowadzone w ramach projektu „Moja kariera w Polsce”, realizowanego przez Instytut Spraw Publicznych i Polskie Forum Migracyjne – miało za zadanie zdiagnozować sytuację obywateli państw trzecich na rynku pracy, zasygnalizować najistotniejsze zagadnienia z perspektywy samych cudzoziemców i dostarczyć świeżego spojrzenia na proponowane w ramach projektu działania praktyczne na rzecz cudzoziemców. Włączenie głosu migrantów urealnia działania organizacji pozarządowych, które – choć mają przecież jak najlepsze intencje – niekiedy proponują przedsięwzięcia nieadekwatne do potrzeb i oczekiwań odbiorców.

Badanie – podporządkowane praktycznemu aspektowi projektu – miało na celu:

- uzyskanie charakterystyki cudzoziemców obecnych w polskiej gospodarce z perspektywy przedstawicieli społeczności migranckich, ze szczególnym uwzględnieniem osób prowadzących działalność gospodarczą,
- zwrócenie uwagi na różne modele funkcjonowania na rynku pracy stosowane przez cudzoziemców,
- identyfikację szans i ograniczeń związanych z podejmowaniem pracy

oraz zakładaniem i prowadzeniem własnej działalności w Polsce.

Założeniem omawianego badania nie było dogłębne zbadanie i opisanie środowisk cudzoziemskich na polskim rynku pracy, ale uchwycenie pewnych cech wspólnych ich działalności, które w różnych grupach wspierają lub ograniczają rozwój przedsiębiorczości.

Wskazane wyżej cele badania skłoniły do postawienia następujących pytań badawczych:

- Czym zajmują się cudzoziemcy w Polsce, jaka jest forma ich aktywności, od czego zależy rodzaj i forma wykonywanej przez nich pracy?
- Czy cudzoziemcy w Polsce są zainteresowani prowadzeniem własnej działalności i gotowi do jej podjęcia? Jakie czynniki sprzyjają przedsiębiorczości migrantów, a jakie ją ograniczają?
- Od czego zależy indywidualny sukces migrantów w polskiej gospodarce? Jakie znaczenie mają następujące czynniki: kapitał społeczny, kulturowy i ekonomiczny¹, prawo, obywatelstwo cudzoziemca?
- Jakie działania należałoby podjąć, aby umożliwić (ułatwić) migrantom zgodne z prawem podejmowanie pracy? W jaki sposób można byłoby wesprzeć przedsiębiorczość cudzoziemców?

¹ Kapitał kulturowy, społeczny i ekonomiczny – pojęcie wprowadzone w latach siedemdziesiątych XX wieku przez Pierre'a Bourdieu – określa środki (zasoby), jakie ludzie nabywają podczas uczestnictwa w życiu społecznym. Kapitał ten służy do realizacji określonych interesów i wartości. Wśród zasobów kulturowych posiadanych przez jednostki wymienia się kompetencje kulturowe, znajomość języków, umiejętność funkcjonowania w kulturze. Kapitał społeczny wiąże się z przynależnością do danej grupy i możliwego wsparcia z jej strony, kapitał ekonomiczny oznacza zaś posiadanie dóbr (środków finansowych) na realizację własnych interesów.

Metodologia badania i badana grupa

Do rozpoznania problemów w podejmowaniu pracy przez cudzoziemców w Polsce i związanego z tym potencjału wykorzystano jakościowe techniki badawcze. Przeprowadzono piętnaście wywiadów z obcokrajowcami mającymi szeroką wiedzę na temat funkcjonowania w polskiej gospodarce. Wywiady były prowadzone przez troje badaczy na podstawie wcześniej przygotowanego scenariusza i opracowanych założeń do badań. Badania zrealizowano głównie w Warszawie (jeden wywiad przeprowadzono we Wrocławiu, jeden zaś w podwarszawskim Pułtusku), przedstawiają zatem dość spójny obraz możliwości cudzoziemca podejmującego działalność ekonomiczną w stolicy, gdzie sytuacja jest odmienna niż w innych regionach kraju (Grzelak, Zarycki 2004; Goździak, Bloch 2010; Piekut 2013). Wnioski wyciągnięte na podstawie badań dotyczą zwłaszcza środowiska warszawskich migrantów i mogą nie odzwierciedlać problemów i sukcesów, jakich mogą doświadczać cudzoziemcy w innych częściach Polski. Badania trwały od marca do maja 2014 roku.

W badaniu przyjęto założenie, że przedstawiciele społeczności migranckich posiadają nie tylko własne doświadczenie na rynku pracy, ale także bogatą wiedzę na temat innych cudzoziemców (często pochodzących z tego samego kraju lub pracujących w podobnej branży). Dlatego wywiady prowadzono z wytypowanymi osobami – przedstawicielami społeczności cudzoziemskich aktywnych zawodowo. Niektórzy respondenci byli liderami społeczności, osobami piastującymi ważne funkcje społeczne – prezesami organizacji migracyjnych lub zawodowych, inni byli migrantami, którzy przeszli swoją ścieżkę kariery i odnieśli sukces (subiektywnie zadeklarowany). Nie we wszystkich grupach obywateli państw trzecich udało się trafić do liderów społeczności, co w dużym stopniu wynika ze sposobu ich samoorganizacji i funkcjonowania w kraju przyjmującym.

Aby wyjść poza charakterystyczne dla Warszawy społeczności migranckie, które podejmują działalność gospodarczą w kraju osiedlenia, trudniąc się handlem i usługami, w badaniu pominięto Wietnamczyków i Chińczyków (Klorek, Szulecka 2013; Wysieńska 2011; Wysieńska 2012). Badacze mieli za zadanie dotrzeć do grup obywateli państw trzecich nieobjętych dotychczas szerokimi badaniami, którzy są niezwykle aktywni na rynku pracy. Ostatecznie do grupy respondentów weszły osoby pochodzące z kilku krajów dawnego bloku wschodniego (w tym trzy osoby z Ukrainy, dwie osoby z Rosji i jedna osoba z Białorusi), z Indii (cztery osoby), z Kanady (dwie osoby) oraz z Izraela, Australii i Japonii (po jednej osobie).

Pochodzenie migrantów ma znaczenie, jeśli przyjrzymy się podejmowanym przez nich strategiom rozwoju zawodowego. Określone grupy etniczne pracują w konkretnych zawodach lub branżach, podejmują również podobne działania w celu legalizacji pobytu i pracy w Polsce (Antoniewski, Koryś 2002; Bojar i in. 2005; Bieniecki, Pawlak 2010; Piekut 2013; Wysieńska 2012).

Choć respondenci byli bardzo zróżnicowani pod wieloma względami (pochodzenie etniczne, znajomość języków, kapitał społeczny, ekonomiczny i kulturowy), można wyodrębnić wśród nich kilka kategorii podporządkowanych ścieżkom rozwoju zawodowego:

- absolwenci polskich uczelni ze Wschodu (Ukraina, Białoruś, Rosja), którzy zgodnie ze swoimi wcześniejszymi planami zostali po studiach w Polsce. Mówią płynnie po polsku i pracują w międzynarodowych korporacjach. Czerpią korzyści ze znajomości języka rosyjskiego i języka ukraińskiego, pełniąc funkcję tłumaczy i pośredników międzynarodowych (wywiady numer 1–5 i 10²),
- „przyjezdni” przedsiębiorcy, którzy wybrali Polskę z różnych powodów (spełnienie marzeń, względy sentymentalne czy rodzinne). Osoby z tej kategorii, mimo trudności mentalnych, uważają, że warto tutaj inwestować i realizować swoje pomysły na biznes (wywiady numer 6, 7, 8, 11),
- osoby, które mają duży kapitał ekonomiczny, zatrudniają wielu pracowników i przyjechały do Polski inwestować. Są to osoby, które nie zawsze znają język polski. W Polsce przebywają dopóty, dopóki sprzyja im sytuacja gospodarcza i ekonomiczna, w przeciwnym razie mogą wyjechać i inwestować w innych krajach (wywiady numer 9, 12–15),
- migranci tymczasowi, którzy nie byli grupą badaną, ale byli wielokrotnie przywoływani podczas wywiadów, szczególnie przez Ukraińców. Prezentacja tej grupy została dokonana na podstawie wypowiedzi rodaków, którzy obecnie posiadają inny status – planują pobyt stały w Polsce lub nawet uzyskanie polskiego obywatelstwa.

Rozmowy prowadzono w języku polskim (jedenaście osób) i w języku angielskim (cztery osoby). Cudzoziemcy, którzy znają język polski, nauczyli się go w trakcie studiów lub mają polskie pochodzenie. Językiem polskim nie posługują się respondenci, którzy dysponują wystarczającymi zasobami finansowymi do

² Wywiady zostały zakodowane. Przy każdej cytowanej wypowiedzi znajduje się informacja o przyporządkowanym numerze respondenta, płci i kraju pochodzenia (na przykład: „R1, mężczyzna, Rosja”, „R2, kobieta, Ukraina”, „R3, mężczyzna, Ukraina”).

prowadzenia działalności gospodarczej i nie muszą się go uczyć – dwie osoby z Indii, jedna osoba z Australii i jedna osoba z Japonii.

Analiza materiału zebranego przez badaczy polegała na zestawieniu wypowiedzi respondentów i odnalezieniu wątków, które były najistotniejsze dla rozmówców podczas wywiadów. Zabieg taki umożliwił dostrzeżenie treści, które były powtarzane przez cudzoziemców niezależnie od zadawanych im pytań, na przykład powracanie do problemów, które utrudniają funkcjonowanie cudzoziemców w Polsce czy odwoływanie się do własnych doświadczeń.

W tym miejscu warto również wspomnieć o problemach związanych z zastosowaną metodologią, dostrzeżonych na etapie analizy danych. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że pytania stawiane cudzoziemcom i uzyskiwane od nich odpowiedzi należą niekiedy do dwóch różnych porządków. Badacze, zastanawiając się nad mechanizmami, zadają pytanie: „Czego potrzeba migrantom?”, oczekując odpowiedzi strukturalnych, które objęłyby większe grupy cudzoziemców, na przykład: „Brakuje kursów języka polskiego”. Tymczasem odpowiedź cudzoziemców na tak sformułowane pytanie dotyczyła ich indywidualnej sytuacji życiowej lub wynikała z praktyki, brzmiała więc na przykład: „Potrzeba nam pieniędzy”. O ile więc samo pytanie nie było błędnie skonstruowane, o tyle niesłuszne okazało się założenie, że będzie można uzyskać określoną odpowiedź. Błąd ten wynikał z zastosowania porządku myślenia badaczy w oczekiwanych odpowiedziach respondentów.

Badacz: A czy wiadomo ci coś na temat kursów organizowanych dla cudzoziemców, którzy są tutaj? Kursów językowych, zawodowych, kursów ukierunkowujących, pomagających szukać pracy?

Respondentka: Zawodowych – tak, oczywiście. Bardzo dużo znam osób, które przyjechały ze Wschodu tu uczyć się. Moja koleżanka skończyła filologię ukraińską na Politechnice Warszawskiej. [R2, kobieta, Ukraina]

Studia w Polsce stanowią dla cytowanej respondentki i wielu cudzoziemców jeden z najlepszych sposobów przygotowania do pracy (pozyskiwania kompetencji językowych i zawodowych), jest to również główny powód, dla którego nie widzi ona potrzeby dalszego doksztalcania.

Drugim problemem związanym z metodologią jest ukryte w sposobie zadawania pytań założenie, że sam fakt bycia migrantem powoduje, że osoba taka ma trudności na rynku pracy. Supozycja ta jest pozbawiona podstaw i należy się liczyć z odpowiedzią, że żadne wsparcie nie jest konieczne. Następujący przykład odpowiedzi potwierdza to przypuszczenie:

Badacz: *Czy wiadomo ci coś o wsparciu przy poszukiwaniu pracy dla cudzoziemców?*

Respondentka: *Szczęólnego wsparcia dla cudzoziemców nie znam. Korzystałam z ogólnie dostępnych portali szukania pracy.* [R4, kobieta, Rosja]

Reasumując, należy z większą ostrożnością formułować pytania kwestionariuszowe, a także uwzględnić potrzeby i perspektywę cudzoziemców, nie zaś badaczy czy działaczy organizacji pozarządowych. Tworząc narrację z migrantem – skupiając się na problemach lub sposobach rozwiązania problemu – konstruujemy obraz bezradnego cudzoziemca, który nie potrafi funkcjonować samodzielnie na rynku pracy. Tym samym, chcąc pomóc, możemy nawet zaszkodzić.

Praca cudzoziemców w Polsce – uwarunkowania badań

Obecność cudzoziemców w polskiej gospodarce staje się z roku na rok coraz bardziej dyskutowanym zagadnieniem społecznym i ekonomicznym, choć skala tego zjawiska nadal pozostaje marginalna. Rola obcokrajowców na rynku pracy w Polsce wciąż jest traktowana jako komplementarna – ich zadaniem jest zatem uzupełnienie braków w zatrudnieniu (Grabowska-Lusińska, Żylicz 2008; Wysieńska, Karpiński 2011, s. 17–22; Duszczyk 2012, s. 17).

Ze względu na ograniczenia metodologiczne i brak możliwości porównywania danych pochodzących z różnych instytucji, trudno jednoznacznie podać liczbę obcokrajowców czynnych zawodowo na polskim rynku pracy³. W 2013 roku liczba cudzoziemców z kartami pobytu wynosiła 121 219 osób, wydano także 2954 wizy. Na tej podstawie można oszacować, że odsetek obywateli państw trzecich o uregulowanym statusie pracujących w Polsce wynosi mniej niż około 0,3%. W obliczeniach tych należy uwzględnić to, że nie wszyscy cudzoziemcy podejmują pracę, z kolei część migrantów bez uregulowanego statusu i tak pracuje. Aby zobrazować to zagadnienie, warto również przytoczyć dane gromadzone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dotyczące zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi⁴. W 2013 roku przyznano 39 078 zezwoleń na pracę, a w pierwszej połowie 2014 roku – 21 335 takich zezwoleń. Ponad połowę wszystkich zezwoleń wydano w Warszawie⁵.

Najbardziej liczną grupą obcokrajowców na polskim rynku pracy są Ukraińcy. Jest to widoczne w statystykach dotyczących zarówno zezwoleń na pracę – ponad połowę wszystkich zezwoleń wydano właśnie dla przedstawicieli tej grupy etnicznej, jak i oświadczeń. W 2013 roku w powiatowych urzędach pracy zarejestrowano 235 616 oświadczeń, z czego ponad 90% otrzymali obywatele Ukrainy. W pierwszej połowie 2014 roku oświadczeń takich było 190 977 (96% dla Ukraińców).

Dostęp do rynku pracy dla cudzoziemców opiera się na kilku podstawowych zasadach i w dużej mierze zależy od statusu administracyjnego obcokrajowca, w tym jego obywatelstwa. W uproszczeniu można stwierdzić, że nieograniczony dostęp do polskiego rynku pracy mają obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, z kolei dostęp cudzoziemców będących obywatelami państw trzecich opiera się na

³ Dane dotyczące liczby pracujących cudzoziemców są gromadzone między innymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (liczba złożonych i wydanych dokumentów uprawniających do wykonywania pracy), Urząd do spraw Cudzoziemców (dane dotyczące części obcokrajowców, którzy mają prawo do pracy w Polsce bez zezwolenia), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (osoby podejmujące pracę i odprowadzające składki na ubezpieczenie społeczne), Centralną Ewidencję i Informację o Działalności Gospodarczej (dane dotyczące firm zakładanych przez osoby niemające polskiego obywatelstwa), Główny Urząd Statystyczny.

⁴ Z ułatwionej procedury ubiegania się o pracę w Polsce mogą korzystać obywatele Białorusi, Rosji, Ukrainy, Mołdawii, Gruzji, a od stycznia 2014 roku również obywatele Armenii. Dotyczy ona osób, które pracują w Polsce wyłącznie sześć miesięcy w roku. Oznacza to, że po przepracowanych sześciu miesiącach muszą wrócić do swojego kraju na następne pół roku.

⁵ W 2013 roku w Warszawie wydano 21 548 zezwoleń na pracę, w pierwszej połowie 2014 roku 12 352 cudzoziemców uzyskało to zezwolenie.

systemie zezwoleń na pracę, od którego są jednak liczne wyjątki. Do najważniejszych wyjątków należy otrzymanie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, uzyskanie tytułu pobytowego, który zwalnia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (na przykład zezwolenie na pobyt stały⁶, status uchodźcy⁷, Karta Polaka), lub wykonywanie pracy, która nie wiąże się z obowiązkiem posiadania zezwolenia (na przykład uczenie języka ojczystego jako języka obcego), albo bycie absolwentem polskiej szkoły wyższej. Podobnie jest ze swobodą działalności gospodarczej⁸ – obywatele państw trzecich mogą prowadzić działalność gospodarczą, jeśli mają wymagane prawem tytuły pobytowe. Prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce może być również podstawą legalizacji pobytu. Ogólnie jednak możliwość rejestrowania działalności gospodarczej przez cudzoziemców jest ograniczona. Bardziej dostępna – ale tylko ze względu na mniej restrykcyjne wymagania w zakresie tytułów pobytowych – jest możliwość udziału w różnych rodzajach spółek. Wymaga to jednak posiadania określonych zasobów, na przykład finansów, czy zaplecza materialnego.

Mimo że sukcesywnie są liberalizowane przepisy regulujące dostęp cudzoziemców do rynku pracy (obniżenie kosztów uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca, uproszczenie procedury zezwolenia na pracę cudzoziemca, zwolnienie niektórych kategorii cudzoziemców z obowiązku posiadania zezwolenia, wprowadzenie i stopniowe rozszerzanie grona beneficjentów tak zwanego uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi), to jednak cudzoziemcy nadal narzekają na długotrwałe procedury legalizacji pobytu, co sprawia, że ich rozwój zawodowy w warunkach niepewności uzyskania statusu pobytowego staje się sprawą drugorzędną. Potwierdziły to również omawiane badania – wszyscy aktywni zawodowo cudzoziemcy mieli uregulowaną sytuację pobytową.

Wyniki dotychczas prowadzonych badań i opinie ekspertów wskazują istotną skalę wykonywania pracy przez cudzoziemców nielegalnie lub tylko częściowo zgodnie z prawem⁹. Z jednej strony, wynika to ze względów ekonomicznych (nie są odprowadzane należne składki i podatki, tym samym koszt zatrudnienia czy prowadzenia działalności jest niższy), z drugiej zaś strony – rejestrowane zatrudnienie czy prowadzenie własnej działalności może być niemożliwe w warunkach restrykcji

⁶ W 2013 roku przyznano 51 027 kart pobytu ze względu na osiedlenie się i 7490 kart stałego pobytu dla rezydentów długoterminowych – por. <http://www.udsc.gov.pl/files/statystyki/biuletyn/2013.xls> [dostęp: 10 lipca 2014 roku].

⁷ W 2013 roku 888 osób posiadało ważne karty pobytu na podstawie statusu uchodźcy, 2446 osób – ze względu na ochronę uzupełniającą, 1838 osób uzyskało zaś pobyt tolerowany – por. <http://www.udsc.gov.pl/files/statystyki/biuletyn/2013.xls> [dostęp: 10 lipca 2014 roku].

⁸ W 2011 roku w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych było zarejestrowanych 12 279 cudzoziemców prowadzących własną działalność gospodarczą (Duszczyk 2012, s. 197).

⁹ Badacze szacują, że liczba migrantów nielegalnie wykonujących pracę w Polsce wynosi od 50 do 450 tysięcy osób (Golinowska 2004; Korczyńska, Duszczyk 2005).

wynikających z polskiego prawa, które determinują pozycję migrantów przez przypisywanie im obowiązków i praw (w tym prawa do podejmowania pracy bez zezwolenia, na podstawie oświadczenia lub w ramach działalności gospodarczej).

Pracujący w Polsce cudzoziemiec musi mieć uregulowany status pobytowy i prawo do pracy. Procedura uzyskania zezwolenia na pracę jest dwuetapowa. Najpierw pracodawca musi sprawdzić zasoby kadrowe na lokalnym rynku pracy i otrzymać opinię starosty w tej sprawie. Jeśli nie ma Polaków obecnie poszukujących pracy, którzy spełniają wymagania pracodawcy, można zatrudnić cudzoziemca. Od 1 maja 2014 roku cudzoziemcy mogą się ubiegać o jednolitą procedurę zezwolenia na pracę i pobyt, choć nie zawsze zwalnia to pracodawcę z obowiązku uzyskania opinii starosty o zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy. Uproszczona procedura legalizacji pracy „na oświadczenie” nie wymaga takiego zaangażowania od pracodawcy, wiza pracownicza na tej podstawie jest zaś wydawana w krótkim czasie w kraju pochodzenia. Procedura ta jest skierowana do pracowników krótkoterminowych (pracujących najwyżej sześć miesięcy w ciągu całego roku). W sytuacji, gdy pracodawca planuje przedłużyć kontrakt pracownikowi, może to zrobić – również ten sposób uregulowania pobytu jest prostszy. Cudzoziemcy w Polsce mają ponadto możliwość założenia tutaj własnej firmy. Chcąc prowadzić jednoosobową działalność gospodarczą, muszą ją zarejestrować na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej) albo założyć spółkę wraz z innymi cudzoziemcami lub obywatelami polskimi.

Aby zrozumieć sposób funkcjonowania migrantów na rynku pracy, istotne jest przyjęcie perspektywy zarówno państwa przyjmującego, jak i samych imigrantów. Polityka migracyjna i integracyjna państwa¹⁰ oraz prawo regulujące dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy są czynnikami determinującymi ich udział w oficjalnej gospodarce. Jeśli chodzi o migrantów na rynku pracy, to ich możliwości zaistnienia wyznaczone są i przez indywidualne zasoby (w tym kapitał kulturowy, społeczny i ekonomiczny) czy status prawny, i przez wiedzę o możliwości podejmowania działań w sferze ekonomicznej (sposoby zatrudnienia, prawo pracy, rodzaje działalności gospodarczej, wymagania związane z każdą z tych sfer). Przygotowanie teoretyczne cudzoziemców w zakresie regulacji, obowiązków i praw oraz umiejętność poruszania się w polskim porządku instytucjonalno-prawnym są ograniczone ze względu na różnice kulturowe i nieznajomość języka, zwłaszcza urzędowego. Nawet jeśli istnieje przejrzyste prawo i obowiązują klarowne zasady

¹⁰ Zgodnie z dokumentem *Polska polityka integracji cudzoziemców – założenia i wytyczne*, celem integracji powinno być doprowadzenie do możliwości samodzielnego funkcjonowania cudzoziemca w Polsce, w tym na rynku pracy, i uniezależnienie się imigranta od świadczeń i pomocy społecznej (PPIC 2013, s. 4; PMP 2012).

dopuszczania cudzoziemców do polskiej gospodarki, to nie będą one miały przełożenia na rzeczywistość, jeśli wiedzy o tych zasadach nie posiadają cudzoziemcy i ich pracodawcy, pośrednicy pracy lub doradcy zawodowi.

Migrancki sukces na rynku pracy

W wypadku cudzoziemców znajomość prawa i umiejętność funkcjonowania w społeczeństwie przyjmującym nie gwarantuje odniesienia sukcesu w sferze ekonomicznej. Sukces ekonomiczny imigrantów może być determinowany posiadanym kapitałem ludzkim i społecznym (indywidualne cechy, umiejętności cudzoziemców, struktura kontaktów, dostęp do osób dysponujących pracą), a także czynnikami związanymi z sytuacją i ze strukturą relacji społecznych w kraju pobytu (Wysieńska, Karpiński 2012, s. 3).

Na potrzeby omawianego badania sukces migranta na rynku pracy został zdefiniowany jako posiadanie pracy zarobkowej – satysfakcjonującej, pozwalającej na utrzymanie siebie (i ewentualnie rodziny), zapewniającej względny komfort i stabilizację, wykonywanej w przyjaznym środowisku, zgodnej z kwalifikacjami, umożliwiającej rozwój zawodowy¹¹, ale także podejmowanej zgodnie z regułami określonymi w państwie docelowym migranta. Jeśli na przykład założymy, że przejawem sukcesu jest osiągnięcie satysfakcjonujących dochodów, które pozwalają utrzymać siebie i rodzinę oraz prowadzić życie w godziwych warunkach, to moglibyśmy stwierdzić, że dla wielu osób pracujących zarobkowo jest to sukces trudny do osiągnięcia. Można jednak przyjąć, że subiektywnie odczuwany wzrost poziomu życia – w porównaniu ze standardem w kraju pochodzenia – świadczy o sukcesie ekonomicznym. Dodatkowo inne mechanizmy (w tym rynkowe, ale także na przykład ograniczenia prawne, uprzedzenia, różnice kulturowe, dyskryminacja na rynku pracy) mogą powodować, że czynniki sukcesu mogą się wzajemnie wykluczać, na przykład gdy praca poniżej kwalifikacji przynosi wyższy (satysfakcjonujący) dochód niż praca zgodna z kwalifikacjami. Mimo to można założyć, że przywoływany wyżej sukces ekonomiczny jest celem rozwoju kariery zawodowej cudzoziemców, jego przejaw stanowi zaś praca:

- w gospodarce oficjalnej,
- zgodna z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami,
- pozwalająca na samodzielność ekonomiczną,
- której forma jest optymalna z perspektywy zarówno cudzoziemca, jak i interesów ekonomicznych Polski.

Sukces zawodowy może być osiągnięty na wiele sposobów. Dążenie do niego zależy od sytuacji ekonomicznej w Polsce i kraju pochodzenia, ograniczeń na rynku pracy, uwarunkowań prawnych, ale także od predyspozycji cudzoziemca, jego

¹¹ Wskaźniki sukcesu, ale także rozumienie sukcesu, są zapewne skorelowane z kulturą, z której wywodzą się migranci, i z przyjętymi przez nich wartościami. Określanie czegoś sukcesem lub wskazywanie czynników, które do tego sukcesu migrantów przybliżają, będzie zawsze subiektywne, zależne od wielu innych kwestii na poziomie jednostki, grupy czy państwa (wysyłającego lub przyjmującego).

zasobów (w tym kapitału społecznego, kulturowego i ekonomicznego), doświadczeń zawodowych i ewentualnego wsparcia formalnego czy nieformalnego, które może otrzymać, aby rozwijać swoją karierę w Polsce.

W wyniku analizy materiału badawczego wyodrębniono kilka grup, które można określić kategoriami migrantów ze względu na formę zatrudnienia i gradację osiągniętego sukcesu na rynku pracy. Są to:

- tymczasowy migrant ze Wschodu,
- praca w korporacji migranta ze Wschodu,
- migrant z pomysłem na biznes,
- przedsiębiorca zagraniczny z dużym kapitałem,
- dobrze zorganizowani migranci.

Zestawienie grup migrantów, którym zostały przypisane określone cechy, z ich wypowiedziami ukazały w wyraźnym świetle możliwe do podjęcia działania na rzecz cudzoziemców na rynku pracy w Polsce. Niezwykle istotną kwestią, jaka ujawniła się podczas analizy, okazało się nie tyle utworzenie kilku kategorii cudzoziemców zaprezentowanych poniżej, ile dostrzeżenie konsekwencji wynikających z nadawanych im znaczeń. Charakterystyki zawarte w kategoriach migrantów są uproszczeniami, nie pretendują do wyłonienia rankingu lepszych lub gorszych form odnoszenia sukcesu zawodowego przez obcokrajowców, ale mają w ogólnym stopniu przybliżyć równorzędne strategie stosowane przez migrantów pracujących i rozwijających się zawodowo. Taki zabieg może w przyszłości ułatwić typowanie grup cudzoziemców oraz proponowanie im najbardziej adekwatnych i pożądaných działań wspierających na rynku pracy.

Tymczasowy migrant ze Wschodu

Mówiąc o migrantach tymczasowych, mamy na myśli cudzoziemców, którzy przyjechali do Polski na podstawie uproszczonej procedury zatrudnienia – oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Procedura ta jest dostępna dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy. Mogą oni podejmować krótkoterminowe zatrudnienie w Polsce przez najwyżej sześć miesięcy w ciągu roku bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę. Oznacza to, że po pół roku pracy muszą albo wyjechać z Polski na taki sam okres do swojego kraju, albo nieco wcześniej postarać się o zezwolenie na pracę. Badacze wskazują, że tymczasowi migranci częściej znajdują się w sytuacji bez wyjścia, w której choć przyjechali do kraju legalnie, to jednak pozostali w nim i pracują nadal, ale już nielegalnie (Bieniecki, Pawlak 2010, s. 49). Paradoksalnie, sytuacja ta jest

spowodowana właśnie ułatwieniami wprowadzonymi dla określonych grup cudzoziemców – założenie o tymczasowości nie wiąże migranta z krajem docelowym, łatwiej więc podjąć decyzję o „pracy nie do końca legalnej” czy wykraczającej poza termin upłynięcia wizy (Szczepański 2010, s. 67–72).

Badania prowadzone w ramach projektu „Moja kariera w Polsce” objęły osoby, które odniosły sukces na polskim rynku pracy, dlatego w wywiadach z ukraińskimi respondentami głosy na temat migrantów krótkoterminowych dotyczyły innych Ukraińców, nie zaś samych informatorów. Z perspektywy omawianego projektu, mającego na celu wsparcie migrantów na rynku pracy w Polsce, warte uwagi jest wysłuchanie tych opowieści i dostrzeżenie czynników, które wpływają na wybór trwalszej ścieżki zawodowej migranta, istotnie odbiegającej od pozostania w kategorii migranta tymczasowego.

Pracownicy sezonowi – najczęściej z Ukrainy – z założenia migrują na pół roku, po czym zamieniają się z rodakami, którzy przyjeżdżają na ich miejsce. Tylko taki sposób umożliwia im zgodne z prawem funkcjonowanie na rynku pracy, jednocześnie zaś zapewnia stabilną pracę okresową. Osoby te, pracując „na oświadczenia”, są uwikłane w sieć powiązań między polskimi pracodawcami a rodakami – zmiennikami w pracy i zamieszkanui. Poprawienie sytuacji zawodowej takich osób jest niezwykle trudne, wiele z nich bowiem celowo podejmuje tego typu sezonowe prace zarobkowe. Można jednak założyć, że przynajmniej część z nich chętnie skorzystałaby ze wsparcia, które umożliwiłoby im opuszczenie zakłętą kręgu zależności.

Przyjeżdżają raczej już na załatwioną pewną pracę. Ewentualnie przez znajomych, którzy już tu byli. Jedni przez drugich. Ewentualnie, jeżeli ktoś już u kogoś pracował, na polu, na budowie, to bierze od takich osób telefon i przekazuje osobie, która chce jechać następnym razem. Znam osoby, które się zmieniają. Jedni dostają wizy na pół roku, potem muszą wyjechać na pół roku, a na ich miejsce przyjeżdżają następni, też na pół roku. Zamieniają się, tworzą sobie takie brygady. Czyli jeżeli na budowę jadą cztery osoby, to za pół roku przyjeżdżają kolejne cztery osoby. Tak samo jest z wynajęciem mieszkania. Mieszkasz pół roku, a kolejni pracownicy przyjeżdżają na kolejne pół roku. Inaczej za puste mieszkanie i tak musieliby zapłacić. [R2, kobieta, Ukraina].

Cudzoziemcy pracujący w taki sposób są w większym stopniu narażeni na wykorzystanie przez pracodawców lub współpracowników, częściej godzą się również na wykonywanie pracy nielegalnie, co wynika z pokusy niepłacenia składek na ubezpieczenie zdrowotne i zyskanie tym samym wyższego wynagrodzenia. Zdarza się

jednak, że cudzoziemcy nie są zaznajomieni z prawem pracy lub słuchają pracodawcy, z którym są związani niepisaną umową (Klaus 2011).

Wiem, że sporo osób, zwłaszcza z Ukrainy, przyjeżdża do Polski bez wykształcenia, znajomości języka i perspektyw. Muszą pracować nielegalnie, godzą się na złe warunki w pracy [...]. W ich wypadku nie ma mowy o jakimkolwiek rozwoju. Szkoda tylko, że są zmuszeni pracować tu bez ubezpieczenia, czasami po dwanaście i więcej godzin. A i tak dostają mniej pieniędzy niż Polacy, za których pracodawca płaci ubezpieczenie i wszystkie składki. [R3, mężczyzna, Ukraina].

Ukrainka mieszkająca w Warszawie dość optymistycznie zauważyła, że sytuacja zmieniła się na korzystniejszą w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Jest to jednak jedna z osób, którym się udało – odniosła sukces zawodowy, pracuje w dużej międzynarodowej firmie, znajomość języka ojczystego jest zaś dla niej atutem.

Takich, co nielegalnie pracują, to już coraz mniej jest osób. [...] Starają się zalegalizować czy to pobyt, czy pracę, bo chcą zostać tu na stałe. Muszą to jakoś legalnie zacząć prowadzić. Z moich znajomych niektórzy mają swoje działalności, niektórzy są zatrudnieni na stałe. Większość jest zatrudniona gdzieś w innych firmach. W zasadzie głównie to są osoby zatrudnione w korporacjach. Jeśli zna się jakiś obcy język, to taki pracownik jest zawsze dla firmy cenny, zwłaszcza jeśli firma jest wielopaństwowa. [R2, kobieta, Ukraina].

Opisany w przytoczonej wcześniej wypowiedzi typ cudzoziemców wykonuje wyłącznie prace sezonowe. To grupa, na którą należy zwrócić większą uwagę z perspektywy prowadzenia działań na rzecz migrantów. Część z nich najprawdopodobniej mogłaby być zainteresowana również migracją i pracą na stałe bez konieczności ciągłych powrotów na Ukrainę. Dla tych osób funkcjonowanie we wspomnianym kręgu zależności może wydawać się nie do przewidzenia, co jest spowodowane między innymi brakiem podstawowej wiedzy na temat innych sposobów legalizacji pracy i pobytu. Założenie takie wydaje się tym bardziej słuszne, że niektórzy respondenci wspominali o wcześniejszych epizodach nielegalnej pracy, jeszcze przed podjęciem decyzji o pozostaniu w Polsce na stałe.

Praca w korporacji migranta ze Wschodu

Aby uzyskać satysfakcjonującą i relatywnie dobrze płatną pracę w dużym przedsiębiorstwie, migranci muszą spełniać odpowiednie kryteria. Na wspięcie się na ten szczyt kariery mają szansę niemal wyłącznie cudzoziemcy, którzy skończyli studia w Polsce i biegle nauczyli się języka polskiego. Osoby te zwykle są zdecydowane, żeby osiąść na stałe w Polsce, często założyły już także rodziny –

przeważnie z partnerem polskim lub cudzoziemskim, najczęściej z również z krajów byłego bloku wschodniego.

Respondenci z Ukrainy, Białorusi i Rosji przyznają, że chcąc odnieść sukces zawodowy, trzeba krok po kroku przejść przez różne etapy na rynku pracy – od pracy w szarej strefie do rozwoju zgodnie z profilem zawodowym. Zwykle wiąże się to ze stopniowym nabywaniem kompetencji językowych i ze zdobywaniem wykształcenia. W pierwszym okresie praca studentów cudzoziemskich, podobnie jak ich polskich rówieśników, jest zazwyczaj dorywcza, bez umowy oraz bez odprowadzania składek i podatków. Dopiero w późniejszym okresie, po uzyskaniu dyplomu, student decyduje się na bardziej stabilną pracę.

Wszystko się zaczyna od nielegalnej pracy. Później, gdy poznasz trochę tego języka i zaczynasz już rozumieć, o co w tym państwie chodzi, to wtedy jest już łatwiej. Nikt tak po prostu nie przyjedzie tu i nie pójdzie od razu na studia, do legalnej pracy i tak dalej. Na początku każdy musi spróbować, co to jest, ugryźć trochę tego i zobaczyć, gdzie mu lepiej odpowiada. [R2, kobieta, Ukraina]

Przyjechałem z Ukrainy do Polski na studia. Skończyłem marketing i zarządzanie. Oczywiście od początku planowałem zostać w Polsce. W czasie studiów dorabiałem sobie, oczywiście nielegalnie. [R3, mężczyzna, Ukraina]

Cudzoziemcy ze Wschodu, którzy przebyli taką drogę do sukcesu, są zadowoleni z życia i z tego, co osiągnęli. Nie narzekają, że inni zarabiają jeszcze lepiej, raczej porównują się z rodakami nieznanymi realiów i języka polskiego, którzy muszą pracować trybem pracy tymczasowej. Respondenci z tej grupy wspierają znajomych i przyjaciół ze swoich krajów, ich celem nie jest jednak tworzenie wspólnot czy działanie na rzecz własnej społeczności, ale zdobycie pracy najbardziej korzystnej dla siebie.

Migranci z pomysłem na biznes

Osoby z większym kapitałem finansowym mogą sobie pozwolić na założenie własnej działalności gospodarczej, najczęściej w formie spółki. Jeden z respondentów, osoba pochodząca z Ukrainy, przyjechał do Polski z rodziną i zdecydował się rozpocząć tutaj własny biznes, ponieważ nie odpowiadała mu korupcja towarzysząca prowadzeniu działalności we własnym kraju. Inny rozmówca, Japończyk, pracował przez kilka lat na stanowisku tłumacza, aż doszedł do wniosku, że ten rodzaj pracy go nie satysfakcjonuje, chce się bowiem realizować w inny sposób. Z kolei badana z Izraela zamarzyła, aby stworzyć niezwykle miejsce w Warszawie.

[Wraz ze znajomymi] poczuliśmy wtedy, że brakuje nam pewnej przestrzeni, szczególnie w Warszawie [...]. Takiej, która w nieskrępowany sposób, ale

jednocześnie bez narzucania się, będzie miejscem przyjaznym Żydom, ostatecznie stworzyliśmy też restaurację. [R8, kobieta, Izrael]

Wszystkie te osoby łączy jedna myśl – zrealizować swój pomysł – choć każda z nich doświadczyła innych problemów. Są to indywidualiści, którzy odkrywają swoje potencjały w Polsce i tutaj je realizują. Jako kategoria migrantów zasługują na uwagę, są bowiem interesującymi przykładami ludzi sukcesu, rozumianego choćby w ujęciu samorealizacji, urzeczywistniania własnych planów i wykorzystania posiadanych kompetencji. Osoby takie można znaleźć zarówno wśród migrantów nieaktywnych zawodowo, jak i pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (często poniżej posiadanych kompetencji).

Przedsiębiorcy zagraniczni z dużym kapitałem

Cudzoziemcy ze Wschodu, wchodząc na rynek pracy w Polsce, są w pewnym sensie zmuszeni do przystosowania się do panujących tutaj warunków – muszą nauczyć się języka polskiego i funkcjonowania w polskim społeczeństwie. Korzystają ze swoich zasobów, najczęściej zaś ze znajomości języka ojczystego. Osoby z dużym kapitałem ekonomicznym – wśród respondentów były to osoby z Australii, Indii, Izraela i Kanady – same dyktują warunki. Dla takich osób Polska jest przede wszystkim atrakcyjnym krajem do inwestowania, w drugiej kolejności miejscem życia.

Cudzoziemcy z tej grupy dostrzegają odmienne przeszkody w dążeniu do sukcesu ekonomicznego – skarżą się na co innego niż przedstawieni wcześniej migranci ze Wschodu.

Zdecydowanie moim największym motywem podejmowania relacji [biznesowych] są pieniądze. To jest oczywiste, dopiero po tym zwracam uwagę, czy jest to Polak, Francuz czy Kanadyjczyk. [R7, mężczyzna, Kanada]

[Cudzoziemcy] jak mają kasę, to bardzo dobrze sobie radzą, gorzej, jak jej nie mają albo jak ktoś zaczyna ich okradać. [R7, mężczyzna, Kanada].

Warto również pamiętać, że dla wielu migrantów z zagranicznym kapitałem Polska dość często może się okazać jedynie przystankiem na drodze do kariery. Kiedy sytuacja sprzyja biznesowi – inwestorzy pozostaną, w innym wypadku wyjadą.

Poza tym, szczerze mówiąc, Polska nie jest główną destynacją dla wyjeżdżających. Niewiele osób myśli docelowo o biznesie w Polsce, to jest raczej droga do Niemiec czy Anglii, Irlandii. Podam przykład: student przyjeżdża do Polski, robi MBA w dwa lata, poznaje dziewczynę Polkę, żeni się, robi i rozwija biznes, dostaje po pewnym czasie paszport, najpierw jest karta pobytu na rok, dwa lata, pięć lat – i później już można wnioskować o obywatelstwo. Jak ma

paszport, wyjeżdża do Anglii, Irlandii, bo tam się bardziej opłaca, więcej się zarabia. [R14, mężczyzna, Indie]

Do celów porównawczych jest to niezwykle cenna grupa respondentów, prezentująca bowiem własne sposoby rozwiązywania problemów. Wpływ na rozwój tej grupy migrantów może mieć polityka lokalna, jeśli będzie umiejętnie wykorzystywać potencjały kulturowe i wiedzę takich przedsiębiorców. Z jednej strony, są oni często pracodawcami Polaków i innych cudzoziemców, z drugiej jednak strony – rodziny czy partnerzy zagranicznych inwestorów mogą mieć problem z odnalezieniem się na rynku pracy (Piekut 2013).

Migranci dobrze zorganizowani w swojej społeczności

Cudzoziemcy, przebywając w nowym kraju, przeważnie się samoorganizują – tworzą organizacje wspierające, spotykają się, dyskutują o swoich problemach, doradzają sobie wzajemnie. Przykładem zasiedziałej i dobrze zorganizowanej społeczności migranckiej są Wietnamczycy (Halik, Nowicka 2002; Wysieńska 2011; Klorek, Szulecka 2013). Należy również zauważyć, że z roku na rok rośnie liczba organizacji migranckich w Polsce (Maciejko, Rejmer 2014).

Jedną z dobrze zorganizowanych grup migrantów, której przedstawiciele zostali objęci badaniami w ramach omawianego projektu, byli Hindusi. Dysponują oni stowarzyszeniami zarówno społeczno-kulturalnymi, jak i wspierającymi rozwój ekonomiczny i kontakty biznesowe. Społeczność hinduska w ramach swojej działalności społecznej zaprasza na spotkania, celebryje święta religijne, gromadząc się w świątyni hinduskiej, ponadto oferuje bezpłatne zajęcia z jogi oraz języka hindi dla Polaków i Hindusów, propagując swoją kulturę. W pewnym sensie przy okazji pomaga także osobom, które potrzebują wsparcia na rynku pracy.

Wiele osób trafia do nas nieoficjalnie i mówi: „Żyję w Indiach i pracuję w Oracle czy Microsoft. Zostałem delegowany do Polski. Jak tu się żyje, jak wyglądają warunki ekonomiczne?”. Zawsze udzielamy wszystkich informacji. Większość ludzi obawia się o jedzenie. „Och, jestem wegetarianinem i pochodzę z Indii. Czy w Polsce są jakieś wegetariańskie miejsca albo sklepy, gdzie mogę kupić indyjskie przyprawy?”. Przede wszystkim to robimy. Nie dajemy żadnej profesjonalnej pomocy. Tylko odpowiadamy na pytania ludzi. [R13, mężczyzna, Indie]

Społeczność hinduska robi to, o czym marzy wielu cudzoziemców – w swoim kręgu wspiera w poszukiwaniu pracy, organizuje szkolenia z zakresu prawa pracowniczego, doradza rodzaj działalności i sposób założenia firmy.

Robimy też spotkania dla firm, szkolenia z prawą, doradzamy i pomagamy, na przykład jaki biznes wybrać. Jak ktoś do nas pisze, to na początku pomagamy bezpłatnie, dopiero później zaczynają się jakieś opłaty. Omawiamy problemy, które na bieżąco się pojawiają w firmach. No i networking, oczywiście wymiana kontaktów biznesowych. Robimy też spotkania w formie debat i spotkań informacyjnych. Więc tak, jest coś takiego, jak doradztwo zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy. Przesyłają nam CV, a my pomagamy w poszukiwaniu pracy, rekomendujemy do firm nam znanych. Ale, niestety, z tych wszystkich osób to może pięciu procentom się udaje. [R14, mężczyzna, Indie]

Polska jako kraj docelowy

Przyczyny migracji do Polski – wielokrotnie opisane w literaturze przedmiotu (por. na przykład Grzymała-Kazłowska, Łodziński 2008) – wskazują, że najczęstszymi motywami pobytu cudzoziemców są praca (albo własna działalność gospodarcza), edukacja (nauka, studia), rodzina lub względy sentymentalne (miłość, polskie korzenie). W wielu publikacjach zaprezentowano również badania integracji cudzoziemców na rynku pracy (por. między innymi: Bieniecki, Pawlak 2010; Bojar i in. 2005; Duszczyk 2012; Frelak 2010; Klaus 2011). W omawianym badaniu zwrócono jednak uwagę na chęć życia w Polsce jako atrakcyjnym miejscu do rozwoju zawodowego. Co przyciąga tutaj migrantów ekonomicznych i inwestorów zagranicznych, co zaś jest dla nich zniechęcające? W odpowiedziach na tak sformułowane pytania uwidacznia się podział związany z wyodrębnionymi kategoriami migrantów – inne motywy pobytu, jednocześnie więc odmienny stosunek do Polski, wykazują różni cudzoziemcy pracownicy.

Każda z wyróżnionych grup dysponuje większym lub mniejszym dostępem do swoistych udogodnień, ale także napotyka określone przeszkody, które ograniczają rozwój ich aktywności zawodowej. Niektóre czynniki ułatwiające rozwój przedsiębiorczości (na przykład kapitał ekonomiczny przedsiębiorców zagranicznych) przewyższają starania administracyjne służące wspieraniu migrantów ze Wschodu (na przykład posiadacze Karty Polaka mają wolny dostęp do rynku pracy). Ponadto, na co również warto zwrócić uwagę, pewne szanse lub zagrożenia, które – wydawałoby się – powinny być oceniane podobnie, są odmiennie postrzegane przez migrantów. Przykładem może być ocena Polski jako kraju atrakcyjnego. Respondenci subiektywnie oceniają korzyści płynące z osiedlenia się i rozwoju zawodowego w Polsce. Dla migrantów z Ukrainy, Rosji czy Białorusi, będących jednocześnie pracownikami zatrudnionymi „u kogoś”, Polska przyciąga przede wszystkim z powodu bliskości (geograficznej, kulturowej, językowej), kusi łatwością uregulowania pobytu i zyskami ekonomicznymi, jakie satysfakcjonują cudzoziemców. Zupełnie inne podejście prezentują przedstawiciele przedsiębiorców zagranicznych. Dla nich, jak sami mówią, Polska jest atrakcyjnym miejscem do inwestowania.

[Polska] jest atrakcyjną, bo jest dobrze położoną, jest tania [...], jest dużo pracowników dobrze wykwalifikowanych, technicznych, i jest dużym rynkiem, moim zdaniem – rynkiem bez dnia. Kompletnie nie ma wypełnienia i są nisze.
[R6, mężczyzna, Kanada]

W dalszych rozważaniach zaprezentowano szanse i możliwości rozwoju przedsiębiorczości dostrzegane przez cudzoziemców, a także przeszkody, które

utrudniają im rozwój zawodowy. Opisanie poniżej czynniki wpływające na karierę migrantów były najczęściej wymieniane przez respondentów. Warto jednak pamiętać, że nie są to jedyne elementy wpływające na ich osiągnięcia.

Możliwości, czyli co sprzyja przedsiębiorczości migrantów

Cudzoziemcy, którzy odnoszą sukces ekonomiczny i zawodowy w Polsce, byli pytani o to, co wpływa na rozwój ich przedsiębiorczości. Odpowiadając, zwracali uwagę na czynniki będące zarówno rozwiązaniami administracyjno-prawnymi, które ułatwiły im życie, jak i kapitałem kulturowym lub społecznym, jaki sami wnieśli.

Oba rodzaje czynników mogą być ukierunkowywane i wzmacniane przez działania zewnętrzne służące wsparciu cudzoziemców na rynku pracy. Można tego dokonać, wprowadzając kolejne ułatwienia administracyjno-formalne, gwarantując informacje i szkolenia dostępne dla cudzoziemców (na przykład w językach obcych), wspierając społeczność migranckie.

Rozwiązania strukturalne – wsparcie dla określonych grup

Migranci z krajów trzecich nie mogą liczyć na szczególne wsparcie na rynku pracy, chyba że spełniają określone kryteria: otrzymali ochronę międzynarodową, mają polskie pochodzenie, są małżonkami repatriantów, zarejestrowali się jako osoby poszukujące pracy. W trakcie rozmów respondenci wymieniali rozwiązania strukturalne, które bezpośrednio wpływają na ich możliwości rozwoju zawodowego. Rodziny repatriantów, a także posiadacze Karty Polaka¹² mogą korzystać z takich udogodnień, jak praca bez zezwolenia czy bezpłatne kursy zawodowe.

Korzystamy przede wszystkim z kursów [...] dla repatriantów i członków ich rodzin. Na początku były to kursy językowe, później bezpośrednio związane z przyszłym zatrudnieniem. Ja na przykład skorzystałem z kursów dla osób, które chcą założyć własną działalność gospodarczą. Teraz na naszych spotkaniach mogę pomóc innym osobom, które nie wiedzą, od czego zacząć. [R1, mężczyzna, Rosja]

Innym rozwiązaniem, o którym mówili badani cudzoziemcy, są ułatwienia w zakładaniu działalności gospodarczej przez obcokrajowców i prostszy dostęp dla niektórych grup do rynku pracy.

Wcześniej, żeby założyć spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, potrzebne było 50 tysięcy złotych, teraz tylko 5 pięć tysięcy złotych. [R13, mężczyzna, Indie]

¹² Karta Polaka jest dokumentem potwierdzającym przynależność cudzoziemca do narodu polskiego. Posiadanie tego dokumentu wiąże się z pewnymi przywilejami, na przykład możliwością wykonywania pracy bez zezwolenia lub prowadzeniem działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

Warto dodać, że bezrobotny cudzoziemiec o uregulowanym pobycie ma prawo zarejestrować się w urzędzie pracy i korzystać tam z oferty dla osób poszukujących pracy: poradnictwa zawodowego, kursów i szkoleń mających na celu przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie, a nawet, w wypadku braku znajomości języka polskiego, bezpłatnych kursów językowych.

Znajomość języka polskiego

Z obserwacji warszawskich środowisk rosyjskojęzycznych wynika, że ta grupa migrantów nie ma problemu z osiągnięciem sukcesu zawodowego. Podstawową zasadą dla wszystkich cudzoziemców ze Wschodu jest biegła znajomość języka polskiego. Respondenci z tej grupy uważają, że od nauki języka należy rozpocząć budowanie sukcesu zawodowego. W pewnym sensie karierę zawodową uzależniają od biegłej komunikacji, uznając, że znajomość języka polskiego jest niezbędną, aby w pełni korzystać ze wszystkich ofert na rynku pracy. W innym wypadku mają mniejszą szansę na zdobycie zatrudnienia – ze względu na konkurencję między pracownikami ze Wschodu znającymi język polski.

Ci, co nie mają czasu na naukę języka i korzystanie z kursów, znajdują pracę zazwyczaj na budowach albo po znajomości w firmach, gdzie jest potrzebny język rosyjski, ukraiński i tak dalej. [R1, mężczyzna, Rosja]

Niektórzy cudzoziemcy mają utrudniony dostęp do kursów języka polskiego ze względów finansowych. Jeśli oczekujemy od pracowników cudzoziemskich znajomości języka polskiego, powinniśmy rozważyć wprowadzenie systemu ułatwiającego proces jego nauki. Pomysłem na wsparcie cudzoziemców, stosowanym przez niektóre prywatne przedsiębiorstwa, jest oferowanie im przez zakłady pracy bezpłatnych kursów języka polskiego – analogicznie do kursów języka angielskiego dla polskich pracowników. Choć nie jest to rozwiązanie strukturalne, warto je propagować jako dobrą praktykę.

Znajomość języka ojczystego

Znajomość języka polskiego jest nieodzowna, aby dobrze funkcjonować w Polsce, cudzoziemcy równie często wskazują również język ojczysty jako jeden ze swoich ważniejszych atutów – dzięki niemu wyróżniają się na tle polskich pracowników, czują się dowartościowani, a ich potencjał kulturowy jest właściwie wykorzystany.

Chyba najbardziej opanowane przez cudzoziemców są firmy, które zajmują się handlem na rynku wschodnim. Ogólnie firmy, które potrzebują pracowników ze znajomością języków wschodnich. Tam, gdzie jest potrzebny język rosyjski, białoruski, ukraiński, imigranci ze Wschodu mają duże szanse. I to nie jest tylko

sektor prywatny, mam znajomych, którzy pracują w urzędach, właśnie w działach zajmujących się imigrantami. [R3, mężczyzna, Ukraina]

Jak składałam CV, szukając pracy, to właśnie szukałam takiej pracy, żeby był wymagany język rosyjski, były perspektywy wyjazdów za granicę. Nie musiałabym wtedy uzyskiwać wizy, język rosyjski jest moim ojczystym językiem, więc żadnych problemów z posługiwaniem się językiem nie miałabym. Dlatego nie mam takiego doświadczenia, że szukałam pracy, kiedy Polacy przewyższaliby mnie swoim doświadczeniem albo kwalifikacjami. Zależy, o jakie stanowisko się ubiega. Dużo jest takich prac, które wymagają znajomości języka rosyjskiego. Ja, jako native speaker, mogę to bez problemów wykorzystać. [R4, kobieta, Rosja]

Okazuje się jednak, że pracownik używający w pracy języka ojczystego może także odczuć, że tłumaczenia to jedyny powód, dla którego pracodawca go zatrudnia. W konsekwencji osoba taka się nie rozwija, czuje się wykorzystywana i uprzedmiotawiana. Z tego powodu biorący udział w badaniu Japończyk, który pracował u prywatnego przedsiębiorcy, obecnie planuje założenie własnej działalności.

Większość firm chce cudzoziemców tylko dla języka. Więc oni nie mogą dostać awansu. Zawsze tylko język [tłumaczenia], nie ma szans, aby pójść dalej. Nie lubię takiej pracy. Uświadomiłem to sobie, bo zawsze tylko testowałem. I znudziło mnie to. [R11, mężczyzna, Japonia]

Networking

Obszerność wypowiedzi na temat sieci migranckich świadczy o doniosłości tej formy wsparcia dla cudzoziemców i jej wpływie na podejmowane decyzje. Niemal w każdym wywiadzie respondenci podkreślali wartość wspólnoty, którą tworzą mniej lub bardziej formalnie – trzymają się razem, wspierają się nawzajem, udostępniają między sobą kontakty do osób wpływowych (na przykład oferujących pracę). Jak się okazuje, nawet w sprawach ściśle związanych z funkcjonowaniem w nowym kraju większe zaufanie mają do swoich rodaków lub innych cudzoziemców niż do instytucji państwowych, preferują bowiem informacje uzyskane od przedstawiciela własnej grupy etnicznej, w mniejszym zaś stopniu korzystają z oficjalnych stron internetowych publikujących informacje na określony temat (na przykład jak założyć własną działalność gospodarczą). Być może wynika to z braku zaufania do instytucji kraju goszczącego lub niewiary w wydolność polskiego systemu pomocowego, na pewno jednak świadczy o sile relacji międzygrupowych w społecznościach migranckich.

Bardzo ważne jest, żeby nie być samemu, mieć przyjaciół, to jest udowodnione, że im więcej przyjaciół posiadasz, tym lepiej radzisz sobie na rynku pracy, lepiej pokonujesz różne przeciwności. Nie pracuję w żadnej fundacji, nie prowadzę działań charytatywnych, więc nie wiem, jak takie działania wyglądają. Kiedy ja albo ktoś bliski ma problem, od zdrowia, przez pracowników, po urzędy i kontrakty, wspieramy się nawzajem wymianą doświadczeń. [R7, mężczyzna, Kanada]

Mam wrażenie, że w większości wypadków bez znaczenia jest pochodzenie i status, imigrantom pomagają ich znajomi, rodzina. Państwo polskie nie jest wystarczająco wydolne w tej kwestii. [R8, kobieta, Izrael]

Wsparcie na rynku pracy wśród cudzoziemców polega między innymi na polecaniu sobie sprawdzonych księgowych, prawników lub wykwalifikowanych pracowników. Co istotne, pracodawcy sami chętnie korzystają z tego sposobu pozyskiwania nowych zasobów ludzkich.

Firma, w której pracuję, jest nastawiona na to, żeby zatrudniać znajomych, na przykład jak mamy jakieś wolne miejsce, to możemy proponować jakiś znajomych, właśnie obcokrajowców rosyjskojęzycznych, i nie tylko. [R5, kobieta, Białoruś]

Izby gospodarcze zrzeszające przedsiębiorców są najbardziej zinstytucjonalizowanymi formami współpracy na rzecz biznesu. Głównym celem tych organizacji jest wspieranie i propagowanie współpracy biznesowej między Polską a innymi krajami, pogłębianie i umacnianie wzajemnych więzi gospodarczych, w tym podejmowanie wspólnych przedsięwzięć i wymiany doświadczeń biznesowych. W omawianym badaniu wzięli udział przedstawiciele dwóch izb – Polsko-Kanadyjskiej Izby Gospodarczej i Polsko-Indyjskiej Izby gospodarczej.

Komfort polega na tym, że możesz się upewnić i poradzić, czy jesteś na dobrej drodze. W biznesie najważniejsze są networki. Jeśli przyjeżdża ktoś z Kanady i obejmuje stanowisko prezesa czy CFO [dyrektora finansowego], nagle istnieje bez sieci społecznościowej. Każdemu zależy na takiej sieci, żeby wiedzieć, jak się odnaleźć, jak pracować, jak się zachowywać w danej kulturze biznesowej, a ona jest diametralnie inna. [R6, mężczyzna, Kanada]

Wracając zatem do rozważań na temat wsparcia, którego można udzielić cudzoziemcom na rynku pracy, warto podkreślić, że zachęta do tworzenia własnych instytucji (formalnych i nieformalnych) może się okazać bardziej pomocna niż proponowanie (narzucanie) własnych sposobów na rozwój zawodowy.

Infrastruktura

Obecność migrantów poszukujących pracy, a także pracodawców, którzy chętnie zatrudniliby pracownika, wpłynęła na wytworzenie się systemu instytucji wspierających zatrudnianie cudzoziemców i pośredniczących w tym procesie. Na liście takich nieformalnych instytucji są między innymi *birże* – giełdy pracy, na których polscy pracodawcy oferują pracę cudzoziemcom, najczęściej osobom pochodzącym z Ukrainy (Antoniewski 1997; Adamiec 2008). Cudzoziemcy korzystają również z usług organizacji pozarządowych, najczęściej w zakresie legalizacji pobytu, a także doradców i pośredników, którzy odpłatnie świadczą pewne usługi administracyjno-formalne. Samo wytworzenie się kilku wymienionych form instytucji wskazuje wciąż niezaspokojoną potrzebę migrantów w tym zakresie. Dyskusyjny pod względem praktyki jest sposób ich funkcjonowania, szczególnie odpłatność niektórych usług, często bowiem uniemożliwia ona skorzystanie z porad i do pewnego stopnia kształtuje rynek, preferując wyłącznie grupy migrantów posiadających zasoby finansowe.

Rzetelność i wsparcie polskich współpracowników

Cudzoziemcy, którzy prowadzą w Polsce swoje firmy i zatrudniają pracowników – polskich i cudzoziemskich – zwracali uwagę na pozytywny stosunek Polaków do obcokrajowców. Respondenci podkreślali kompetencje współpracowników, zaufanie w zespole, postawę otwartości i poszanowania inności, które wpływają na decyzję o rozwoju firmy i zatrudnianiu kolejnych polskich pracowników.

Mnie ułatwia funkcjonowanie wsparcie współpracowników – ich rzetelność, zaufanie, bez tego ciężko jest gdziekolwiek funkcjonować. Dużo gorsze doświadczenia mają moi znajomi, którzy próbowali funkcjonować w krajach arabskich, tam ciężiej zdobywa się zaufanie ludzi. [R8, kobieta, Izrael]

Polacy są mili, to bardzo uczciwi ludzie. Dziewięćdziesiąt dziewięć procent to osoby uczciwe w handlu i pracy. W mądrym biznesie, gdy pracujemy z Polakami, nie ma żadnego problemu. Nawet gdy [pracownicy] mają problem, przychodzą i rozmawiamy. To jest najlepsze, co jest w Polsce. I to dlatego rośniemy razem, cała nasza firma. [R9, mężczyzna, Indie]

Trudno ustalić, co miało bezpośredni wpływ na atmosferę otwartości w przedsiębiorstwach prowadzonych przez respondentów, istotne znaczenie ma jednak docenianie i wyróżnianie środowisk, które propagują pracę w wielokulturowym zespole. Szczególnie gdy jest to jeden z głównych czynników decydujących o pozostaniu w Polsce i rozwijaniu tutaj biznesu przez zagranicznych inwestorów.

Przeszkody, czyli co ogranicza przedsiębiorczość migrantów

W wywiadach przeprowadzonych na potrzeby omawianego badania respondenci wymieniali również ograniczenia, jakie wpływają na ich dyskomfort życia i rozwoju zawodowego. Przy założeniu, że świadomość przeszkód może wpływać na ich minimalizację, warto wprowadzać działania na rzecz optymalnego funkcjonowania migrantów na rynku pracy. Ponadto zmniejszenie trudności powoduje wzrost poczucia satysfakcji i umożliwia aktywniejsze spojrzenie na swoją sytuację zawodową, istotne jest zatem zwrócenie uwagi na problemy dostrzegane przez cudzoziemców.

Ograniczenia formalnoprawne

Podstawową przeszkodą utrudniającą obywatelom krajów trzecich wejście na rynek pracy w Polsce jest złożoność legalizacji pobytu. Odnowienie wizy czy złożenie wniosku i całej dokumentacji niezbędnej do uzyskania karty pobytu jest działaniem czasochłonnym, tymczasem uregulowanie tego aspektu życia warunkuje pobyt i karierę zawodową w Polsce.

Nie jest łatwo uzyskać wizy do pracy w Polsce dla ludzi pochodzących z Indii. Około siedmiu z dziesięciu [wniosków] będzie odrzuconych. Czy może nawet osiem na dziesięć. To bardzo dziwne. Jesteśmy zaniepokojeni, bo oni tutaj, w Polsce, wydają zezwolenie na pracę. Powinni przestać wydawać, jeśli nie chcą, aby ludzie przyjeżdżali do Polski. [R9, mężczyzna, Indie]

[...] nigdy dokładnie nie wiemy, co jest potrzebne, żeby dostać tę wizę. Czasami jest tak, że jedzie kucharz tutaj do restauracji – i on od razu dostaje wizę. Jeżeli jest assistant manager i chce przyjechać, to on nie dostaje wizy. Nie wiadomo, dlaczego tak jest i jak to wygląda. [R12, mężczyzna, Indie]

Wiadomo, że cudzoziemiec, który ma kartę pobytu na rok, nie dostanie umowy bezterminowej, albo nawet na trzy lata, tylko do końca ważności karty pobytu, bo karta może nie być przedłużona i obcokrajowiec nie będzie mógł legalnie pracować. Jeśli komuś udało się dostać kartę stałego pobytu, no to może myśleć o stałej pracy albo o założeniu swojej firmy, bo wie, że może osiedlić się tu na stałe. [R3, mężczyzna, Ukraina]

Jednym z możliwych sposobów przewyciężenia trudności związanych z przeszkodami administracyjno-formalnymi, o których mówili respondenci, jest wynajęcie i opłacenie osoby, która będzie reprezentowała sprawę klienta – w urzędzie lub przed sądem.

Niestety, możliwość ta ponownie dotyczy tylko zamożnych migrantów. Osoby, które mają pieniądze i dobrze zarabiają, niezależnie od kraju pochodzenia, korzystają z pełnomocników. Cudzoziemcy, którzy dopiero budują swoją ścieżkę kariery w Polsce – absolwenci polskich uczelni, nie mogą sobie na to pozwolić.

Badacz: *Czy było coś, co sprawiło Panu problem w czasie zakładania działalności?*

Respondent: *Nie. Nic trudnego. Wynajęliśmy prawników, którzy zrobili wszystkie dokumenty, jakich potrzebowaliśmy. Przyjechałem na zebranie, wszyscy przyjechali, podpisali dokumenty. I to prawnik sprawdza. I wszystko gotowe.*

[R10, mężczyzna, Ukraina]

Do problemów formalnoprawnych należy również zaliczyć zbyt mocno rozbudowaną biurokrację, na którą uskarżali się cudzoziemcy. Uciążliwości związane z rozliczaniem podatkowym i kontrolami dotyczą także przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników. Wielu respondentów wyrażało oburzenie, że choć działają na rzecz państwa polskiego, to tak bardzo są na każdym kroku kontrolowani, obciążani tyłoma dodatkowymi obowiązkami.

Biurokracja jest kompletnie niszcząca wszelkie inicjatywy [...]. [Urzędnicy] uważają, że biurokracja nie jest dla biznesu, tylko biznes dla biurokracji, no kompletnie pomyłone. To biznes tworzy i opłaca ich miejsca pracy. W Polsce jest dziwna samowola urzędów skarbowych, system podatkowy, to wszystko bardzo podważa prowadzenie biznesu w Polsce. [R6, mężczyzna, Kanada]

Należy podkreślić, że zbyt mocno rozbudowana biurokracja może być również czynnikiem zniechęcającym cudzoziemskich przedsiębiorców do dalszego rozwijania firmy w Polsce.

Brak wiedzy

Cudzoziemcy dość często nie dysponują odpowiednią wiedzą lub żywią błędne przekonania na temat procedur dotyczących ich spraw. Wpływa to na podejmowane przez nich decyzje, które niekiedy wydają się dla nich jedyną możliwością czy nawet ostatecznością. W wielu wypadkach bagatelizują nieformalne formy zatrudnienia, decydują się na zmianę pracodawcy lub pracę bez zezwolenia w sytuacji, gdy jest to niezbędne.

Praca nielegalna dla wszystkich, również dla obywateli państw trzecich, jest niekorzystna – z kilku powodów. Po pierwsze, istnieje możliwość, że podczas kontroli wyjdzie to na jaw i wówczas cudzoziemiec może otrzymać zobowiązanie do powrotu, a także zakaz wjazdu do Polski i krajów strefy Schengen na okres do trzech lat. Po drugie, istnieje dość duże prawdopodobieństwo, że cudzoziemiec, budując swoją ścieżkę kariery na podstawie nieudokumentowanej pracy, zwiąże się z szarą strefą na

kolejne lata. Po trzecie, pracownik zatrudniony i wykonujący pracę nielegalnie nie ma ubezpieczenia zdrowotnego, co w razie choroby lub wypadku przy pracy wpłynie na konieczność poniesienia opłat za leczenie.

Wiedzę na temat praw i obowiązków cudzoziemców w Polsce respondenci pozyskiwali głównie wśród znajomych oraz z Internetu. Niekiedy zwracali się z prośbą do prawnika lub – w coraz liczniejszych sytuacjach – do organizacji pozarządowych, które udzielały im bezpłatnych porad dotyczących konieczności uregulowania pobytu i pracy.

Są prawnicy, oni dają nam wszystkie informacje, jakich potrzebujemy. A jak nie ma pieniędzy na prawnika, to się pyta kolegi albo kogoś, kto się zna. Teraz jest bardzo łatwo – Internet otwierać i szukać, aż się znajdzie. Najłatwiej w Internecie się dowiedzieć. [R12, mężczyzna, Indie]

Projektując działania na rzecz cudzoziemców, warto jednak włączyć do oferty udzielanie informacji i doradztwo w sprawach związanych z legalizacją ich pracy i pobytu. Istotnym elementem działań informacyjnych powinno być również uświadamianie praw pracowniczych i obowiązków pracodawców.

Nieznajomość języka polskiego

Podobnie jak biegła znajomość języka polskiego jest dla cudzoziemców atutem, tak słaba kompetencja językowa stanowi sporą przeszkodę na rynku pracy.

Jeśli chcesz znaleźć lepszą pracę, musisz uczyć się polskiego [...]. Na każdym kroku to problem. W czerwcu mam zamiar ubiegać się w urzędzie [o założenie działalności gospodarczej]. Ale nie czytam i nie mówię po polsku, więc nie mogę samodzielnie wypełnić formularza. Potrzebuję tłumacza. To jest problem. [R11, mężczyzna, Japonia]

Brak znajomości języka urzędowego kraju zamieszkania, w tym wypadku Polski, biznesmen może przezwyciężyć, zatrudniając jako pracowników również Polaków władających językiem angielskim. Jest to strategia stosowana wyłącznie przez przedsiębiorców z kapitałem finansowym.

Mniejszym problemem jest, kiedy ktoś chce zakładać własny biznes i nie zna polskiego – wtedy po prostu zatrudnia się kogoś, kto zna angielski [...]. Jest pewien problem z językiem, ale jest łatwo rozwiązywany za pomocą pieniędzy. [R15, mężczyzna, Australia]

Biznesmeni inwestujący w Polsce również zwracają uwagę na trudności językowe, problem widzą jednak nie w braku własnych kompetencji językowych, ale w nieznajomości języka angielskiego przez Polaków. Takie ujęcie problemu językowego wskazuje konieczność dwukierunkowości działań integracyjnych. W tym wypadku –

podobnie jak w wielu innych sytuacjach – odpowiedzią na barierę językową cudzoziemców może być nauczenie się zarówno języka polskiego przez obcokrajowca, jak i języka angielskiego przez Polaków. Choć we współczesnym świecie oczekiwanie znajomości języka angielskiego nie jest niczym szczególnym, to jednak wymaganie, aby Polacy znali język angielski, niosą wątpliwości związane z relacją władzy – byciem gościem lub gospodarzem.

Okresy przejściowe

Jedną z trudności, o których mówili respondenci, jest okres bezpośrednio po studiach, kiedy skończyła się już wiza, ale cudzoziemiec jeszcze nie ma pracy.

Student, jeszcze ze Wschodu, musi mieć albo znajomości, albo bogatych rodziców, aby opłacili mu miesiące poszukiwania pracy w Polsce. Mi się udało, bo – tak jak wspomniałem – miałem już pracę w czasie studiów. Koledzy zazwyczaj zaczynali od najniższych stanowisk w korporacjach. Ale ten, kto jest wytrwały i wie, czego chce, a może raczej: do czego nie chce wracać, w końcu dopnie swego.

[R3, mężczyzna, Ukraina]

Od maja 2014 roku obowiązują zmienione przez polskiego ustawodawcę przepisy, które wprowadzają tym zakresie ułatwienia dla studentów i absolwentów. Między innymi *absolwent* polskiej uczelni ma możliwość poszukiwania pracy rok po ukończeniu studiów.

Warto jednak przy tej okazji bliżej spojrzeć na inne sytuacje, w których mogą się znaleźć cudzoziemcy, szczególnie na początku pobytu w Polsce, rozpoczynając karierę zawodową ze słabą znajomością języka i realiów kraju, do którego przyjechali. Brak wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy czy zakładania działalności gospodarczej skutecznie uniemożliwia im podejmowanie dalszych kroków. Zapewnienie cudzoziemcom podstawowych informacji w znanym im języku umożliwiłoby wprowadzenie ich na rynek pracy.

Dyskryminacja

Opinie respondentów na temat przejawów dyskryminacji i ksenofobii są podzielone. Część osób, szczególnie dobrze znających język polski, dostrzega niechęć Polaków w stosunku do obcych. Pozostali, porównując sytuację z innymi krajami, stwierdzają, że w Polsce są dobrze traktowani, niegrzeczne zachowania zdarzają się zaś wszędzie i niekoniecznie wynikają z rasistowskich poglądów. Badani dodawali, że akty dyskryminacji zdarzają się w Polsce, tak jak w każdym innym kraju na świecie, należy więc zachować ostrożność i unikać miejsc czy sytuacji potencjalnie niebezpiecznych. Poniższe opinie odzwierciedlają te różnice.

Nie ma żadnej dyskryminacji. Byłem we Francji, w Niemczech, Wielkiej Brytanii, tam widziałem te problemy, ale Polacy są naprawdę bardzo mili. [R9, mężczyzna, Indie]

Jeśli chodzi o dyskryminację, to jest, była i będzie – jak wszędzie. Nie powiedziałbym, że jest rasizm. Zdarza się oczywiście. Nawet jak pracowałem w biurze podróży i byłem group leaderem na wycieczce, to Polacy mówili: „O, Polaków nie mają, że czarnego zatrudnili”. Ale nie uważam, że to był problem. Wszędzie są tacy ludzie i zawsze będą. Ja się tym nie przejmuję. Trzeba być ostrożnym i nie prowokować – i wtedy nie ma problemu. Zawsze radzę, żeby nie wychodzić w nocy do klubów czy w miejsca niebezpieczne, bo można na takiego kogoś trafić. Nie prowokować. Polacy się czasem czują urażeni, jak obcokrajowiec zaczyna podrywać dziewczynę w klubie, i wtedy mogą być problemy. Ale ogólnie nie czuję, żeby to był problem. [R14, mężczyzna, Indie]

Najbardziej powszechnym problemem jest niechęć i nieufność ze strony Polaków. Jesteśmy traktowani jako ludzie drugiej kategorii, w czymś gorsi. Podam przykład z mojego zakładu. Remontuję buty, mam wielu klientów, bo dobrze to robię. Ale czasami zdarza mi się, że klient, słysząc mój akcent, odchodzi. Nie wiem, czy po prostu woli dać zarobić Polakowi niż mi, czy po prostu mi nie ufa. Wydaje mi się, że tak jest wszędzie. W pracy na etat również. Wschodni akcent czasami uniemożliwia dostanie dobrej pracy, nawet jeśli kwalifikacje są odpowiednie. [R1, mężczyzna, Rosja]

Cudzoziemcy dostrzegają również przejawy dyskryminacji pozytywnej¹³. Niekiedy podkreślają, żeby ich w ten sposób nie traktować – osoby znające język polski i mające uregulowany status pobytowy szukają pracy tak samo, jak robią to polscy obywatele. Nie chcą specjalnych programów dla bezrobotnych cudzoziemców. Warto o tym pamiętać, tworząc ofertę skierowaną do migrantów na rynku pracy.

Badacz: Może znasz organizacje, które pomagają obcokrajowcom szukać tu pracy?

Respondentka: Nic mi na ten temat nie wiadomo. Sama szukałam, tak jak każdy, w Internecie, w gazecie. [R5, kobieta, Białoruś]

¹³ Dyskryminacja pozytywna oznacza wprowadzenie środków prawnych, które mają na celu wyrównanie szans osób i grup dyskryminowanych (między innymi ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, religię czy niepełnosprawność). Przykładem dyskryminacji pozytywnej jest tworzenie parytetu dla kobiet na listach wyborczych.

Różnice kulturowe w biznesie

Prowadzenie biznesu w środowisku wielokulturowym jest zagadnieniem zgłębianym między innymi przez psychologów międzykulturowych i ekonomistów (por. na przykład: Gesteland 1999; Hofstede 2000). Również w omawianym badaniu ujawniły się różnice w odmiennym postrzeganiu stylów pracy w biznesie, które – zdaniem biznesmenów inwestujących w Polsce – ograniczają rozwój firmy.

Dla przedsiębiorców z Kanady uciążliwym utrudnieniem w prowadzeniu biznesu w Polsce jest polityka wobec przedsiębiorców, ale także styl pracy polskich biznesmenów – sposób zawierania umów czy relacje z klientem. Sami najchętniej korzystaliby z własnego, anglosaskiego stylu pracy, który – mimo trudności – starają się wdrażać w swoim otoczeniu biznesowym.

System anglosaski jest jak sztuka, nieprzerwanie od ponad dwustu lat. Nie ma potrzeby podpisywania kontraktów w większości kwestii. W Polsce obsesja podpisywania umów związana jest z tym, że ludzie nie wierzą sobie nawzajem i nie ufają. Wszystko musi być dokładnie spisane, jeśli komuś nie wierzysz. W wypadku usług i usługodawców to powinno być oczywistością, że nie zrobisz nic nieetycznego, bo będziesz stracony, ale nie w Polsce, bo tu jest nisza usług i można sobie pozwolić na usługi na niskim poziomie i przetrwanie. I to jest w każdej branży. [R6, mężczyzna, Kanada]

Od przeszło piętnastu lat ciągle ktoś chce mnie oszukać albo nie zapłacić faktury. Ja nie wiem, skąd ten ciekawy sposób myślenia w Polakach, że dopóki nie dostaną trzech przypomnień o niezapłaconych rachunkach i groźby windykacji, to nie zapłacą. A niesmak i niechęć do współpracy z kimś takim zostaje. [R7, mężczyzna, Kanada]

Respondenci zauważają w polskim społeczeństwie brak poszanowania dobra publicznego, niski poziom przedsiębiorczości i niewiarę we własne możliwości. Podobnie jak wykazały badania na temat dobra wspólnego, prowadzone przez Centrum Badań Opinii Publicznej w 2012 roku, ponad połowa badanych uważała, że nie ma wpływu na stan dóbr publicznych (CBOS 2012, s. 2). Cudzoziemscy biznesmeni żalą się, że w kraju, do którego przyjechali, nie ma kultu ludzi biznesu. Takie podejście – ich zdaniem – wpływa na ograniczenie rozwoju biznesu w Polsce i dyskomfort odczuwany przez nich w pracy.

Ludzie sobie nie wierzą, to jest wielki problem – tak było dziesięć lat temu i tak jest dzisiaj. Polacy są tacy... inni. Tego nie ma w Czechach. Jedziesz tam i jest zupełnie inaczej. Nie wiem, dlaczego tak jest, rozbiory, komuna już nie powinny tego tłumaczyć. [R6, mężczyzna, Kanada]

Należy podkreślić, że kwestie różnic kulturowych w działaniach instytucji państwowych i organizacji pozarządowych na rzecz cudzoziemców są na rynku pracy raczej spychane na margines. Wydaje się to dość istotne w planowaniu wsparcia aktywizacji zawodowej obcokrajowców i otwieraniu nowych możliwości rozwoju przedsiębiorczości dla migrantów. Warto uwzględnić zasadę dwukierunkowości procesu integracyjnego i umożliwić przedsiębiorcom pochodzącym z różnych środowisk konfrontację poglądów na temat bolączek wzajemnego prowadzenia biznesu.

Rekomendacje

Wątpliwość zasygnalizowana w tytule niniejszego opracowania – czy cudzoziemcy mieszkający w Polsce to „migranci aktywni zawodowo” czy raczej „zagraniczni przedsiębiorcy” – pozostaje nierozstrzygnięta. Wpływ na to, jaki sposób postępowania wybierze obcokrajowiec, mają zarówno indywidualne preferencje w wykonywaniu określonych prac, posiadane kompetencje i zdobyty kapitał (kulturowy, społeczny i ekonomiczny) czy subiektywnie definiowana potrzeba osiągnięcia sukcesu zawodowego, jak i polityka migracyjna państwa oraz stosunek Polaków do aktywności zawodowej cudzoziemców. Czy polskie społeczeństwo oczekuje, że migranci będą podejmować własne przedsięwzięcia i rozwijać gospodarkę kraju, do którego przyjechali, czy może dopuszcza cudzoziemców wyłącznie do prac u polskiego pracodawcy?

Metody wspierania osób rozpoczynających karierę na rynku pracy, osób, które są już w konkretnym sektorze, a także osób, które pragną się przekwalifikować lub pracować w zawodach związanych z uzyskanym wykształceniem, są odmienne. Polityka migracyjna i integracyjna Polski (PMP 2012; PPIC 2013) zawiera postulaty otwierania krajowego rynku pracy na cudzoziemców, dopiero jednak praktyka i działania skierowane do tych grup wykażą, w jaki sposób założenia te będą realizowane.

Przeprowadzone badania oraz zestawienie i analiza danych umożliwiły wyciągnięcie wniosków, które mogą być przydatne w działaniach wspierających cudzoziemców na rynku pracy, zgodnie z ustaleniami przyjętymi w *Polityce migracyjnej Polski*. Proponowane rekomendacje dotyczą różnych sfer, nie wszystkie mogą być jednak podejmowane wyłącznie przez organizacje pozarządowe lub instytucje państwowe. Za działania strukturalne powinna być odpowiedzialna administracja państwowa, wsparcie pracodawców mogłoby dotyczyć współpracy organizacji pozarządowych z instytucjami państwowymi, z kolei działania oddolne muszą być realizowane przez samych migrantów, oczywiście przy wsparciu organizacji pozarządowych.

Poniższa lista jest zapisem propozycji wyrażonych przez samych migrantów lub opracowanych na podstawie sformułowanych przez nich potrzeb i pomysłów.

Włączanie cudzoziemców w główny nurt. Propozycja ta nie oznacza konieczności tworzenia odrębnych działów obsługujących migrantów, ale wsparcie istniejącej infrastruktury w pracy z osobami, które – podobnie jak inni klienci – mają różne potrzeby (na przykład nie trzeba tworzyć specjalnych okienek dla cudzoziemców

zakładających działalność gospodarczą, wystarczy bowiem, jeśli obsługa będzie mówiła w językach obcych).

Działania informacyjne powinny obejmować prezentowanie rzeczywistej sytuacji na rynku pracy w Polsce, dostępnych możliwości rozwoju zawodowego i prawa pracy. Informacje muszą być dostępne na każdym etapie migracji cudzoziemców (zarówno przed wyjazdem w kraju pochodzenia, jak i w miejscu pobytu). Szczególnie istotne są spójne i aktualne wiadomości na temat prawnych uregulowań, dostępne w każdej instytucji zajmującej się cudzoziemcami.

Wsparcie pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Pracodawcy, którzy chcą zaoferować pracę cudzoziemcom, powinni być do tego zachęceni przez dostęp do informacji na temat procedury zatrudniania obcokrajowców. Niewielu pracodawców wie, że może skorzystać z istniejących możliwości wspierania na rynku pracy, jak staż absolwencki lub refundacja na zatrudnianie absolwentów, niezależnie od obywatelstwa pracownika. Ponadto warto rozważyć honorowe odznaczanie pracodawców, którzy oferują cudzoziemcom dodatkowe wsparcie (na przykład kurs języka polskiego we własnej w firmie).

Przestrzeń do spotkań i wymiany doświadczeń. Cudzoziemcy wyrażali potrzebę posiadania przestrzeni do kontaktów z innymi osobami w podobnej sytuacji. Niektóre grupy same się organizują i tworzą sobie takie miejsce, inni nie mają takiej możliwości lub brakuje im odwagi. Organizacje pozarządowe powinny ułatwiać inicjowanie takich platform wymiany doświadczeń czy zawiązywanie grup samopomocy migrantów lub udostępniać pomieszczenia na spotkania. Cudzoziemcy mogliby się dowiadywać od innych osób, w jaki sposób przezwyciężały one niektóre problemy, doradzać sobie nawzajem w zakresie podejmowania pracy i zakładania działalności gospodarczej lub w sprawach urzędowych.

Oprowadzanie po urzędach. Cudzoziemcy często nie wiedzą, jak funkcjonują w Polsce urzędy pracy i urzędy miejskie, nie są również zorientowani w programach wsparcia na rynku pracy, z których mogliby skorzystać, brakuje im ponadto informacji o tym, w jaki sposób założyć firmę. Warto pamiętać, że urzędy pracy nie tylko zajmują się wyszukiwaniem ofert dla osób bezrobotnych, ale także prowadzą doradztwo zawodowe oraz programy aktywizacji osób poszukujących pracy i podejmujących działalność gospodarczą. Część tych działań jest dostępna dla migrantów. Podobnie urzędy miejskie (w Warszawie – Urząd Dzielnicy Śródmieście) informują o możliwości założenia działalności gospodarczej wszystkie osoby, również cudzoziemców.

Pakiet informacji o zakładaniu działalności. Przedsiębiorcy uczestniczący w omawianym badaniu kilkakrotnie zwrócili uwagę, że chętnie skorzystaliby z

doradztwa lub innej formy wsparcia w zakładaniu działalności gospodarczej. Organizacje pozarządowe, obecnie konsultujące legalizację pobytu, mogłyby – ich zdaniem – poszerzyć ofertę o doradztwo w zakresie otwierania firm w Polsce. Inną możliwością jest przygotowanie broszury, zorganizowanie spotkań z konsultantami lub szkoleń – dostępnych nie tylko w języku polskim, ale także w kilku językach obcych.

Bibliografia

- Antoniewski R. (1997), *Przyczynek do badań nad nieformalnym rynkiem pracy cudzoziemców. Funkcjonowanie „giełdy pracy” w jednej z podwarszawskich miejscowości*, CMR Working Papers, nr 3, Warszawa.
- Antoniewski R., Koryś I. (2002), *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne determinanty funkcjonowania w Polsce*, CMR Working Papers, nr 47, Warszawa, s. 68.
- Adamiec W. (2008), *Nieformalna giełda pracy – przypadek instytucji ekonomicznej skupiającej Ukraińców*, [w:] *Między jednością a wielością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce*, red. A. Grzymała-Kazłowska, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Bieniecki M., Pawlak M. (2010), *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, „Badania. Ekspertyzy. Rekomendacje”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Bojar H. i in. (2005), *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Duszczyk M. (2012), *Polska polityka imigracyjna a rynek pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Frelak J. [red.] (2010), *Strategie przetrwania. Integracja cudzoziemców na polskim rynku pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Gesteland R.R. (1999), *Różnice kulturowe a zachowania w biznesie*, przeł. H. Malarecka-Simbierowicz, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Golinowska S. (2004), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Grabowska-Lusińska I., Żylicz A. [red.] (2008), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Ośrodek Badań nad Migracjami Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Goździak E., N. Bloch [red.] (2010), *Od gości do sąsiadów. Integracja cudzoziemców spoza Unii Europejskiej w Poznaniu*, Centrum Badań Migracyjnych Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.
- Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S. [red.] (2008), *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Halik T., Nowicka E. (2002), *Wietnamczycy w Polsce. Integracja czy izolacja?*, Wydział Orientalistyczny Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

- Hofstede G. (2000), *Kultury i organizacje – zaprogramowanie umysłu*, przeł. M. Durska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Grzelak J., Zarycki T. [red.] (2004), *Społeczna mapa Warszawy. Interdyscyplinarne studium metropolii warszawskiej*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Klaus W. (2011), *Przestrzeganie przez polskich pracodawców praw pracowników migrujących*, [w:] *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, red. W. Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
- Kłorek N., Szulecka M. (2013), *Migranckie instytucje ekonomiczne na przykładzie centrów handlowych w Wólce Kosowskiej*, „Analizy. Raporty. Ekspertyzy”, nr 2, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
- Korczyńska J., Duszczyk M. (2005), *Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce. Próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Maciejko A., Rejmer Z. (2014), *Migracje online. Przewodnik po stronach www poświęconych migracji i międzykulturowości*, Polskie Forum Migracyjne, Warszawa.
- MPiPS (2014), *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki> [dostęp: 17 października 2014 roku].
- Piekut A. (2013), *Wysoko wykwalifikowani wewnątrzunijni migranci w Warszawie – w przestrzeni społecznej czy w transnarodowej przestrzeni przepływów?*, „CMR Working Paper”, nr 63, Warszawa.
- Piekut A. (2013). „*You’ve got Starbucks and Coffee Heaven... I Can Do This!*” *Spaces of Social Adaptation of Highly Skilled Migrants in Warsaw*, „Central and Eastern European Migration Review”, nr 2, s. 117–138.
- PMP (2012), *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 roku, Zespół do spraw Migracji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Warszawa – file:///C:/Users/asus/Downloads/PMP_przyjeta_przez_Rade_Ministrow_31_lipca_2012__2_.pdf [dostęp: 10 lipca 2014 roku].
- PPIC (2013), *Polska polityka integracji cudzoziemców – założenia i wytyczne*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8305/1/1/Polska%20polityka%20integracji%20cudzoziemcow%20-%20zalozenia%20i%20wytyczne.doc> [dostęp: 10 lipca 2014 roku].

- Szczepański M. (2010), *Admission of foreigners to the labour market in Poland*, [w] : *Immigration to Poland: policy, employment, integration*, red. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa, s. 67–72.
- Wysieńska K. (2011), *Organizacje wietnamskie i chińskie w Polsce. Wstępna analiza instytucjonalnej kompletności społeczności wschodnioazjatyckich w Polsce*, „Badania. Ekspertyzy. Rekomendacje”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Wysieńska K. [red.] (2012), *Sprzedawać, gotować, budować? Plany i strategie Chińczyków i Wietnamczyków w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Wysieńska K., Karpiński Z. (2011), *Ekonomia imigracji – imigranci na polskim rynku pracy*, „Analizy. Raporty. Ekspertyzy”, nr 6, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa.
- Wysieńska K., Karpiński Z. (2012), *Kapitał ludzki i społeczny uchodźców w Polsce. Podsumowanie wyników badania*, „Badania. Ekspertyzy. Rekomendacje”, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
PROGRAM MIGRACJI

Projekt "Moja kariera w Polsce" jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Państw Trzecich oraz budżetu państwa



© Copyright by Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2014

Przedruk materiałów Instytutu Spraw Publicznych w całości lub w części jest możliwy wyłącznie za zgodą instytutu. Cytowanie oraz wykorzystywanie danych jest dozwolone z podaniem źródła.

Wydawca:

Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22
tel. (22) 55 64 260, faks (22) 55 64 262
e-mail: isp@isp.org.pl www.isp.org.pl