



**INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH**  
**THE INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS**

# **Kobiety- migrantki: warunki udanej integracji**

Izabela Koryś



## Kobiety-migrantki: Warunki udanej integracji

Migracja międzynarodowa jest z reguły doświadczeniem trudnym. Samodzielna adaptacja w nowym otoczeniu społecznym i instytucjonalnym jest procesem długotrwałym i pełnym pułapek, zwłaszcza jeśli nie zna się języka i kodu kulturowego kraju pobytu. Będąc etnicznie i kulturowo „obcym”, migrant automatycznie staje się łatwym obiektem dyskryminacji i nadużyć. Sytuacja kobiet-migrantek wydaje się w tym kontekście jeszcze trudniejsza. Jako migrantki w kraju pobytu zmagają się ze wszelkimi niedogodnościami migracyjnego (uregulowanego bądź nie) statusu. Jako kobiety w swych decyzjach i strategiach migracyjnych uwzględniać muszą ryzyko, dotyczące między innymi trudności ze znalezieniem pracy w kraju migracji, nieotrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę, deportacji, jeśli pobyt lub praca są nielegalne, czy różnych form molestowania ze strony pracodawców, aż do zniewolenia do pracy w seksbiznesie (Kindler 2008). Jako matki zmuszone są często podejmować dramatyczne decyzje o rozłącze z dziećmi lub powierzać opiekę nad nimi przypadkowym osobom<sup>1</sup>. Jako pracownice przewyżczać muszą uprzedzenia, dotyczące zarówno zatrudniania kobiet (Mandal 2004; Budrowska 2004), jak i imigrantów. Sytuacja kobiety-migrantki jest trudna zarówno wtedy, gdy migruje samotnie, jak i jako członek rodziny migranta, choć oczywiście rodzaje ryzyka i struktura *opportunity costs* jest wówczas różna.

Integracja migrantów jest trudnym i wielowymiarowym procesem, zależnym od wielu czynników pozostających poza obszarem kontroli każdej ze stron integracji. W ogólnym zarysie, proces integracji charakteryzuje się jako „dochodzenie imigrantów do równowagi w nowym ośrodku życia, które umożliwia przygotowanie i włączanie ich do życia publicznego jako pełnoprawnych członków społeczeństwa”, a modelowo integracja

---

<sup>1</sup> Badanie, prowadzone w 2007 roku w Środkowoeuropejskim Forum Badań Ludnościowych i Migracyjnych na potrzeby międzynarodowego projektu FEMAGE, ujawniło wśród niezamożnych migrantek z Wietnamu zaskakującą praktykę pozostawiania niemowląt pod opieką polskich kobiet, mieszkających w podwarszawskich wsiach. W czasie badania, gdy jeszcze funkcjonował handel przy stadionie w Warszawie, pracujący tam Wietnamczycy rozpoczynali pracę około godziny 3–4 w nocy, więc żłobki i przedszkola były dla nich niedostępne. Pozostawianie niemowląt Polkom, z którymi z powodu bariery językowej wietnamscy rodzice nie mogli się porozumieć i nad którymi nie mieli praktycznie żadnej kontroli, abstrahując od konsekwencji psychologicznych dla relacji matki i dziecka, ilustruje desperację wietnamskich matek, świadomych, że jakość opieki pozostawiać może wiele do życzenia. Jedna z nich stwierdziła lakonicznie *Jak go zostawiałam był taki tłuściutki a teraz schudł...U „X”[innej Wietnamskiej matki] było tak samo...* (Koryś, Kloc-Nowak 2007).

przebiega w sposób nieasymilacyjny i polega na uznaniu przez społeczeństwo przyjmujące tożsamości i wartości kulturowych, wnoszonych przez imigrantów oraz stworzenie mechanizmu zgodnego współistnienia społeczności (Rządowa Rada Ludnościowa 2004)<sup>2</sup>.

To, co wydaje się tak proste i oczywiste w modelu wzajemnych relacji między imigrantami a społeczeństwem przyjmującym, jest już trudniejsze na poziomie konkretnych jednostek. „Uznanie tożsamości imigrantów” oraz „zgodne współistnienie społeczności” nie eliminuje konieczności przynajmniej minimalnej akulturacji, potrzebnej do samodzielnego funkcjonowania w podstawowych obszarach życia społecznego. Jest to długi proces, często trwający całe życie migranta, a osiągnięcie pełnej biegłości w posługiwaniu się kodami kulturowymi i faktyczna inkluzja staje się udziałem dopiero drugiego pokolenia. Z tego też względu analizując warunki udanej integracji określić należy coś na kształt średniookresowego „punktu docelowego” – sytuacji, bądź też raczej stanu czy określonych kompetencji, które powinny stać się udziałem kobiet-migrantek rezydujących w Polsce. Co więcej, zastanawiając się nad czynnikami warunkującymi integrację kobiet-imigrantek w Polsce należy uwzględnić ogólną sytuację społeczno-ekonomiczną, zwłaszcza na rynku pracy (w którym podstawowym sposobem korygowania strukturalnych niedopasowań i uwalniania nadwyżek rodzimej siły roboczej są masowe emigracje zarobkowe, por. Kaczmarczyk, Okólski 2008) oraz niekorzystną strukturę wykształcenia (nadreprezentację absolwentów kierunków humanistycznych).

W przypadku kobiet wyznaczenie takiego „punktu docelowego” nie jest bynajmniej łatwe. Nie jest nim moment włączenia imigrantek w rynek pracy kraju przyjmującego, ponieważ nie dla wszystkich kobiet jest to wartość sama w sobie, nie wszystkie też mają zasoby (wykształcenie, kwalifikacje), pozwalające im na znalezienie satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy. Za Garym Beckerem (1981, 1990) należy przypomnieć, że kobieta w gospodarstwie domowym produkuje specyficzne dobra. Są to nie tylko smaczne, domowe posiłki, opieka nad dziećmi czy porządek i schludne stroje domowników (to jeszcze można do pewnego stopnia przerzucić na sektor prac reprodukcyjnych) lecz także trudne do „kupienia” w drodze wymiany rynkowej: zdrowie członków rodziny, poczucie bezpieczeństwa i przynależności, wzajemnie okazywana sobie miłość i troska itp. (por. także Titkow i inni. 2004). Praca zawodowa kobiet, angażując je poza gospodarstwem domowym, automatycznie ogranicza dobowy zasób czasu, które aktywna zawodowo

---

<sup>2</sup> Cyt. za: A. Bernatowicz: „Integracja imigrantów w Polsce” (<http://inforeigner.rajska.info/?m=42&l=pl>, dostęp 16.04.2010).

kobieta może przeznaczyć na produkcję owych specyficznych dóbr, stąd też rosnący popyt na migrancką siłę roboczą w sektorze prac domowych (Anderson 1999, 2000; Parrenas 2001; Momsen red. 1999; Lutz 2008, 2004; Kofman 1999; Morokvasic 1984). Trudno sobie jednak wyobrazić, że kobieta-migrantka – podejmująca w kraju przyjmującym łatwodostępne zajęcie sprzątaczkę – zatrudnia, na czas swojej pracy, opiekunkę dla własnych dzieci. Zarobki sprzątaczkę czy nawet zatrudnionej za niewiele więcej niż płacę minimalną nauczycielki<sup>3</sup> są na tyle niskie, że dla kobiet z dziećmi wymagającymi opieki czynią pracę zawodową nieopłacalną, choć zdarza się, iż korzystając z różnic siły nabywczej migrantki zatrudnione jako opiekunki w kraju imigracji opłacają opiekunki zajmujące się dziećmi pozostawionymi w kraju pochodzenia (Hochschild, Ehrenreich red. 2004).

## **Migranci na rynku pracy**

Migrantkom trudno jest wyrwać się z sektora prac domowych. Ubiegając się legalnie i stabilnie miejsca pracy na tzw. *primary labour market* muszą konkurować o nie tylko z mężczyznami, lecz także z kobietami społeczeństwa przyjmującego. Wejście na rynek pracy jest samo w sobie jednym z najlepszych i najefektywniejszych narzędzi integracji imigrantów, pod warunkiem że jest to praca stabilna i legalna. Efekt integracyjny prac typowo migranckich<sup>4</sup> jest już mniej oczywisty, podobnie jak pracy „na czarno” (bez względu na sektor gospodarki).

Jednakże postulat, aby każdy imigrant znalazł dla siebie legalną, zgodną z jego wykształceniem i kwalifikacjami pracę, jest utopijny. Nie jest to wina polskiej ksenofobii ani „niechętej, często niezyczliwej postawy polskich urzędów i urzędników (IPS 2003: 42). Tej pracy często po prostu nie ma także dla mieszkańców peryferyjnych regionów Polski czy 22% bezrobotnych absolwentów z 2009 roku<sup>5</sup>.

Kwestia zatrudnienia imigrantów jest wyjątkowo problematyczna. Z jednej strony starzejąca się populacja krajów europejskich i niska dzietność, zagrażająca prostej zastępowalności pokoleń sprawia, że masowa imigracja do Europy traktowana jest jako

---

<sup>3</sup> Sporo legalnie zatrudnionych w Polsce Ukrainek pracowało w polskich szkołach podstawowych jako nauczycielki języka rosyjskiego i angielskiego (badania FEMAGE; Koryś, Kloc-Nowak 2007).

<sup>4</sup> Tzw. *3D jobs – Dirty, Dull and Dangerous*, czyli praca brudna, uciążliwa i niebezpieczna.

<sup>5</sup> A dokładnie 21,8% bezrobotnych w grupie osób w wieku 15–24 lat w porównaniu z 8,1% bezrobotnych w populacji 15–74 lat. Ponieważ zatrudnianie osób uczących się jest w świetle obowiązujących przepisów bardziej opłacalne dla pracodawców, można przyjąć, że ta grupa wiekowa jest w większości tożsama z grupą absolwentów, którzy zakończyli naukę.

rzecz nieunikniona i tymczasowe antidotum na groźbę bankructwa systemów emerytalnych. Zaawansowane prognozy demograficzne, z których warto wspomnieć raport ONZ (2000) czy symulacje zespołu Marka Kupiszewskiego (np. Bijak i inni 2008) podają, ile milionów imigrantów powinno osiedlać się w danym państwie, aby zachować obecny stosunek pracujących do nieaktywnych zawodowo. Aby spełnić tę rolę, imigranci powinni być zatrudnieni legalnie – tylko tak ich praca (przez podatki i składki do systemów emerytalnych) będzie spowalniać skutki procesów demograficznych. Spowalniać, ponieważ w perspektywie 20–30 lat imigranci również się zestarzeją, a płacąc składki, aby zasilić repartycyjne systemy emerytalne, sami nabędą praw do emerytury, na którą będą musiały pracować kolejne miliony imigrantów (jeśli nie zostanie wypracowane jakieś inne rozwiązanie).

Z drugiej strony, przemiany związane z globalizacją i konkurencją rynków azjatyckich, do których przenoszona jest produkcja z krajów rozwiniętych, powodują tzw. ucieczkę miejsc pracy, zwłaszcza w przemyśle. Praca staje się coraz mniej stabilna, a stanowisk zapewniających „godziwe” wynagrodzenie jest zdecydowanie mniej niż chętnych. Dowodzi tego chociażby ekspansja „gniazdowników<sup>6</sup>” czy fenomen „pokolenia tysiąca euro<sup>7</sup>” w krajach Unii Europejskiej. W sytuacji, gdy praca staje się coraz rzadszym zasobem, a aktywizacja rodzimych bezrobotnych pochłania co roku większe kwoty, trudno oczekiwać pełnego otwarcia rynków pracy i systemowych działań przeciwdziałających marginalizacji i deskilizacji imigrantów. Zachęty kierowane do pracowników-migrantów i programy rekrutacyjne dotyczą z reguły niskopłatnych zajęć, których, pomimo bezrobocia, nie chcą wykonywać obywatele krajów przyjmujących. Trudno oczekiwać, że będą one uszczęśliwiać i integrować imigrantów.

Migranci, konkurując z rodzimą siłą roboczą, zmuszeni są zaakceptować niższe płace i gorsze warunki zatrudnienia. Łatwiej jest to zrobić zakładając czasowy charakter takiego zatrudnienia – wówczas koncentrują się oni na minimalizowaniu wydatków w kraju pobytu, a rekompensatą wyrzeczeń ma być odroczone konsumpcja u siebie (Kępińska 2008; Kaczmarczyk 2005). Strategia ta nie sprzyja jednak integracji ze społeczeństwem przyjmującym. Przeciwnie, często prowadzi do trwałej marginalizacji migranta zarówno w kraju pobytu, jak i pochodzenia (Romaniszyn 2003; Osipovic 2001). W tym kontekście

---

<sup>6</sup> Termin ten określa dorosłych ludzi, którzy nadal mieszkają z rodzicami nie zakładając własnych rodzin ani osobnych gospodarstw domowych

<sup>7</sup> Por. Argyros i inni 2009.

legalność zatrudnienia (będąca warunkiem łagodzenia presji demograficznej przez napływ imigrantów) jest luksusem, z którego imigranci, jeśli mają taką sposobność, chętnie rezygnują (tak chroniąc swoje wynagrodzenie przed pomniejszeniem o zaliczkę na podatek dochodowy, ubezpieczenie zdrowotne i składki emerytalne). *De facto* opłaca się to wszystkim. Zorientowanym na krótkookresowe strategie migracyjne imigrantom, pracodawcom (których produkcja staje się bardziej konkurencyjna także w wymiarze międzynarodowym), do pewnego stopnia także aparatowi fiskalnemu (nawet nie płacąc podatków bezpośrednich migranci rezydujący w kraju pobytu konsumują, więc płacą podatki pośrednie, por. Koryś 2004).

Kwestia zatrudnienia imigrantów jest więc społecznie drażliwa. Pełna ich integracja zakłada równy dostęp do atrakcyjnych posad i pożądaných pozycji społecznych. Tymczasem, nawet jeśli nie ma oficjalnych barier instytucjonalnych, to często występują one w trudno uchwytnej postaci „szklanego sufitu”, np. odrzucaniu aplikacji składanych przez imigrantów<sup>8</sup>. Nie oznacza to pełnej blokady imigranckich karier, w systemie merytokratycznym najzdolniejszym i najbardziej zmotywowanym udaje się „przebić”. Trudno jest jednak wyobrazić sobie sytuację, w której demokratyczne (a więc także nieodporne na populizm) rządy krajów europejskich angażują się w przeciwdziałanie deskilizacji imigrantów kosztem wzrostu bezrobocia (i towarzyszących temu napięć) w populacji państwa przyjmującego.

### **„Średniokresowy punkt docelowy”**

Skoro wejście na rynek pracy jest tak problematyczne, cóż w takim razie określić można jako stan pożądany, do którego zmierzać powinny polityki i programy integracyjne? Modyfikując definicję Haliny Grzymały-Moszczyńskiej (Grzymała-Moszczyńska 2002) można sformułować go jako samodzielne (niezależne od mężczyzny czy innych członków rodziny, np. dzieci) i efektywne funkcjonowanie w społecznym i instytucjonalnym kontekście społeczeństwa przyjmującego, oznaczające zdolność do satysfakcjonującego pełnienia ról społecznych i osiągnięcia założonych celów przy użyciu środków dostępnych (i

---

<sup>8</sup> Dyrektor społecznej szkoły, uczącej dzieci imigrantów wietnamskich rodzimego języka, jest często proszony przez dziennikarzy o wywiad lub pomoc w przygotowaniu reportaży lub sesji zdjęciowej. Jak wspominał w wywiadzie pogłębionym – kiedy proszą go o to dziennikarze największego z polskich dzienników, wypomina im, że kiedy wysłał aplikację na jeden z wakatów redakcyjnych (zakres obowiązków był zgodny z jego wykształceniem uzyskanym na polskim uniwersytecie) nie został nawet zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną (Koryś 2005).

akceptowanych) w systemie normatywnym społeczeństwa przyjmującego. W takim ujęciu mieści się praca zawodowa migrantek, lecz nie jest to warunek konieczny.

Szybkość i łatwość w osiągnięciu tak zdefiniowanej samodzielności i efektywności działania w kraju pobytu zależy zarówno od pewnych cech i predyspozycji jednostkowych (np. pewne osoby mają mniejszą awersję do ryzyka, łatwiej nawiązują kontakty, szybciej uczą się języków obcych itp.), jak też bardziej ogólnych uwarunkowań. Do najistotniejszych z nich, determinujących zakres dostępnych migrantce strategii działania i wpływających na przebieg integracji, należą: podmiotowość *versus* przedmiotowość decyzji migracyjnej, posiadany kapitał kulturowy i jego transferowalność, faza życia i obciążenia rodzinne, wsparcie sieci migranckiej, planowany czas pobytu oraz znajomość języka kraju pobytu i łatwość komunikowania się z otoczeniem.

### **Podmiotowość *versus* przedmiotowość decyzji o migracji**

Kobieta-migrantka może być samodzielnym podmiotem w procesie migracyjnym lub też migrować jako członek rodziny. W obu przypadkach przekłada się to na jej sytuację w kraju pobytu. Czynnikiem stymulującym zarobkowe migracje kobiet jest feminizacja odpowiedzialności, czyli przejęcie przez nie całej odpowiedzialności za sytuację finansową rodziny oraz rosnący popyt na kobietą, migrancką siłę roboczą, zatrudnioną w pracach reprodukcyjnych (McKay i inni 2009).

Nadal jednak znaczna część migracji kobiecych odbywa się w ramach łączenia (*family reunification*) lub tworzenia rodzin (*family formation*). W takiej sytuacji kobiety mają co prawda w kraju migracji uregulowany status pobytu, niesie on jednak ze sobą pewne ograniczenia. Z reguły jest to czasowo utrudniony dostęp do rynku pracy (także dla cudzoziemskich małżonków polskich obywateli), lecz także uzależnienie od małżonka – kobieta nie może rozwieść się, bo oznacza to dla niej wygaśnięcie prawa pobytu i konieczność wyjazdu.

Specyficznym przypadkiem braku podmiotowości w decyzji migracyjnej jest sytuacja uchodźstwa, choć wtedy konsekwencje dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Paradoksalnie, choć uznani prawnie uchodźcy mają nieograniczone prawo do pracy, grupa ta budzi mniej emocji niż migranci zarobkowi, postrzegani przez obywateli krajów Unii jako bezpośrednia konkurencja na rynku pracy (Bauer i inni. 2000). Jednocześnie aktywizacja zawodowa tej grupy jest wyjątkowo trudna, a odsetek bezrobotnych istotnie

wyższy niż w populacji kraju przyjmującego. Wynika to z definicji migracji niedobrowolnych. Migranci, w przypadku migracji zarobkowych starają się zachowywać racjonalnie, optymalizując kierunki wyjazdów, między innymi pod względem transferu posiadanych zasobów kapitału ludzkiego. W przypadku uchodźców migracja z reguły nie była planowana (niemożliwe więc było np. wcześniejsze nauczenie się języka kraju pobytu czy wypracowanie dostępu do sieci migracyjnych), kontrola nad kierunkiem migracji i celem ostatecznego osiedlenia jest nikła, a straty kapitału ludzkiego (przekładające się na pozycję na rynku pracy w kraju przyjmującym) – największe.

### **Zasoby kapitału kulturowego i jego transferowalność**

Każda migracja międzynarodowa oznacza utratę części kapitału kulturowego, zakumulowanego w kraju pochodzenia (Bauer, Zimmermann 1999), tym większą, im większy jest dystans geograficzny, kulturowy i instytucjonalny między krajem pochodzenia a osiedlenia. Przede wszystkim pobyt w kraju migracji oznacza często konieczność posługiwania się innym językiem. Podjęcie pracy w zawodzie wymagać może (oprócz biegłego posługiwania się językiem kraju pobytu) nostryfikacji zdobytych tytułów akademickich i uprawnień zawodowych, a dopełnienie tych procedur nie oznacza bynajmniej możliwości natychmiastowego podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Równie dotkliwy, lecz trudniej mierzalny, jest koszt rozpoznawania nowych reguł instytucjonalnych, jak też formalnych i nieformalnych zasad obowiązujących w kraju pochodzenia. Ich (często nieświadome) łamanie prowadzi do różnych sankcji ze strony otoczenia – od karnych po różne formy ostracyzmu i wykluczenia. Pod tym względem lepszej sytuacji wyjściowej są np. imigrantki z bliskiej kulturowo Ukrainy niż z Wietnamu czy Czeczenii. Lepiej transferowalny będzie także kapitał kulturowy migrantek unijnych i z krajów anglosaskich niż innych obszarów – popyt na absolwentów prestiżowych europejskich uczelni lub lektorów języków europejskich będzie w Polsce większy niż w przypadku nauczycieli języka wietnamskiego, urdu lub hausa.

Im więcej specyficznego dla danego kraju kapitału kulturowego zakumulowała jednostka, tym większa jego część podlega utracie z powodu jego nietransferowalności. Co więcej, im większa jest różnica między pozycją społeczną i zawodową w kraju pochodzenia a dostępnymi pozycjami w państwie migracji, tym większej frustracji doświadczają migrantki (por. Kindler i Szulecka 2010). Jednakże, swoistym paradoksem jest to, że lepiej



funkcjonują i łatwiej integrują się w kraju pobytu migranci posiadający większe zasoby kapitału kulturowego. Szybciej też, w porównaniu z migrantami niskowyzkwalifikowanymi, odzyskują swój status społeczno-zawodowy (Bauer, Zimmerman 1999).

### **Faza życia i obciążenia rodzinne**

Faza życia migrantki, związana z jej wiekiem i sytuacją rodzinną (pozostawaniem w związku, a zwłaszcza obecnością dzieci wymagających opieki) jest kolejnym czynnikiem determinującym strategię migracyjną i zarobkową kobiet-migrantek. Migrantki będące głównymi lub jedynymi żywicielami rodziny znajdują się pod silną presją – z tego względu często podejmują prace łatwo dostępne (a takie znajdują się przede wszystkim w sektorze zajęć domowych), kiepsko płatne i nieoferujące dobrych warunków zatrudnienia. Szukanie lepszych posad jest dla nich zbyt kosztowne i ryzykowne, gdyż od ich stałych dochodów uzależniona jest egzystencja ekonomiczna ich rodzin. Poza tym, zatrudnienie w sektorze prac domowych, zwłaszcza w trybie *live-in* (zamieszkiwanie razem z osobą lub rodziną, dla której się pracuje) ogranicza zewnętrzne kontakty migrantki i jeszcze bardziej utrudnia znalezienie lepszej posady (Kindler 2011).

Dla pewnych kobiet odwrotnie, migracja jest formą ucieczki od napięć i konfliktów w rodzinie lub też symbolicznym rozpoczęciem nowego życia po rozpadzie związku lub małżeństwa. Nowe otoczenie pozwala zdystansować się do własnych problemów, ponownie przemyśleć wcześniejsze wybory życiowe, czasami też daje szansę na wyplątanie się ze związków, w których kobiety nie czuły się spełnione. Wyjazd za granicę daje im impuls do życiowych zmian, które byłyby niemożliwe, gdyby pozostały one w kraju (Ryan 2009).

### **Sieci migracyjne**

Korzystanie z sieci migracyjnych jest jednym ze sposobów ograniczenia ryzyka towarzyszącego migracjom międzynarodowym, na które kobiety narażone są szczególnie. Z tego względu preferują one korzystanie z sieci opartych na więziach między kobietami (Hondagneu-Sotelo red. 2003: Anthias 2001 cyt. za Napierała, Kindler 2010). Choć w początkowej fazie migracji ze wsparcia sieci migranckich korzystają zarówno kobiety, jak i mężczyźni, ci ostatni zyskują większe niż kobiety możliwości ekonomiczne i społeczne (Hagan 1998). Migrantki często doświadczają swoistego „zamknięcia” w sieciach

etnicznych – budowanych „wgląb” (opartych na silnych relacjach z niewielką grupą osób) a nie „wszerz” (opartych na słabszych więziach, za to utrzymywanych z szerszym kręgiem osób). Rodzaj pracy wykonywanej przez migrantki ogranicza im dostęp do ludzi, dzięki którym mogłyby rozbudowywać swoją sieć „wszerz”, w przeciwieństwie do mężczyzn zorientowanych na sieci horyzontalne i znajomości, które okazują się przydatne w legalizacji pobytu i integracji. Genderowy charakter sieci migracyjnych ma ważny wpływ na inkorporację migrantów w społeczeństwie przyjmującym – ułatwia on funkcjonowanie mężczyznom, natomiast spowalnia integrację kobiet (Hagan 1998).

### **Pułapka tymczasowości**

Migranci starają się zachowywać racjonalnie, minimalizując koszty i maksymalizując zyski z migracji. Jednym z kosztów jest nauka lokalnego języka, innym – nostryfikacja dyplomu czy nawiązanie przyjaznych stosunków z sąsiadami. Jeśli pobyt w kraju migracji traktowany jest jako tymczasowy, migranci unikają zbędnych z ich punktu widzenia inwestycji: czasu, wysiłku i pieniędzy. Polska (zwłaszcza wśród osób ubiegających się o status uchodźcy) rzadko postrzegana jest jako cel migracji, częściej jako etap przejściowy lub miejsce zakumulowania środków potrzebnych do dalszej podróży, co zmniejsza ich motywację do działań prointegracyjnych. Także migranci ekonomiczni często rezygnują z działań integracyjnych, takich jak wysiłek i koszt związany z nauką języka, uregulowaniem statusu pobytu, potwierdzeniem kwalifikacji zawodowych czy poszukiwaniem legalnego zatrudnienia (o kosztach legalnego zatrudnienia wspomniano już wcześniej, por. także Kindler i Szulecka 2010). W średnim i dłuższym horyzoncie czasowym prowadzi to do marginalizacji migrantów w społeczeństwie kraju przyjmującego, ograniczenia kontaktów społecznych do własnej enklawy etnicznej oraz ekspozycje ich na nadużycia ze strony różnego rodzaju „tłumaczy” i „pośredników”.

Niewielu migrantów, zwłaszcza kobiet, wkalkulowuje w swe strategii kwestię zabezpieczenia emerytalnego na starość, licząc najczęściej na własne oszczędności oraz dług wdzięczności krewnych (głównie dzieci) wspieranych latami przez migrantki *reemitances*. Prawo do świadczeń emerytalnych nabywa się po latach odprowadzania składek, więc migrantom zakładającym kilkuletni pobyt jawi się to jako strata pieniędzy (Koryś, Kloc-Nowak 2007)

## **Znajomość języka kraju pobytu**

Choć znajomość języka kraju pobytu jest ogromnie przydatna, podobnie jak uregulowany status pobytu oraz ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, dla wielu migrantów jest zbędnym wysiłkiem. I, podobnie jak w przypadku obligatoryjnych ubezpieczeń i sankcji za naruszenie legalności pobytu, próbuje się narzędziami polityki integracyjnej zachęcać ich do tego (np. obowiązkowe kursy językowe i uzależnienie wypłaty świadczeń społecznych od regularnego na nie uczęszczania; egzamin z języka jako warunek przyznania obywatelstwa itp.).

Znajomość języka kraju pobytu jest większa wśród mężczyzn niż kobiet. Migrantki, zwłaszcza pozostające poza rynkiem pracy, nie mają motywacji do jego nauki, często również nie mają możliwości, aby go praktykować (izolacja kobiet w rodzinie) lub by uczestniczyć w kursach (ze względu na konieczność opieki nad dziećmi, brak środków itp.). W rezultacie są uzależnione od swoich partnerów (albo innych męskich krewnych) lub od dzieci, jednakże ich zdolność do pełnienia ról opiekuńczo-wychowczych jest wówczas poważnie ograniczona<sup>9</sup>.

## **Podstawowe obszary działań integracyjnych**

Błędem jest postrzeganie kobiet-migrantek jako jednolitej grupy. Nazywając je tak i tak o nich myśląc robimy pierwszy błąd, bo podświadomie traktujemy je jako jedną, zunifikowaną grupę o podobnych właściwościach i zbliżonych potrzebach. Tymczasem różnią się one w zależności od splotu czynników, które zadecydowały o migracji międzynarodowej, oraz indywidualnych cech każdej z kobiet i różnice te będą się przekładać na ich strategie migracyjne w kraju pobytu – coś, co jest skuteczne, potrzebne i racjonalne dla jednej z nich, może być bezużyteczne lub wręcz nieakceptowane dla innej.

Co w takim razie wydaje się najważniejsze? Bez wątpienia jest to nauka języka polskiego, dostęp do wiedzy o funkcjonowaniu w otaczającej rzeczywistości, minimalizacja deskilizacji i strat kapitału ludzkiego, wsparcie społeczne oraz uwzględnianie w planowanych programach i projektach integracyjnych ograniczeń (np. małoletnie dzieci w

---

<sup>9</sup> Wietnamscy rodzice mają często problem, gdy rozmawiając z nauczycielami o postępach edukacyjnych własnych dzieci muszą z nich korzystać jako tłumaczy. Tłumaczenia dzieci okazują się nieco „selektywne” w dotyczących ich kwestiach.

gospodarstwie domowym, nakazy religii i tradycji) determinujących zarówno zakres celów migracyjnych dostępnych migrantkom, jak i strategii ich osiągnięcia.

W związku z tym należałoby:

- ❑ Udostępnić migrantkom możliwości nauki języka polskiego (kursy bynajmniej nie muszą być bezpłatne, migranci partycypujący częściowo w kosztach kursów są bardziej zmotywowani i zdyscyplinowani, czynią też szybsze postępy).
- ❑ Wbudować instytucjonalne zachęty do uczenia się języka dla wszystkich migrantek, również tych pozostających poza legalnym i nielegalnym rynkiem pracy i opiekujących się rodziną. Być może przydatne byłyby dla nich radiowe lub internetowe kursy języka polskiego.
- ❑ Umożliwić dostęp do wiedzy o tym, jak efektywnie funkcjonować w otaczającej, polskiej, rzeczywistości. Dobrą praktyką fińską i niemiecką są tzw. kursy orientacyjne (*orientation courses*), zawierające w sobie co najmniej zajęcia poglądowe w supermarkecie (Koryś, Kloc-Nowak 2008). W warunkach polskich powinny one wyposażać migrantki dodatkowo w kompetencje dotyczące umiejętności poruszania się w systemie edukacyjnym (żłobki, przedszkola, szkoły – różne poziomy, kwestia opłat itp.), zdrowotnym (zwłaszcza tzw. zdrowie reprodukcyjne), ekonomicznym (np. warunki uruchomienia własnej działalności gospodarczej, procedura nostryfikacji wykształcenia) czy samopomocowym – gdzie mogą zwrócić się kobiety bite przez mężów itp.
- ❑ Oferować zarówno zajęcia w formie kursów (migrantki spotykają się w grupie, zostają zmotywowane do „wyjścia z domu”, mają okazję poznać inne kobiety w podobnej sytuacji i rozbudowywać swoje sieci migracyjne), jak i indywidualnego mentoringu/coachingu (gwarantujące lepsze zdiagnozowanie potrzeb migrantki i szybsze rozwiązanie istniejących problemów).
- ❑ Uwzględniać i respektować spoczywające na kobietach ograniczenia przez zapewnienie opieki nad dziećmi w trakcie spotkań, kursów, szkoleń czy np. zagwarantowanie muzułmankom opieki zdrowotnej przez lekarki itp.).

Żadne z tych narzędzi nie zagwarantuje sukcesu integracyjnego. Pamiętając jednak o istotnej roli kobiet w zwiększaniu psychicznego dobrostanu członków rodziny oraz w podejmowaniu decyzji o osiedleniu się i zakotwiczeniu w nowym otoczeniu – z pewnością przebieg procesu integracji ułatwi.

## Bibliografia

Anderson, B. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London and New York: Zed Books.

Anderson, B. 1999. *Overseas Domestic Workers in the European Union: Europe's Invisible Women*. W: J. Momsen (red.) *Gender, Migration and Domestic Service*, London: Routledge.

Argyros, K., P. Kowalczyk, A. Lipczak . 2009. *Pokolenie "Za mało"*. „Polityka”, 26 stycznia.

Bauer, Th., M. Lofstrom, K. Zimmermann.. 2000. *Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives' Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-Countries*. IZA Discussion Papers .

Bauer, Th., K. Zimmermann. 1999. *Occupational Mobility of Ethnic Migrants*. IZA Discussion Papers

Becker, G. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.

Becker, G. 1990. ., Warszawa: PWN.

Bijak, J., D. Kupiszewska, M. Kupiszewski. 2008. *Replacement Migration Revisited: Simulations of the Effects of Selected Population and Labor Market Strategies for the Aging Europe, 2002–2052*. “Population Research and Policy Review” vol. 27, nr 3.

Boyd, M. 1989. *Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas*. “International Migration Review” 23 (3).

Budrowska, B. 2004. *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*. W: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*. Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką. Region Europy i Azji Środkowej. Raport nr 29205 Bank Światowy.

England, P. 2005. *Emerging Theories of Care Work*. “Annual Review of Sociology” 31: 381–399.

Grzymała-Moszczyńska, H. 2002. *Uchodźcy: Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami*. Kraków: Nomos.

- Hagan, J. M. 1998. *Social Networks, Gender and Immigrant Incorporation: Resources and Constraints*. "American Sociological Review" 63 (1).
- Hochschild, A. R., B. Ehrenreich (red.). 2004, *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*. Owl Book, New York.
- Hondagneu-Sotelo, P. (red.). 200. *Gender and U.S. Immigration. Contemporary Trends*. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, P., E. Avilla. 1997. *I'm here but I'm there: The Meanings of Latina Transnational Motherhood*. "Gender and Society" 11 (5): 548–571.
- IPS. 2003. Zogniskowane wywiady grupowe z imigrantami. Seria RAPORTY MIGRACYJNE nr 2
- Kaczmarczyk, P., M. Okólski. 2008. *Demographic and labour-market impacts of migration in Poland*. "Oxford Review of Economic Policy" vol. 24, nr 3, Autumn, s.600–625.
- Kaczmarczyk, P. 2005. *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kępińska, E. 2008. *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i zróżnicowanie według płci*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kindler, M., M. Szulecka. 2010. *Integracja ekonomiczna migrantek na polskim rynku pracy*. W: M. Kindler, J. Napierała (red.). *Migracje kobiet z i do Polski. Przegląd badań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kindler, M. 2008. *Risk and Risk Strategies in Migration: Ukrainian Domestic Workers*. W: H. Lutz (red.). *Poland. in Migration and Domestic Work*. Ashgate. UK.
- Kofman, E. .999) *Female 'Birds of Passage' a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union*. "International Migration Review" vol. 33, nr 2, s. 269–299.
- Korys, I. 2004. *Poland – Dilemmas of a Sending and Receiving Country, Migration Trends in Selected EU Applicant Countries*. Vol. III, IOM, Vienna.
- Korys, I. 2005. Country Report of Poland. W: *Dimensions of Integration: Migrant Youth in Central European Countries*. IOM, Vienna, s. 147–182.
- Koryś, I., W. Kloc-Nowak. 2008. *Where should we get them from? Growing concern over the need for migrants' workers and the complexity of integration issues among the stakeholders on the national level*. Femage Working Papers no1, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.
- Koryś, I., W. Kloc-Nowak. 2007. „Raport z wywiadów pogłębionych z imigrantkami z Ukrainy i Wietnamu”. FEMAGE, manuskrypt.
- Lutz, H. 2004. *Life in the Twilight Zone: Migration, Transnationality and Gender in the Private Household*. "Journal of Contemporary European Studies" 12 (1).

- Lutz, H. 2008. *When Homes Become a Workplace: Domestic Work as an Ordinary Job?* W: H. Lutz (red.). *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*. London: Ashgate.
- Mahler, S. J., P. Pessar. 2006. *Gender Matters: Ethnographers bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies*. "International Migration Review" 40 (1): 27–63.
- Mandal, E. 2004. *Stereotypy w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznika karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*. W: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką. Region Europy i Azji Środkowej. Raport nr 29205 Bank Światowy.
- McDowell, L. 2006. *Reconfigurations of Gender and Class Relations: Class Differences, Class Condescension and the Changing Place of Class Relations*. "Antipode" nr 38, s. 825–580.
- McKay, S., E. Markova, A. Paraskevopolou, T. Wright. 2009. The relationship between immigration status and employment outcomes", UWT EU 6<sup>th</sup> Framework Programme.
- Momsen, J.H. (red.). 1999., *Gender, migration and domestic service*. London, New York: Routledge.
- Morokvasic, M. 1984. *Birds of Passage are also Women...*, "International Migration Review, Special Issue: Women in Migration" 18 (4): 886–907.
- Napierała, J., M. Kindler. 2010. *Migracje kobiet z i do Polski: Przegląd badań*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar (w druku).
- ONZ. 2000. *Replacement Migration: Is it A Solution to Declining and Ageing Populations?* United Nations Population Division. New York.
- Osipovic, D. 2001. *Marginalizacja społeczna migrantów*. W: E. Jaźwińska, M. Okólski (red.). *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachod.*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Parrenas, R. S. 2001. *Servants of Globalization. Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Phizacklea, A. 1998. *Migration and Globalization: A Feminist Perspective*. W: K. Koser, H. Lutz (red.). *The New Migration in Europe: Social Constructions and Social Realities*. London: Macmillan, s. 21-38.
- Romaniszyn, K. 2003. *Kulturowe implikacje międzynarodowych migracji*. Instytut Badań nad Polonią i duszpasterstwem polonijnym KUL, Lublin.
- Ryan, L. 2009. *How Women Use Family Networks to Facilitate Migration: A Comparative Study of Irish and Polish Women in Britain*. "History of the Family" vol. 14, s. 217–231.

- Slany, K., A. Małek. 2006. Integration of new female migrants in Polish labor market and society and policies affecting integration: State of the Art, Working Paper No. 9 – WP4, December 2006, Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations. A specific Targeted Research Project on the 6<sup>th</sup> Framework Programme of the European Commission
- Titkow, A., D. Duch-Krzystoszek. B. Budrowska. 2004. *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFIS PAN .

O Autorce:

Izabela Koryś - socjolog, laureatka nagrody im. Floriana Znanieckiego, pracownik naukowy IKiCZ oraz dyrektor Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy. Zajmuje się problematyką migracji, rynku pracy i kapitału ludzkiego, metodologii badań społecznych oraz roli piśmienności i kompetencji poznawczych w społeczeństwie opartym na wiedzy.

Projekt: „Polskie Forum Integracyjne” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa



Copyright by Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.  
Przedruk materiałów Instytutu Spraw Publicznych w całości lub części możliwy jest wyłącznie za zgodą Instytutu.  
Cytowanie oraz wykorzystanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.  
Instytut Spraw Publicznych  
ul. Szpitalna 5 lok. 22  
00-031 Warszawa  
tel. +48 022 556 42 99, fax +48 022 556 42 62  
e- mail: [isp@isp.org.pl](mailto:isp@isp.org.pl), [www.isp.org.pl](http://www.isp.org.pl)