

Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji
Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji
Uniwersytet Warszawski

Paulina Gajownik
Marija Jakubowycz

Migracja ukraińska do Polski. Aktywizacja zawodowa migrantów

Praca dyplomowa.
na studiach podyplomowych
Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy

Praca wykonana pod kierunkiem
Prof. dr. hab. Jerzego Pilcha
Dr. Jarosława Utrata-Mileckiego

Warszawa, październik 2008

Spis treści

Wstęp	s. 3
Rozdział 1 – Migracja do Polski i status prawny migrantów.....	s. 6
Rozdział 2 – Droga migrantki ukraińskiej do Polski.....	s. 11
Rozdział 3 – Działalność gospodarcza – strategia rozwoju i funkcjonowania firmy stworzonej przez migrantów i działającej na rzecz migrantów.....	s. 22
Rozdział 4 – Praca z migrantami na przykładzie firmy prowadzącej działalność na rzecz migrantów (diagnozowanie potrzeb oraz przewidywanie problemów i trudności, określanie profilu działalności firmy).....	s.
Zakończenie	s.
Bibliografia	

Wstęp

Na początku lat dziewięćdziesiątych, po rozpadzie Związku Radzieckiego, rozpoczęły się masowe migracje z republik byłego ZSRR. Obywatele nowo powstałych krajów głównie ze względów ekonomicznych szukali dodatkowych źródeł zarobkowania w krajach sąsiadujących. Do Polski przyjeżdżali zarówno Ukraińcy, Rosjanie, jak i Białorusini. Wśród migrantów ze wschodu najliczniejszą grupę stanowili Ukraińcy, których z roku na rok przybywało. Doświadczenie migracji zarobkowej posiadała co dziesiąta ukraińska rodzina¹. Większość tych, którzy już zdobyli doświadczenie w pracy za granicą, zamierzała jechać tam ponownie, ponieważ dla wielu rodzin takie wyjazdy są jedynym źródłem utrzymania. W latach 90. mieszkańcy Ukrainy migrowali, dlatego że brakowało dla nich miejsc pracy, a struktury gospodarcze dopiero się kształtowały. Bezrobocie dotyczyło również wykształconych osób, które również nie mogły znaleźć pracy odpowiedniej dla swojego profilu czy poziomu wykształcenia.

W celach zarobkowych wyjeżdżają najczęściej mieszkańcy małych miast i wsi. W regionalnym ujęciu – doświadczenie wyjazdów zarobkowych mają mieszkańcy zachodnich obwodów Ukrainy: Iwano-Frankowskiego, Tarnopolskiego, Lwowskiego². Ukraińscy migranci zarobkowi najczęściej pracują w Polsce, Czechach, Słowacji, Hiszpanii i Portugalii. Największa ilość osób wyjeżdżających przypada na Polskę ze względu na bliskie sąsiedztwo, niskie koszty podróży oraz brak konieczności (do 2003 roku) ubiegania się o wizę. Mimo to nie każdy mógł pozwolić sobie na wyjazd z kraju. Wiktoria Wołodko w swojej pracy *Orientacje wartościowe imigrantek ukraińskich w Polsce* opisuje relacje wyjeżdżających kobiet, które uskarżają się, na zbyt wysokie koszty podróży (koszt wyrobienia paszportu, gotówka, którą należy pokazać na granicy - 150-300 dolarów - i koszt utrzymania w pierwszym etapie pobytu)³. Dla wielu biednych wyjazd taki był nieosiągalny.

Migranci zarobkowi z Ukrainy dzięki swojej pracy mogą wspierać finansowo i utrzymać rodzinę na Ukrainie. Zgodnie z danymi Międzynarodowego Funduszu Rozwoju Rolnictwa przy ONZ kwota przelewów pieniężnych do kraju w 2006 roku stanowiła 4,8 mld dolarów, zaś Międzynarodowa Organizacja Migracji szacuje, że w 2006 migranci

¹ Wiktoria Wołodko, *Orientacje wartościowe współczesnych migrantów zarobkowych*. Praca bakalarska, Lwów 2004, s. 8.

² Tamże, s. 10.

³ Wiktoria Wołodko, *Orientacje wartościowe imigrantek ukraińskich w Polsce*. Praca magisterska, Lwów 2006, s.14.

zarobkowi z Ukrainy wytworzyli 8% PKB Ukrainy, przekazując razem 8,5 mld dolarów, a w roku 2007 roku przekazali do kraju od 5 do 7 mld dolarów⁴.

Istnieją wymierne socjalne korzyści z migracji zarobkowej tak dla tych obwodów, z których pochodzą migranci, jak i dla całej Ukrainy. Migracja zarobkowa stanowi swojego rodzaju sposób na obniżanie społecznego i socjalnego napięcia na regionalnych i krajowych rynkach pracy oraz pozwala na zaoszczędzenie znacznych państwowych kosztów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przy czym eksperci nie zaprzeczają, że rzeczywiste wpływy środków dochodzą do 20 mld rocznie, co oznacza około 6 tys. dolarów na jednego migranta. Inny powodem, określającym wpływ i rozwój migracji w ostatnich latach XX wieku, jest szybkie zmniejszanie się marży między cenami i pensjami na Ukrainie i w krajach przyjmujących migrantów z Ukrainy.

Współczesna migracja zarobków jest stałą częścią życia ukraińskiego społeczeństwa. Krajowa prasa opisuje ten problem w dwóch ujęciach, historycznym i zarobkowym⁵.

Autorzy artykułów dotyczących migracji z perspektywy historycznej skupiają się na Ukraińcach osiedlających się w innych krajach, repatriantach. Ich głównym problemem jest adaptacja w nowym środowisku, w którym czują się obco. Przyczyną ich wyjazdów jest pragnienie rozwoju osobistego, odnalezienie siebie, sensu życia, poszukiwanie miłości, ułożenia sobie życia, polepszenie warunków życiowych⁶. Druga grupa to osoby, które wyjeżdżają za granicę zarobić na kupno mieszkania, materialnie wesprzeć swoją rodzinę. W odróżnieniu do negatywnej oceny grupy pierwszej do wyjazdów zarobkowych zmuszają ich następujące czynniki: bezrobocie, powolne tempo wzrostu gospodarczego, szybko postępująca inflacja w kraju, powolny wzrost płac, pensji, emerytur większości mieszkańców Ukrainy. Wyjazd za granicę w celu zarobkowym jest odbierany przez opinię publiczną pozytywnie, jako sytuacja normalna.

Według informacji zawartych w prasie Ukraińcy za granicą, bez względu na wykształcenie, w większości wypadków wykonują prace fizyczne: zbiory owoców, warzyw, pielęgnacja ogrodów, praca w budownictwie, opieka nad starszymi i chorymi osobami, prace domowe, prace fizyczne w zakładach spożywczych i przetwórczych. Większość wykonywanych prac nie sprzyja podwyższeniu kwalifikacji pracowników, oraz nie wykorzystują zdobytego na Ukrainie wykształcenia.

⁴ Tamże s.

⁵ <http://unian.net/>

⁶ Wiktoria Wołodko, *Reprezentacja współczesnej ukraińskiej migracji zarobkowej w prasie*. Lwów 2006, s.7.

Osoby migrujące przedstawiane są w prasie jako ofiary „wrogiego środowiska”. Dlatego w ostatnich latach w ukraińskich mediach coraz częściej pojawiają się informacje, które edukują wyjeżdżających za granicę w celach zarobkowych.

Celem tej pracy jest pokazanie sytuacji migrantki w kraju pochodzenia i w kraju do jakiego przybyła. Opisane zostaną czynniki wpływające na decyzje wyjazdu z kraju oraz procesy klimatyzowania się w nowym miejscu. Bardzo ważnym dla osiągnięcia celu danej pracy jest pokazanie drogi migrantki w kontekście historycznym losów jej rodziny, powiązań z krajem do którego przybyła. Ta pierwsza część pracy, oprócz tego że ma charakter osobisty, pokazuje jak trudna jest droga migranta i jakimi środkami i za jaką cenę można osiągnąć wyznaczony cel.

Druga część pracy to strategia rozwoju firmy założonej przez imigrantkę. W pierwszym etapie, firma ma rozwijać umiejętności i doświadczenie migrantki, ale w drugim etapie ma spełniać rolę pomocowa dla innych migrantów z Ukrainy i Białorusi, tak, aby mogli oni ułatwić sobie drogę do godnego życia, czy godnej pracy jako migranci.

Rozdział 1

Migracja do Polski i status prawny migrantów

Na migracje ludności nie zawsze wpływały tendencje światowego rozwoju gospodarczego. Tworzenie się państw narodowych, jakie miało miejsce w drugiej połowie XX wieku, było wydarzeniem, które znacznie wpłynęło na mobilność oraz rozmieszczenie ludności. W końcu XX wieku obserwowano stałe powiększanie się skali migracji oraz wciąganie do procesów migracyjnych obywateli prawie wszystkich państw świata. Można mówić o globalizacji migracji. Na początku 1996 roku na świecie było około 125 mln⁷ migrantów, którzy tworzyli pewną, nieformalną społeczność.

Polska od niedawna staje się krajem przyjmującym migrantów. Główne czynniki, które spowodowały to zjawisko w Polsce, to transformacja ustrojowa w sąsiednich krajach postkomunistycznych i „otwarcie” granic w 1989 roku. Nadal jednak napływ cudzoziemców do Polski pozostaje na względnie niskim poziomie.

Tabela 1⁸

Odsetek cudzoziemców w populacjach wybranych państw europejskich, 1999 – 2002.

Polska	0,2 %
Słowacja	0,5 %
Węgry	1,1 %
Finlandia	2,00 %
.....
Niemcy	8,9 %
Szwajcaria	19,9 %

Z danych wynika, że imigracja do Polski nie odbywa się na wielką skalę. Polska jest mniej atrakcyjnym krajem docelowym niż inne państwa Europy Zachodniej czy kontynent Ameryki Północnej. Jest to spowodowane niskimi płacami, zbyt wysokimi kosztami uzyskania zezwolenia na pracę oraz zezwolenia na pobyt w Polsce. Zbyt restrykcyjne ustawodawstwo dotyczące legalizacji pracy i pobytu, powoduje również wysoki odsetek przebywających i pracujących nielegalnie migrantów. Migranci nie mają praw pracowniczych, nie są chronieni w razie nadużyć ze strony pracodawcy, nie są

⁷ Biuletyn *Cudzoziemcy w Polsce*, nr 6, kwiecień 2008 Źródło – GUS 2008 rok s.

⁸ Tamże.

ubezpieczeni. Jednocześnie, nielegalnie przebywający migranci stanowią ważną część polskiego społeczeństwa.

Przebywanie w Polsce wymaga od cudzoziemców uzyskania zezwoleń na pobyt oraz na podjęcie pracy. Uzyskanie wszystkich rodzajów zezwoleń wymaga od migranta najpierw akceptacji jego osoby u ewentualnego pracodawcy, dopiero po takiej akceptacji może zacząć się bardzo rozbudowana i skomplikowana procedura, prowadząca do uzyskania w pierwszej kolejności przyrzeczenia o pracę, później zezwolenia na pracę. Dopiero wówczas taka osoba ma prawo wnioskować o zezwolenie na pobyt czasowy. Zezwolenie o pracę można otrzymać maksymalnie na rok. Pobyt czasowy w przypadku uzyskania zezwolenia na pracę można otrzymać na nie dłużej niż dwa lata. Skomplikowana procedura administracyjna dotycząca cudzoziemców, nie sprzyja temu, aby cudzoziemcy wybierali Polskę jako kraj docelowy i kraj, w którym mogliby osiągnąć stabilizację życiową. Znacznie bardziej osiedleniu się migrantów zarobkowych z Ukrainy sprzyja sytuacja ustawodawstwa migracyjnego w innych krajach Europy Zachodniej, takich jak Portugalia, Hiszpania czy Włochy. Wyższe zarobki migrantów w tych krajach umożliwiają również znacznie szybszy proces stabilizacji sytuacji życiowej i materialnej. Na przykład w Hiszpanii oraz Portugalii już nie jest rzadkością kupienie przez ukraińskich migrantów mieszkania na kredyt, czy założenie ukraińskiego przedsiębiorstwa handlowo-usługowego. Klasyfikację rodzajów pobytu migrantów ukraińskich w Polsce obrazuje poniższa tabela.

Tabela 2⁹. Wybrane kategorie imigrantów w Polsce, 1995-2005

Rok	Z zezwoleniem na pobyt czasowy	Z zezwoleniem na osiedlenie się	Z zezwoleniem na pracę	Uchodźcy	Ze zgodą na pobyt tolerowany	Osoby przybyłe w ramach repatriacji
1995	<i>Brak danych</i>	3 067	10 441	106	<i>Brak danych</i>	<i>Brak danych</i>
1996	<i>Brak danych</i>	2 841	11 915	123	<i>Brak danych</i>	<i>Brak danych</i>
1997	<i>Brak danych</i>	3 973	15 307	149	<i>Brak danych</i>	267
1998	4 893	1 657	16 928	66	<i>Brak danych</i>	399
1999	16 810	551	17 116	49	<i>Brak danych</i>	362
2000	15 037	857	17 802	75	<i>Brak danych</i>	944

⁹ Tamże s. Źródło: J. Bijak i I. Koryś. (2006), *Statistics or reality? International migration in Poland*, CEFMR Working Paper 3/2006, Warszawa: CEFMR, Kępińska E. (2007), *Recent trends in international migration. The 2006 SOPEMI report for Poland*, CMR Working Paper 15/73, Warszawa: OBM UW.

2001	20 787	690	17 038	296	<i>Brak danych</i>	1000
2002	29 636	607	22 776	279	<i>Brak danych</i>	832
2003	28 579	1 735	18 841	245	24	455
2004	25 427	4 366	12 381	315	846	372
2005	22 626	3 589	10 304	335	1 856	335

Do kategorii cudzoziemców otrzymujących zezwolenie na pobyt czasowy zaliczane są osoby, które otrzymały zezwolenie na pracę lub studenci. Liczba osób otrzymujących zezwolenie na pobyt czasowy jest przybliżona, liczbie osób, które otrzymały zezwolenie na pracę. Jak widać z wyżej podanych danych ilościowych, cudzoziemcy nie stanowią w Polsce znaczącej liczby, która by mogła powodować zmiany w strukturze społecznej. Od lipca 2007 roku obowiązywała w Polsce jeszcze jedna zasada podjęcia legalnej pracy przez cudzoziemców, otrzymanie oświadczenia polskiego pracodawcy o zamiarze zatrudnienia pracownika, który jest obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji. Oświadczenie dawało możliwość podjęcia legalnej pracy do 3 miesięcy. Taki nowy przepis wprowadzono w Polsce Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez uzyskania zezwolenia na pracę. Od 20 lipca do 31 grudnia 2007 roku w Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowanych zostało 23.115 oświadczeń polskich pracodawców. W tym wydano aż 21.513 oświadczeń dla obywateli Ukrainy co stanowi zdecydowaną większość stanowią. Z informacji medialnych w Polsce i na Ukrainie wynika, że jeszcze większa ilość oświadczeń pojawiła się na czarnym rynku, sprzedawane są one najczęściej przy Polskim Konsulacie we Lwowie, w celu otrzymania wizy z prawem do pracy.

Rozporządzenie zmieniono w styczniu 2008 roku. Z dniem 1 lutego 2008 weszły w życie zmiany wydłużające okres nieprzerwanej pracy cudzoziemców w Polsce do 6 miesięcy. Po tym czasie migranci mają obowiązek 6-miesięcznego pobytu w kraju pochodzenia.

Po wejściu w życie nowych przepisów Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że nielegalne zatrudnienie w Polsce znajduje się na poziomie około 500 tysięcy nielegalnie pracujących Ukraińców, w tym w samej Warszawie około 150 tysięcy¹⁰.

¹⁰ <http://mps.gov.pl/>

Obecność cudzoziemców w Polsce niesie ze sobą szanse rozwoju dla polskich przedsiębiorstw. Imigranci są potrzebni dynamicznie rozwijającej się gospodarce Polski, by pokryć coraz częstszy brak pracowników. Sektory deficytowe otwierają się na zatrudnianie obcokrajowców, a imigranci mogą osadzać się tam, gdzie jest zapotrzebowanie na pracę, niekoniecznie w dużych ośrodkach miejskich. Z drugiej strony imigranci podejmują pracę głównie w zawodach nie wymagających kwalifikacji, w związku z tym nie mają szans na rozwój zawodowy przez co często pracują w szarej strefie, powodując jej rozrost.

Kształtowanie pozycji społecznej migranta w kraju przyjmującym, w takim jak Polska, przebiega dwutorowo. Z jednej strony największą wartością jest praca i od pierwszego dnia przebywania w Polsce zaczyna się dla migranta zarobkowy proces przygotowywania się do struktur społecznych w różnych rolach, w tym w roli pracownika, przedstawiciela pewnego zawodu, fachowca (pytanie o pracę jest jednym z pierwszych pytań zadawanym w kręgu migrantów).

Obecne są przy tym procesy asymilacji i integracji. Z drugiej strony można zaobserwować bardzo małą aktywność uczestniczenia w życiu społecznym, słabą integrację z lokalną społecznością. We wszystkich przedsięwzięciach, które odbywają się poza pracą, obecne są procesy separacji oraz marginalizacji.

Głównymi krajami dostarczającymi migrantów Polsce od początku lat 90. i do tej pory, są państwa należące kiedyś do byłego ZSRR – przede wszystkim Ukraina, szczególnie jej część zachodnia (obwód Tarnopolski, Lwowski, Iwano-Frankowski), Rosja, Białoruś, Gruzja, Armenia. Przyjmowanie migrantów z Ukrainy w Polsce niczym nie różni się od powszechnie znanego z innych krajów. Zachodzi tu proces stereotypizacji imigrantów, czyli przyjmowanie człowieka z sąsiedztwa, jako obcego ze Wschodu. Stereotyp i uprzedzenie przeważają w postrzeganiu migrantów z Ukrainy. W znacznej mierze jest to spowodowane prowadzoną polityką, która ukształtowała stereotypowy obraz Ukraińca jako bandyty i mordercy lub, łagodniejszy obraz Ukraińca, jako osoby prymitywnej. W Polsce przeważają takie elementy psychologiczne jak strach, niepokój i niechęć. W stosunku do innych narodów, między innymi do Niemców i Rosjan, też odczuwalne są takie uczucia, ale jednak Polacy lepiej odnoszą się do tych narodów. W stosunku do Ukraińców, Polakom często brakuje zwykłego szacunku¹¹. W konkretnych wypadkach, przy bardziej bliskich znajomościach Ukraińców i Polaków stereotypy

¹¹ Joanna Konieczna, *Polska i Polacy w oczach Ukraińców*. Warszawa 2003. s.

znikają, w ich miejsce pojawiają się trwałe i dojrzałe relacje. W środowisku Ukraińców z większym szacunkiem przyjmowane są przyjaźnie z Polakami. Te przyjaźnie cechuje zaufanie i więź emocjonalna na wyższym poziomie i są to częściej bardziej przyjacielskie relacje niż z rodakami.

Najważniejszym oczekiwaniem migranta zarobkowego, jest znalezienie zatrudnienia lub lepiej płatnej pracy niż na Ukrainie. Bardzo ważna dla migranta w tym wypadku, jest akceptacja jego umiejętności jako pracownika, sumiennego w pracy, oraz wysokość wynagrodzenia. Migranci z Ukrainy w większości nie mają aspiracji zajmowania wysokich pozycji społecznych w kraju do którego przyjeżdżają i nie uczestniczą w życiu lokalnych społeczności.

Rozdział 2

Droga migrantki ukraińskiej do Polski

Początek XX wieku

W ciągu ostatniego stulecia między rokiem 1901 a 2000, moja rodzina mieszkała we wsi Biła w obwodzie Tarnopolskim na Ukrainie. W tym czasie członkowie mojej rodziny migrowali do różnych krajów. W latach 20. XX wieku wyjechała do Francji siostra mojej babci, która wstąpiła tam do zakonu. Również do Francji wyjechała siostra mojego dziadka, niestety jej dalsze losy nie są mi znane. W domu mało się o tym mówiło. Za granicę wyjeżdżały też inne osoby należące do naszej licznej rodziny, ale pamięci o tym się nie pielęgnowało i nie utrzymywano z nimi kontaktów. Polityczna sytuacja w Związku Radzieckim wymagała całkowitego odseparowania się od tych, którzy do Związku nie należeli.

Na moją rodzinę miały wpływ wydarzenia 1946-47 roku, związane z wypędzeniem Polaków do nowoutworzonej Polski. Wielkim dramatem i traumą stał się wyjazd na zawsze ze swoich domów większej części rodziny mojej mamy. Oni byli narodowości polskiej, zamieszkiwali we wsi Biła pod Tarnopolem od XVII wieku, zgodnie z księgami parafialnymi byłych województw Lwowskiego i Tarnopolskiego Rzeczypospolitej, które zostały zachowane w Archiwum Głównym Akt Dawnych w Warszawie.

Te ostatnie migracje były tylko dramatycznym uzupełnieniem stanu rzeczy, który trwał na tych terenach od początku XX wieku. Ludzie zamieszkujący to terytorium znajdowali się w stanie permanentnej migracji, nie opuszczając swoich domów. Przeżywali szok i stres wynikający z ciągłych zmian struktury własnego państwa i struktury terytorium które zamieszkiwali. Walka silnych politycznie państw – Rosji i Polski o ukraińskie terytoria osłabiała gospodarczo rodzącą się państwowość Ukrainy.

Walencję kulturową narodu będącego w ciągłej politycznej niepewności, jakim był naród ukraiński, można nazwać ambiwalencją. Jeszcze trudniej jest określić charakter identyfikacji narodowej. W mojej rodzinie panowała podwójna identyfikacja narodowa, do mojej rodziny należały osoby narodowości polskiej oraz ukraińskiej, jednak w sytuacji politycznej niestabilności i konfliktów narodowych, ze względów osobistego bezpieczeństwa, przejawiało się wzmocnienie tej tożsamości narodowej, której siła polityczna uzyskiwała faktyczną władzę w państwie.

Kodeks cywilny

Zachodnioukraińskie terytoria w XIX, na początku XX wieku podlegały zmodyfikowanemu prawu cywilnemu austriackiego systemu pod wpływem cywilnych kodeksów polskich, a także pod wielkim wpływem kościoła. Każdy z tych systemów zachowywał mechanizmy prawnej dyskryminacji kobiet, ograniczał prawa obywatelskie i decyzyjność kobiet. Utrzymywany był społeczny kult ojca rodziny, znany jeszcze z czasów antycznych. Wpływy wyżej wymienionych systemów prawnych i tradycyjnej dominacji męskich członków rodziny w nieco współcześnie zmodyfikowanej formie zachowuje się do dziś.

Społeczny status mojej rodziny określany był jako rolniczy, dotyczy to zarówno rodzin mojej babci jak i dziadka. Dziadek był rolnikiem, uprawiał ziemię, ale w bardziej stabilnych politycznie czasach, pracował w zakładzie państwowym, a do pracy przy produkcji rolnej wynajmował robotników. Rodzina nie była zamożna, ale nie była też biedna. W rodzinie dziadka i babci nie było osób z wyższym wykształceniem.

Wojna 1939 – 1945

Okres względnej stabilności bezpowrotnie się skończył wraz z rozpoczęciem wojny 1939 roku. Znow nadeszła zmiana władzy, znow utrata poczucia bezpieczeństwa, a następnie powszechna mobilizacja do Armii Radzieckiej. Mój dziadek od strony mamy również trafił do tego wojska. Dziadek wrócił z frontu ranny. Został kaleką i nie mógł już pracować fizycznie. Nie było też już jego ziemi, którą znacjonalizowano. Ziemię przyjęły nowotworzone zakłady rolnicze - kolchozy. Świat mojej rodziny zawalił się kolejny raz, ale trzeba było żyć dalej.

Po wojnie, po latach przesiedleń, w 1949 roku zaczynała się tworzyć kolejny raz względna stabilność. Społeczny status mojej rodziny zmienił się z rolniczego na rolniczo-robotniczy. Od roku 1955 moja rodzina była już tylko robotnicza.

Wykształcenie i edukacja

Wykształcenie mojego dziadka było na poziomie 5 lat edukacji podstawowej. Nie wiem, ile klas szkolnych miała ukończonych moja babcia. Zapewne mniej niż dziadek. Mama uczyła się przed wojną do 1939 roku. W czasie okupacji niemieckiej nie było już możliwości kontynuowania nauki. Mama ukończyła 4 lata szkoły podstawowej. Miała aspiracje do dalszej nauki, jednak ani w czasie wojny, ani po wojnie nie miała możliwości uczenia się.

W mojej rodzinie nie było osób z wyższym wykształceniem, ponieważ nie było możliwości podjęcia studiów. Wyższe wykształcenie było też kojarzone z utratą bezpieczeństwa, a nawet i życia. Osoby wykształcone były na celowniku służb bezpieczeństwa i były inwigilowane. Kuzynka mojej mamy od razu po przyjeździe na tereny Tarnopolszczyzny władzy radzieckiej popełniła samobójstwo. W czasie niemieckiej okupacji była już dorosłą wykształconą osobą, pracując w niemieckim urzędzie nauczyła się języka niemieckiego. Takie osoby jak ona nowa władza rozstrzeliwała jako zdrajców państwa sowieckiego. Więc ona sama podjęła decyzje o swoim życiu.

W latach 60-70 moje rodzeństwo stopniowo zaczęło zmieniać dotychczasowy status społeczny naszej rodziny, zdobyło średnie wykształcenie, a także kończyło studia specjalistyczne zawodowe. Nie pracowali już jako robotnicy w fabryce, jak ich rodzice, ale znaleźli inne zatrudnienie w państwowej gospodarce. Pracowali jako kierowca, malarz, fotograf, przechodzili do personelu zarządzającego.

Stabilność i stagnacja

Okres stabilności, jaki był odczuwany w warunkach Związku Radzieckiego pozwalał mojej rodzinie na uzyskanie materialnej stabilizacji, wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej, odnoszenie korzyści edukacyjnych i zawodowych.

Moi rodzice w latach 60. wybudowali dom, pracowali w państwowych zakładach jako pracownicy produkcyjni. Uprawiali też działkę owocowo-warzywną na własne potrzeby. Sprzedaż produktów rolnych była zabroniona. Takie działki do tej pory dają poczucie stabilności nie tylko mieszkańcom wsi, ale i mieszkańcom miast, którzy podejmują pracę na działkach dla wsparcia rodzinnego budżetu, a także, dlatego że mają przekonanie, że wytwarzają dla siebie produkty ekologiczne.

W ciągu wszystkich transformacji państwowych, politycznych, działań wojennych istniały w społeczeństwie ukraińskim fundamentalne i nienaruszalne prawa i zasady życia rodzinnego, pisane i niepisane. Rolą kobiety było być u boku męża. Nie oznaczało to powszechnie niższego statusu społecznego, ale samotna kobieta miała status znacznie niższy. Kobieta stawiała się pełnoprawnym członkiem społeczeństwa wchodząc w związek małżeński, przyjmując obowiązki żony, gospodyni domu, matki. Twórcą sytuacji społecznej jest mężczyzna i stojąca po jego stronie mocno utrwalona opinia społeczna. Wszystkie kodeksy prawne zobowiązywały mężczyznę materialnie utrzymywać kobietę, ale kobieta też miała obowiązek utrzymywać finansowo rodzinę.

Przykładem dominacji mężczyzny jest sytuacja dziedziczenia spadku. Zameżna kobieta zwykle nie występowała jako osoba posiadająca nieruchomość czy dziedzicząca spadek. Posiada i dziedziczy dobra zazwyczaj mężczyzna. Taka sytuacja z dziedziczeniem spadku w postaci nieruchomości wystąpiła w mojej rodzinie, gdzie moja mama, mając pierwszeństwo w przechodzeniu praw majątkowych, nie uzyskała nieruchomości w drodze spadku, natomiast prawo do spadku otrzymał jej mąż. W urzędach było oczywiste, że głowa rodziny, głowa gospodarstwa domowego, właściciel nieruchomości, to zawsze jedna i ta sama osoba: mąż, mężczyzna.

Mimo lat, które minęły od wojny i względnego rozwoju gospodarczego ludzie żyjący w Związku Radzieckim odczuwali brak swobody i ograniczenia praw obywatelskich. Ogromne straty wojenne i powojenne, nacjonalizacja majątków, ziemi rolniczej, likwidacja prywatnej własności demoralizowały ludzi. Ciągła frustracja niszczyła ludzi psychicznie, szerzył się alkoholizm. Moja rodzina też nie uniknęła takiej patologii.

Mój ojciec w czasie wojny był wywieziony na przymusowe prace do Austrii. Po zakończeniu wojny wrócił, w roku 1950 założył rodzinę z moją mamą. Nigdy nie mógł pogodzić się z nową rzeczywistością, zrozumieć jej. Swoje frustracje łagodził alkoholem. Stawał się coraz większym despotą. Jego status społeczny uprzywilejowany jako mężczyzny, męża pozbawiał pozostałych członków rodziny jakiegokolwiek możliwości obrony przed jego agresją.

Studia, założenie rodziny, rozwód

W latach 80. skończyłam szkołę średnią i chciałam studiować. Nie miałam szczęścia dostać się na studia za pierwszym razem i zaczęłam pracować. Ponowiłam próbę dostania się na studia w następnym roku. Dostałam się na studia stacjonarne do Instytutu Pedagogicznego. W tym samym roku założyłam rodzinę. Miałam 20 lat i opinia publiczna bardziej oczekiwała od dziewczyny w moim wieku założenia rodziny, aniżeli studiów. Ja też zgadzałam się z tym, że priorytetem jest założenie rodziny. To był jedyny znany mi model życia który, nieświadomie powtarzałam ten fundamentalny układ, który istniał od lat.

W 1991 roku ukończyłam studia, otrzymałam stopień magistra filologii rosyjskiej. W tym samym roku w ukraińskich szkołach likwidowano definitywnie naukę języka rosyjskiego, więc nie miałam szansy wykorzystać zdobytej wiedzy i pracować w zawodzie. Byłam pierwszą osobą w rodzinie, która otrzymała wyższe wykształcenie i

jednocześnie nie miałam pracy odpowiedniej do poziomu mojego wykształcenia. Zostałam zmarginalizowana na skutek nowej sytuacji politycznej na Ukrainie.

Od zakończenia studiów do mojego wyjazdu do Polski w 2001 roku nie było okazji nawet wspominać o moim dyplomie, nie było możliwości pracować w zawodzie. Całe dziesięciolecie było poświęcone walce o przetrwanie w nowych warunkach gospodarczych i społecznych. Mój status społeczny nie wyróżnił się w związku z otrzymaniem wyższego wykształcenia. W społeczeństwie narastała coraz większa różnica i rozwarstwienie między bogatymi i biednymi. Moja rodzina i ja należeliśmy do biedniejszej klasy społecznej z aspiracjami wychodzenia z tej klasy w kierunku klasy średniej. Ale w latach 90. jeszcze nie było jeszcze odpowiednich czynników państwowych na Ukrainie do powstania klasy średniej.

W tym czasie założyłam działalność gospodarczą, nauczyłam się podejmować ważne życiowe decyzje samodzielnie. Moja samodzielność była też nowym zjawiskiem w rodzinie i nie była pozytywnie przyjmowana. Nigdy nie zaakceptowano też faktu, że podjęłam decyzje o rozwodzie. Wraz z rozwodem uświadamiałam sobie w pełni, że obowiązek wychowania dwojga dzieci nie będzie podzielony, wszystko będzie należało do mnie. Tak też się stało. Nigdy nie dostałam żadnej pomocy ze strony ojca dzieci, nie otrzymywałam alimentów.

Stosunek mojego rodzeństwa (trzech starszych braci) można nazwać cichą złą złą gdy chodziło o jakiejkolwiek wsparcie dla mnie. Wsparcia nigdy nie było. Chociaż nieźle sobie radziłam w trudnej i nowej sytuacji życiowej, nigdy nie odczuwałam zwykłej akceptacji dla tego, co robiłam i jak sobie radziłam. Najczęściej osadzano moje wybory negatywnie. Później, właśnie ten nieprzychylny stosunek rodzeństwa do mnie, zmusił mnie do podjęcia decyzji o wyjeździe z kraju w celach zarobkowych, do migracji.

Niepodległość

Polityczna mapa tej części Europy znów się zmieniła. Podobnie jak i w przypadku moich dziadków, którzy nie wychodząc z własnego domu, zmieniali państwo swojego pobytu, w ciągu kilku miesięcy moje państwo też przestało istnieć, pojawiła się nowa polityczna struktura – niepodległa Ukraina. Zmianie tej nie towarzyszył stres, ale pojawił się ogólnonarodowy szok kulturowy. Zmieniło się wszystko niespodziewanie, pojawiła się swoboda, z której nie było nawyku korzystać. Dla większości obywateli ten szok trwa do dzisiaj. Sytuacja, w której przyszło im żyć jest niezrozumiała i nie umieją się w niej odnaleźć.

Podobnie jak podczas poprzednich przemian obywatele nie zostali podmiotami transformacji, nie rozumieli, co stoi za zmianami, oczekiwali tragedii, permanentnej niestabilności gospodarczej, inflacji. W tej sytuacji postępowała kolejna fala degradacji społeczeństwa. Ale równocześnie zaczynało się kształtowanie nowych umiejętności społecznych, zaczął rozwijać się handel, tak skutecznie hamowany w Związku Radzieckim. Pomagała temu ustawa o prowadzeniu indywidualnej działalności gospodarczej, która weszła w życie w 1986 roku.

Fakt że w tym czasie byłam już magistrem filologii, nie pomógł zmienić mojego, statusu społecznego. Mój dyplom i wykształcenie nadawało się do lamusa, nie miałam ambicji ani możliwości rozwijać się zgodnie z moimi filologicznymi umiejętnościami.

Otwarte granice

Prawdziwą rewolucją było „otwarcie granic” i możliwość wyjazdów do innych krajów. Pierwszym doświadczeniem było przyjmowanie gości z zagranicy, z Polski. Te kontakty, które były w gwałtowny sposób urwane po wojnie, odrodziły się w postaci kontaktów między innymi pokoleniami, nie znającymi przeżyć wojennych. Po obu stronach granic młode pokolenie od starszego w tych samych rodzinach dzieliła wielka różnica w pragnieniu dobrobytu, konsumpcji, w swobodnym wyrażaniu własnych potrzeb. Różnica w wyrażaniu własnych potrzeb i ich zaspokajaniu była wielką różnicą cywilizacyjną. W tradycyjnych ukraińskich rodzinach konsumpcja polegająca na jak największym konsumowaniu dóbr materialnych nie była rozwinięta. Ceniono umiar, ograniczanie się do rzeczy niezbędnych. Dzięki fizycznej pracy wszystkich członków rodziny ukraińskie gospodarstwa domowe były zorganizowane bardzo funkcjonalnie i samowystarczalnie.

Nasi polscy goście pokazali nam zupełnie inne podejście do funkcjonowania gospodarstwa domowego, gdzie prace rąk wykonywały nowoczesne urządzenia i sprzęt. Zaopatrywali się w naszym kraju w bardzo funkcjonalny sprzęt gospodarstwa domowego, w tym czasie, gdy my jeszcze nie mogliśmy sobie na to pozwolić.

Coraz bliżej do wyjazdu

Po 1998 roku mój status materialny znacznie się pogorszył, narastała inflacja. Wszystkie moje dochody były przejadane. Co więcej, zaciągałam długi i nie miałam możliwości inwestować w działalność gospodarczą, co poskutkowało całkowitą likwidacją

tej działalności w 2000 roku. Po zakończeniu mojej działalności znów nasunęło się pytanie – co robić, żeby utrzymać siebie i rodzinę, pytanie tym bardziej trudne, że w latach 2000-2001 kryzys gospodarczy dotknął większość ludności Ukrainy. Wyjściem z tej sytuacji miał być wyjazd za granicę w celach zarobkowych.

Mój wyjazd nie był wolną decyzją i nie wynikał z dobrowolnego wyboru. Wyjeżdżałam bardzo gwałtownie, w wielkiej bezradności. Nie wiedziałam co mnie czeka w innym kraju, nie wiedziałam co czeka moją rodzinę, która zostaje beze mnie. Dzieci miały wtedy 13 i 14 lat, a mama 72 lata i panicznie się bała każdego mojego wyjazdu z domu na dłużej niż jeden dzień. Mój ojciec był coraz bardziej zdemoralizowany i zdegradowany alkoholem, miał napady agresji. Nikt z mojej najbliższej rodziny nie mógł oczekiwać pomocy od mojego rodzeństwa.

Dla mnie wyjazd oznaczał możliwość wyboru: podjęcie pracy w kraju lub podjęcie pracy w innym kraju. Trudno to nazwać pełnym wyborem, bardziej to była konieczność. Po wszystkich licznych nieudanych próbach podjęcia pracy w moim kraju zdecydowałam wyjechać do Polski, ale nie był to zaplanowany wyjazd na długi okres czasu. Nie miałam wówczas wiedzy na temat funkcjonowania państwa polskiego. Pierwszy wyjazd był raczej próbą zobaczenia, czy uda się znaleźć w Polsce pracę i bezpieczne miejsce zamieszkania. Po pierwszej nieudanej próbie można było wrócić, nie wiązało się to z dużymi wydatkami.

Beregynia - właściwe słowo określające funkcjonowanie ukraińskiej kobiety w kraju swojego pochodzenia, w swoim domu. Pracuje, opiekuje się rodziną, domem, często dysponując zbyt małymi środkami materialnymi i decyzyjnymi. Głową domu jest mąż, przeważnie tylko pozornie wykonując pewne funkcje oraz obowiązki domowe. Kobieta podejmuje decyzje wyjazdu w celach zarobkowych, pozostając nadal *Beregynia* (staro ukraińskie słowo) swojego domu, jednak przekłada część obowiązków na męża, dzieci, innych domowników.

Kobieta ukraińska spełnia swoją społeczną rolę wtedy, kiedy cały swój czas poświęca rodzinie, kiedy ma tylko obowiązki, kiedy mało zwraca uwagę na swoje potrzeby intelektualne, kształcenie się, podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Taka kobieta rzadko też ma ambicje osiągnąć wyższe stopnie kariery, pracy naukowej, bo dążenia te nie podniosą jej roli społecznej, dla społeczeństwa nie stanowią większej wartości.

Migracja zarobkowa spowodowała masowy wyjazd kobiet ukraińskich do innych krajów, gdzie społeczne role kobiet wyglądają inaczej, gdzie kobiety mają prawa i obowiązki, możliwość do samorealizacji w nauce, polityce, pracy zawodowej. Pod

wpływem nowych wzorców społecznych i pod wpływem różnic kulturowych kształtuje się nowa jakość ukraińskiej kobiety, zmienia się postrzeganie roli kobiety.

Nowa jakość to coś między "kobietą - gospożą" a kobietą dążącą do kariery. U większości kobiet pojawia się pragnienie samodzielności, do samorealizacji zawodowej, rodzinnej. Jak powiedziała jedna z kobiet: "Osoba powinna samorealizować się, tak jak ot mówią... każdy mężczyzna, głowa rodziny powinien wybudować dom, posadzić drzewo, wychować syna, tak... I ot całe nasze życie na tym stoi żeby się realizować..."

Przedsiębiorcza działalność

Na początku mojego pobytu w Warszawie nie uświadamiałam sobie, jaka będzie moja droga zawodowa jako migrantki, nie potrafiłam zdefiniować wszystkich czynników, które będą wpływały na mój pobyt w innym państwie. Do Warszawy przyjechałam 6 kwietnia 2001 roku i to był początek mojej drogi jako migrantki w Polsce.

Bardzo przydała się moja znajomość języka polskiego. Język ten poznałam od moich bliskich – babci i mamy, które były Polkami. Najczęściej używałam tego języka. Od pierwszych dni mojego pobytu w Warszawie, udało mi się nawiązać kontakt z moimi pracodawcami, innymi osobami, mogłam się porozumieć we wszystkich sprawach dotyczących pracy, życia codziennego, nie stwarzało mi żadnej trudności prowadzenie rozmów przez telefon, w sklepie, transporcie. Od pierwszych dni starałam się czytać codzienną prasę, na ile pozwalał mi na to czas interesowałam się książkami. Próbowałam też zajmować się tłumaczeniem tych książek, które trafiały w moje ręce. Takie amatorskie tłumaczenie z polskiego na ukraiński pomagało mi zrozumieć strukturę polskiego języka, oswoić się z formowaniem myśli w języku polskim. Nauczałam się wówczas dużo nowych wyrazów i zwrotów w języku polskim, doskonaliłam język.

Wielkim minusem mojego pobytu w Warszawie w celach zarobkowych było nieznanie ustawodawstwa w sprawie zatrudnienia w Polsce. Wiedza w tym zakresie byłaby bardzo pomocna w moich kontaktach z pracodawcami, niewiedza powodowała bardzo uproszczone podejście w kontaktach pracodawca-pracownik, pozwalało pracodawcy na wiele nadużyć w stosunku do mnie-pracownika. W kontaktach z pracodawcami najczęściej kierowałam się intuicją, zdrowym rozsądkiem. Bez względu na to, że w Warszawie, a także w całej Polsce pracowało bardzo dużo obcokrajowców, nie było żadnego systemowego rozwiązania dla ich pracowniczej edukacji, dla edukowania obcokrajowców w sprawach legalizacji pracy oraz pobytu. Właściciele prywatnych firm zawsze mieli możliwość sprowadzania do Polski obywateli Ukrainy, Białorusi -

proponowano im pracę bez podpisywania żadnych umów, z minimalnym wynagrodzeniem, bez dotrzymania jakichkolwiek zasad bezpieczeństwa pracy.

Po kilku miesiącach pobytu w Warszawie zrozumiałam, że mogę w przyszłości liczyć na lepsze warunki pracy, na polepszenie mojego bytu - w Warszawie widziałam możliwości realizowania się, nieporównywalne z tymi, które miałam na Ukrainie. Było to dla mnie trudne do zdefiniowania, ale wyczuwałam że moja praca w Warszawa, nawet fizyczna, bez kwalifikacji oraz bez legalnego zatrudnienia była bardziej znacząca, ważna, skuteczna, niżeli 12 –godzinna praca w ojczyźnie. Praca była wartością i dawała możliwość zdobywania innych wartości, pojawiła się możliwość wspierania rodziny na Ukrainie, możliwość stabilizacji życiowej. Z każdym moim przyjazdem na Ukrainę, kiedy miałam dni wolne od pracy, coraz bardziej było jasne, że pozostanie w kraju nie polepszy mojego statusu ekonomicznego i społecznego.

Najbardziej motywującym czynnikiem do osiągnięcia sukcesu w Polsce było dla mnie uzyskanie możliwości sprowadzenia dzieci. Inna motywacja, jak na przykład osiągnięcie krajery zawodowej, dobrobyt, zarabianie większych niż dotychczas pieniędzy nie były wystarczająco silnymi argumentami, żebym czyniła radykalne kroki. Najważniejszym było stworzenie lepszych perspektyw życiowych dla dzieci, możliwość podróżowania, uczenie się innych języków i innych umiejętności życiowych, niżeli mogliby nauczyć się na Ukrainie.

Załatwianie legalnej pracy i legalnego pobytu dla obcokrajowca w Polsce jest trudne. Co roku należy ponawiać dokumenty, zbierać coraz nowe zaświadczenia, wносить spore opłaty. Proces biurokratyczny jest niejasny i mało logiczny nie tylko dla obcokrajowca, ale także i dla pracodawcy, który tego obcokrajowca zatrudnia.

„Zezwolenia na pracę i na pobyt wydają wojewodowie, ale poprzez różne wydziały. To dotyczące zatrudnienia nadzoruje ponadto Ministerstwo Pracy. Dla cudzoziemca procedura jest niejasna i długotrwała. Dla przedsiębiorcy czy pracodawcy czas załatwiania formalności wydłuża się nawet do czterech miesięcy lub następnych czterech, gdy decyzja jest negatywna. Na zezwolenie na pracę czeka się dwa miesiące i tyle samo i tyle samo trzeba przeznaczyć na zalegalizowanie pobytu.

Tryb uzyskiwania zezwoleń na pracę pozwala zatrudnić cudzoziemca dopiero wówczas, gdy na dane stanowisko nie ma pracownika polskiego. Dlatego pracodawca musi najpierw zgłosić ofertę w urzędzie pracy. Musi też zamieścić ogłoszenie w prasie lub Internecie. W praktyce to jedynie bariera biurokratyczna, bo nikt przy zdrowych zmysłach nie szuka pracy poprzez ogłoszenia w urzędzie. W rejestrach

funkcjonują wprawdzie tysiące bezrobotnych budowlańców, ale żadna firma nie znalazła tą ścieżką chętnych do pracy. Można się zadumać nad rzeczywistą wielkością naszego bezrobocia”¹².

Łatwiej było funkcjonować w administracyjnym systemie polskim od lutego 2007 roku. Uzyskałam zezwolenie na osiedlenie się w Rzeczypospolitej Polskiej. Dzieci już kończyły Liceum Ogólnokształcące z językiem ukraińskim, Tylko ja miałam kartę stałego pobytu, dzieci musiały ubiegać się o taką kartę, każde z osobnym wnioskiem. W uzyskaniu takiej karty teoretycznie pomogło mi moje polskie pochodzenie, a praktycznie potrzebny był ogromny wysiłek zbierania potrzebnych dokumentów, udowadniających ciągłość pochodzenia, tłumaczenie takich dokumentów na język polski u tłumacza przysięgłego. Wiązało się to znowu z wielkimi kosztami.

Po otrzymaniu zezwolenia na osiedlenie się znów byłam na początku nowej drogi. Wielki wysiłek, który włożyłam, budził wielkie ambicje. aby osiągnąć sukcesy zawodowe. Miałam na to szansę, tylko nie potrafiłam odnaleźć się w tej nowej rzeczywistości. Potrzebowałam doradztwa. Otrzymałam zwykle możliwości przeciętnego obywatela Polski, czego wcześniej nie miałam, to jednak byłam bardzo zagubiona, nie wiedziałam, jak kształtować swoją drogę zawodową, nie wiedziałam, co chcę dalej w życiu robić, w jakim zawodzie się rozwijać. To były dla mnie trudne pytania, a właśnie wtedy mogłam sobie pozwolić je zadać. Do tej pory, w ciągu całego mojego dorosłego życia miałam bardzo dużo obowiązków – wychowywałam dzieci jako samotna matka, utrzymywałam rodzinę, przygotowywałam się do opieki nad moimi starzejącymi się rodzicami. Zawodowo zajmowałam się tym, czym musiałam, nigdy nie była to praca którą lubiałam, którą chciałam się zajmować, praca, która przynosiła satysfakcję.

Miałam dużo szczęścia, że odnalazłam w Warszawie dwie organizacje, gdzie mogłam otrzymać adekwatną pomoc jako cudzoziemka z prawem na osiedlenie się. W Polskiej Akcji Humanitarnej od wolontariusza - doradcy zawodowego dowiedziałam się o istnieniu Klubów Pracy, otrzymałam tam dużo praktycznych rad i życzliwości jako bezrobotna osoba poszukująca pracy. W Międzykulturowym Centrum Adaptacji Zawodowej otrzymałam także pomoc adekwatną do moich potrzeb, a także możliwość studiowania. Moje kontakty międzyludzkie znacznie rozszerzyły się, pojawiło się więcej pewności siebie.

¹² Jagienka Wilczak, *Bratnia pomoc za wschodu*. „Polityka” nr 12, 24 III 2007, s.8.

Jeszcze przychodząc do Klubu Pracy wysyłałam moje CV do ewentualnych pracodawców. Otrzymałam wówczas moją pierwszą pracę lektorską w Szkole Języków Obcych, jako lektor języka rosyjskiego, gdzie pracuje do tej pory. Później wszystkie kroki, które czyniłam prowadziły mnie do Fundacji „Nadzieja” Archidiecezji Warszawskiej, gdzie miałam możliwość uczyć się na 12-dniowym kursie „Przedsiębiorczość dla kobiet”. Najważniejsze moje osiągnięcie podczas tego kursu to odzyskanie pewności siebie, wiary we własne siły. Po ukończeniu kursu podjęłam się napisania biznes-planu, wnioskowałam o uzyskanie grantu na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Po pewnym czasie otrzymałam grant z EFS na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zarejestrowałam firmę. Na dzień dzisiejszy prowadzę moje sprawy zawodowe jako jednoosobowa firma. Pracuje jako lektor języka rosyjskiego i ukraińskiego, zajmuje się też tłumaczeniami.

Moje przecucia od początku mojego pobytu w Warszawie nie były złudzeniem osiągnęłam wyższy status społeczny, niż mogłam osiągnąć, będąc w moim ojczystym kraju.

Rozdział 3

Strategia adaptacji społecznej i zawodowej migrantów ukraińskich

Realizowanie swoich umiejętności i marzeń posiadając status migranta. Przyjeżdżający do Polski w celach zarobkowych migranci ukraińscy, trudnią się zazwyczaj pracami fizycznymi. Dotyczy to zarówno mężczyzn jak i kobiet. Kobiety pracują najczęściej jako opiekunki do dzieci, lub osób starszych, sprzątają mieszkania i biura, mężczyźni pracują zazwyczaj na budowie. Najczęściej zatrudniani są przez osoby prywatne, lub mikro i małe przedsiębiorstwa. Są także migranci, którzy są w Polsce od wielu lat i wówczas starają się zmienić swój status zawodowy, szukając pracy, która uwzględniałaby ich prawdziwe kwalifikacje. Ale ta grupa jest o wiele węższa. Zakładanie jednoosobowych przedsiębiorstw jest także przez migrantów sprawą marginalną. Najczęściej stoi temu na przeszkodzie bariera językowa i niechęć do biurokracji, a także brak wiary w zasadność i opłacalność takiego przedsięwzięcia. Chęć starania się o pracę na stanowiskach odpowiadających kompetencjom migrantów mają osoby bardzo dynamiczne, lub te które ukończyły studia w Polsce. Choć podczas zdobywania polskiego wykształcenia trudniły się także pracami dla pracowników niewykwalifikowanych.

Przedmiotem prezentacji w dalszej części pracy będzie samodzielnie działająca firma założona przez imigrantkę z Ukrainy, która w ramach swojej działalności będzie zajmowała się tłumaczeniami językowymi, a w przyszłości także pomocą migrantom na zasadach komercyjnych.

Strategia rozwoju przedsiębiorstwa założonego przez migrantów i działającego na rzecz migrantów na lata 2008-2012.

Firma Emilija-Linguae powstała dzięki dofinansowaniu z Europejskich Funduszy Strukturalnych. Z tego faktu wynika poczucie społecznej odpowiedzialności za funkcjonowanie firmy na rynku, a także społeczna odpowiedzialność za usługi, które firma wykonuje, oraz odpowiedzialność za przygotowanie odpowiedniej kadry dla firmy, za rozwój umiejętności fachowych i osobistych kadry, która będzie w przyszłości zatrudniona w firmie. Misję firmy określa hasło: „Otrzymując pomoc dla siebie, pomagając innym”.

Opis organizacji

Firma prowadzi działalność usługową polegającą na prowadzeniu lektoratów z języka rosyjskiego oraz ukraińskiego jako języków obcych dla klienta polskojęzycznego. Firma jest jednoosobowa, wykonuje tłumaczenia z języka polskiego na rosyjski i ukraiński. Są to

tłumaczenia zwykle, nie przysięgłe, pisemne. Prowadzi też lekcje ukraińskiego i rosyjskiego. Firmę prowadzi Marija Jakubowicz, która skończyła studia w stopniu magistra filologii rosyjskiej na uczelni ukraińskiej.

Lektorat to praca z klientem indywidualnym i z grupą na różnych poziomach znajomości języka. Ta praktyka pozwala tworzyć własną metodę nauczania rosyjskiego i ukraińskiego jako języków obcych. Obecnie na rynku usług edukacyjnych nie istnieje wiele firm jednoosobowych, prowadzących swoją działalność bezpośrednio z klientem. Firma sprzedaje swoje usługi szkołom językowym, które mają kadrę administracyjną. Emilija – Linguae – bo tak brzmi nazwa firmy, ma zamiar prowadzić też zajęcia językowe w swojej siedzibie na ul. Kościeliskiej 7, która znajduje się w willowej części Warszawy - na Targówku, blisko trasy na Radzymin. W budynku znajdują się już inne instytucje - Związek Ukraińców w Polsce i redakcja ukraińskiego tygodnika „Nasze słowo”, oraz jest siedziba ukraińskojęzycznego wydawnictwa „Tyrsa”. Firma zajmuje jedno pomieszczenie na parterze, z dostępem do kuchni i łazienki. Podstawowe wyposażenie lokalu, łącznie ze sprzętem biurowym zostało zakupione ze środków EFS. Emilija – Linguae chce systematycznie rozbudowywać swoją ofertę usługową, a także pozyskiwać środki finansowe na realizowanie projektów adresowanych do migrantów i przedsiębiorstw. Po to, aby w sposób przemyślany zrealizować te cele została stworzona strategia rozwoju firmy na lata 2008-2012, gdzie dzięki analizie SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, czyli silne i słabe strony, szanse i zagrożenia) i wyznaczeniu celów operacyjnych i strategicznych oraz priorytetów tych celów, firma będzie się rozwijać i budować swoją markę, a także realizować misję jaką jest „Otrzymując pomoc dla siebie, pomagać innym”.

Analiza sytuacji wewnętrznej firmy Emilija-Linguae

Firma, jak zostało to wcześniej wspomniane, jest jednoosobowa. Jednak ze względu na to, że systematycznie są pozyskiwane nowe zlecenia tłumaczeniowe, firma musi korzystać ze wsparcia 2 dodatkowych tłumaczy, a także osoby która będzie się zajmowała pozyskiwaniem środków finansowych na rozwój działalności firmy. Zespół tłumaczek jest zatem mały (3 osobowy), ale bardzo zmotywowany do pracy. Zespół tłumaczek składa się z 3 osób – założycielki firmy i 2 emigrantek ukraińskich, z których każda ma nieduże doświadczenie w pracy tłumaczeniowej, i bardzo małe kwalifikacje dodatkowe, takie jak praca na komputerze, co w pracy tłumacza jest ważną umiejętnością. Dodatkowym minusem w pracy tłumaczek, jest nie posiadanie przez nie osobistego sprzętu komputerowego, co wyklucza pracę w domu, a firma też nie ma dodatkowych

profesjonalnych komputerów, a jedynie tymczasowy zestaw komputerowy ze starym oprogramowaniem. Duża motywacja do pracy sprawia że tłumaczki bardzo chcą podnosić swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe, dlatego pod okiem właścicielki firmy robią mniejsze tłumaczenia polskich tekstów na ukraińskie strony internetowe, a także podnoszą swoje kwalifikacje w dziedzinie informatyki i edycji na indywidualnych zajęciach.

Poza tłumaczeniami Emilija-Linguae prowadzi także lektoraty z języka rosyjskiego i ukraińskiego. Prowadzeniem i rozwijaniem tej działalności zajmuje się właścicielka firmy, która posiada doświadczenie metodyczne w prowadzeniu lekcji językowych. Dzięki prowadzeniu indywidualnych lektoratów językowych, firma jest w posiadaniu dużej ilości materiałów metodycznych, pomocnych w pracy lektorce i tłumaczkom. Niestety, brak doświadczenia w nauce języków uniemożliwia na razie pracę i poszerzenie zakresu obowiązków dwóm tłumaczkom. Ograniczenie dotyczy także zakresu usług tłumaczeniowych gdyż tłumaczkom brakuje kwalifikacji tłumaczy przysięgłych.

Oprócz prowadzonej obecnie działalności tłumaczeniowej i nauki języka rosyjskiego i ukraińskiego firma chce w przyszłości rozwinąć swoje usługi na doradztwo zawodowe, konsultacje i poradnictwo dla migrantów, oraz naukę języka polskiego jako obcego. Niestety czteroosobowy zespół nie ma na razie wystarczających kwalifikacji i nie ma doświadczenia w dziedzinie doradztwa zawodowego i prawnego, nie ma kompetencji prawniczych lub wiedzy prawniczej w tej dziedzinie, choć dwie osoby posiadają przeszkolenie w zakresie doradztwa zawodowego dla klientów wielokulturowych. Po to, by w przyszłości świadczyć pełne usługi doradcze, firma chce uprzednio zdobywać doświadczenie w doradztwie zawodowym poprzez nieodpłatne udzielanie porad migrantom ukraińskim. Wsparciem dla tego działania będzie siedziba firmy, w przyjaznym miejscu, wśród społeczności ukraińskiej, w której jest zapotrzebowanie na tego typu usługi.

Emilija-Linguae, aby rozwijać swoją działalność, musi pozyskać dodatkowe środki finansowe, gdyż teraz takich środków na inwestowanie i rozwijanie firmy nie posiada. Na razie firma nie ma zbyt dużych obciążeń finansowych wobec urzędów, między innymi dlatego, że jest zarejestrowana jako firma jednoosobowa i do roku 2009 będzie płaciła niższą składkę ZUS, pozostałe trzy osoby współpracujące z firmą dostają wynagrodzenia od swoich stałych pracodawców, co nie nakłada na firmę dodatkowych obciążeń finansowych, jak prowadzenie skomplikowanej księgowości. Na tym etapie firma prowadzi sprawozdawczość przed Urzędem Skarbowym w formie Książki Przychodów i Rozchodów.

Osoba, która będzie zajmowała się rozwojem firmy i pozyskiwaniem funduszy na rozwinięcie działalności, ma doświadczenie w zakresie pozyskiwania środków pomocowych i realizacji projektów, jest dobrze motywowana i jej doświadczenie (do tej pory wykorzystywane w projektach NGO), może być wsparciem dla firmy. Środki, które będą zdobywane na działalność firmy w dużej mierze będą także służyły innym działaniom, na które obecnie firmy nie stać. Mowa tu jest m.in. o środkach na działania PR i reklamę oraz kształtowanie marki firmy. Firma nie posiada także strony internetowej, znaku graficznego – logo firmy, brak jest także księgowości, lub biura rachunkowego obsługującego sprawy finansowe firmy, a także brak własnego środka transportu firmy.

Skupienie kierownictwa w rękach jednej osoby może gwarantować spójną i jasną koncepcję kierowania firmą i jej rozwojem, ale brak doświadczenia w pracy menadżerskiej, problemy zdrowotne szefa firmy mogą jednocześnie ograniczać możliwości rozwojowe. Ta sama obawa czyli zatrzymanie rozwoju firmy, pojawia się w momencie kiedy nadal świadczenie dużej ilości usług (tłumaczenie, lektorat, doradztwo) będą świadczone przez jedną osobę. Takie zagrożenie może zminimalizować integracja i współpraca dobrego, zgranego i pracowitego zespołu tłumaczek, które skorzystają z możliwości podnoszenia kwalifikacji i w późniejszym etapie będą pracować także jako lektorzy językowi. Ten rozwój zespołu tłumaczek, który składa się z samych imigrantek ukraińskich, może zakłócić brak wiary we własne umiejętności, a także brak stabilności pobytu imigrantek w Polsce.

Firma ma szansę rozwijać się dzięki pozyskiwaniu środków finansowych na rozwój a także rzetelności usług, które chce świadczyć. Stabilna sytuacja lokalowa, współpraca z instytucjami związanymi ze społecznością ukraińską, a także przekazywanie informacji o usługach firmy poprzez „pocztę pantoflową”, mają sprawić, że Emilija-Linguae będzie mogła realizować swoją misję, pozyskiwać wielu klientów ukraińskich w sferze doradztwa zawodowego i prawnego, a także pojawi się możliwość i potrzeba prowadzenia zajęć z języka polskiego jako obcego, dla różnych grup wiekowych i zawodowych.

Pozyskiwanie nowych klientów, korzystających z lektoratów prowadzonych przez firmę (których z czasem będzie można podzielić na grupy według poziomu znajomości języka) oraz przyjmowanie większej ilości zleceń, może się dokonać dzięki podjęciu współpracy z dużymi firmami potrzebującymi usług w dziedzinie nauki języka i tłumaczeń. Taki rozwój pozwoliłby na zatrudnienie kolejnych ukraińskich lektorów i pomógłby w rozbudowie infrastruktury firmy, remoncie i adaptacji nowych lokali, a także pozwoliłby na wydawanie nowych podręczników nieobecnych na rynku.

Negatywna ocena projektu o dofinansowanie firmy oraz brak zainteresowania świadczeniem usług firmy, będzie skutkował powolnym rozwojem a być może także brakiem tego rozwoju.

Analiza sytuacji zewnętrznej

Każda firma i instytucja w swojej strategii, musi brać pod uwagę także czynniki zewnętrzne wpływające na jej rozwój i funkcjonowanie na rynku. Dzięki analizie rynku, czy analizie ustawodawstwa polskiego, czy chociażby analizie nastawienia społecznego do migrantów ukraińskich, można wskazać zagrożenia i szanse, które będą miały wpływ na funkcjonowanie firmy. Jednym z podstawowych zewnętrznych zagrożeń jest postrzeganie obywateli Ukrainy, a zwłaszcza kobiet, które charakteryzowane są na ogół stereotypowo jako osoby ze wschodu, a więc nieprofesjonalne i nie znające się na pracy umysłowej, ale nadające się do prac domowych, sprzątanania i opieki nad osobami starszymi lub dziećmi. Z takim stereotypem spotkały się i spotykają się nadal wszystkie trzy emigrantki ukraińskie, które pracują jako tłumaczki w Emilija-Linguae. Dwie z nich nadal są narażone na negatywne oddziaływanie stereotypów z uwagi na to, że oprócz tłumaczeń nadal zajmują się pracą u rodzin polskich, gdzie sprzątaję, czyli wpisują się jednocześnie w stereotyp Ukrainki, który funkcjonuje w Polsce. Migrantki współpracujące z Emilija-Linguae narażone są także na borykanie się z polską biurokracją i, jak twierdzą, niekompetentnymi urzędnikami z administracji państwowej, których brak kompetencji wynika z rozbudowanej biurokracji i braku szacunku do migranta. Nie bez znaczenia są też zagrożenia wynikające z braku rozwiązań systemowych w działalności na rzecz migrantów oraz często zmieniające się przepisy w dziedzinie ustawodawstwa polskiego.

Słabą stroną firmy jest mała wiedza o niej i jej marce w szerszym środowisku działania. Może się to zmienić, kiedy firma rozpocznie bardziej dynamiczną współpracę z organizacjami zrzeszającymi społeczność ukraińską w Polsce, a także kiedy rozpocznie darmowe konsultacje w dziedzinie doradztwa zawodowego, wykorzystując dobry kontakt z organizacjami i osobami związanymi z problematyką ukraińską. Obecnie, dzięki kontaktom z NGO pracującymi z młodzieżą i emigrantami, oraz dzięki znajomości różnic kulturowych, przed firmą stoją możliwości pośredniczenia w nawiązywaniu dwustronnej współpracy z między polskimi i ukraińskimi instytucjami państwowymi i komercyjnymi. Firma dysponuje bowiem możliwościami utrzymywania kontaktów z partnerami w 3 językach: polskim, ukraińskim, rosyjskim. Firma będzie też mogła rozwijać i dodawać

nowe usługi adresowane do społeczności migrantów, zarówno darmowe jak i wpisujące się w działalność komercyjną.

Bardzo dużą zmianą w działalności i rozwoju firmy, może okazać się pozyskanie środków z funduszy europejskich. Możliwość pozyskiwania funduszy europejskich stworzyłaby szanse na doskonalenie kadr firmy i na działalność firmy, a także na zainwestowanie w wyposażenie firmy. Niestety, możemy tu napotkać na dużą barierę silnie zbiurokratyzowanej struktury funduszy europejskich, gdyż firma równocześnie ze swoim projektem adresowanym do migrantów, ale także projektem komercyjnej działalności tłumaczeniowej i lektorskiej, musi dostosować się zarówno do standardów europejskich, jak i wymogów obowiązujących polskie firmy usługowe. Oprócz tego, chcąc korzystać z funduszy strukturalnych, firma jest zależna od terminów i zasad ogłoszeń konkursowych w ramach regionalnych programów unijnych.

Emilija-Linguae jest na razie głównie firmą tłumaczeniową specjalizującą się w tłumaczeniach polsko-ukraińskich, a liczba takich firm tłumaczeniowych na rynku w stosunku do rosnącego zapotrzebowania jest mała. Jeśli dodać do tego kontakty z mediami i zainteresowanie zjawiskiem migracji i migrantów, szanse Emilija-Linguae na rynku się zwiększają.

Wizja rozwoju firmy

Podnoszenia kwalifikacji zespołu. Obecnie w firmie działa 4. pracowników, w tym właścicielka. Każda z osób posiada wyższe wykształcenie humanistyczne (pedagogiczne lub filologiczne). Trzy osoby zajmują się tłumaczeniami, jedna pozyskiwaniem środków. Z trzech osób jedna posiada umiejętności minimalne w dziedzinie pracy na komputerze, pozostałe dwie umiejętności podstawowe, jedna bardzo dobre. W ramach podnoszenia kwalifikacji firma musi wspierać pracowników zwłaszcza w: podnoszeniu umiejętności pracy w programach tekstowych (Word) dla dwóch tłumaczy, rozpoczęciu nauki pracy w arkuszu kalkulacyjnym (Excel) dla właścicielki firmy, podnoszeniu umiejętności pracy w arkuszu kalkulacyjnym (Excel) dla osoby zajmującej się pozyskiwaniem środków. Pracownicy powinni uczestniczyć w szkoleniach z funduszy strukturalnych i pozyskiwania środków na działalność firmy (zwłaszcza właścicielka i osoba odpowiedzialna za pozyskiwanie środków). Dodatkowo kadra powinna podnosić kwalifikacje i uczestniczyć w szkoleniach z dziedziny programów tłumaczeniowych, prowadzenia księgowości, zarządzania czasem, zarządzania firmą i zarządzania zasobami ludzkimi.

Członkowie zespołu będą uczestniczyć, nie tylko w swoich zadaniach, ale i współuczestniczyć w zadaniach innych członków zespołu, a zwłaszcza w projektach organizowanych przez firmę, co pozwoli im na rozwijanie innych umiejętności i nauczy pracy w grupie.

Zarządzanie firmą. W długiej perspektywie firma ma stworzyć zarząd z kadry, która teraz przygotowuje się do pracy w firmie. Właścicielka firmy samodzielnie prowadzi księgowość firmy, co jest możliwe w początkowym etapie jej funkcjonowania, ale przy większych obrotach finansowych w firmie, musi zwracać się do biura księgowego. W gestii właścicielki firmy jest także obowiązek promocji i szukania nowych kontrahentów. Właścicielka zajmuje się także nawiązaniem kontaktów z organizacjami i redakcjami na Ukrainie, które są zainteresowane współpracą z polskimi organizacjami, oraz wymianą doświadczeń i informacji. Również ona poszukuje miejsc, gdzie można propagować działalność firmy – w cerkwiach (konsultacje dla migrantów), na portalach internetowych – tłumaczenia oraz lekcje - pracuje nad mechanizmami wprowadzania usług firmy na rynek oraz na rozwiązaniach administracyjnych innych firm, którym sprzedaje usługi i wykonuje te usługi osobiście. Właścicielka zajmuje się także regularnymi kontaktami z redakcjami i portalami na Ukrainie w celu efektywnej wymiany informacji oraz opinii o stronie Fundacji Centrum Prasowe dla Europy Wschodniej, co jest dodatkową działalnością firmy. Właścicielka firmy, swoją działalność chce skoncentrować na nauczaniu języków ukraińskiego i rosyjskiego, oraz na zarządzaniu firmą, konsultacjach dla migrantów. Inne rodzaje działalności mają być zlecane pracownikom, którzy będą doszkalani przez firmę. Firma zatrudniać będzie osobę odpowiedzialną za pozyskiwanie środków do rozwoju firmy i do realizowania inicjatyw firmy.

Pozyskiwanie środków i finansowanie firmy. Obecnie firma nie posiada żadnych środków na działalność i nie realizuje również żadnych projektów. Jedyne pole działalności, to zlecane tłumaczenia artykułów prasowych. Firma w swoich planach ma rozwinięcie działalności. Oprócz tłumaczeń i lekcji będą także prowadzone językowe projekty edukacyjne i szkoleniowe, oraz projekty adresowane do Ukraińców. Emilija-Linguae chce się skupić na projektach edukacyjnych adresowanych do młodzieży, oraz na projektach podnoszących kwalifikacje zawodowe i pomagających na rynku pracy emigrantom ze wschodu.

Pierwszym zastrzykiem pieniężnym był na początku działalności grant w wysokości 11 tysięcy złotych, za który można było rozpocząć działalność firmy i dokonać pierwszych zakupów (komputera, drukarki, faksu, mebli biurowych itp.). Na działalność

firmy są potrzebne większe środki i kredyty. Dotychczas firma starała się w 2 bankach o kredyty potrzebne do zakupów na raty, ale dostała odmowę. Najodpowiedniejszym programem do rozwijania działalności firmy jest – PO Kapitał Ludzki. Podziałanie – 8.1.1 oraz 7.2.1, a także dofinansowanie unijne – PO WM Działanie 1.5. Ale należy dokonać jeszcze wnikliwej analizy możliwości dostępu do środków unijnych na działalność gospodarczą dla firmy – mikroprzedsiębiorstwa. Dotychczas właścicielka firmy ponosi drobne, bieżące inwestycje ze środków własnych (miesięcznie – 150-200 złotych).

Kształtowanie wizerunku firmy. Właścicielka zajmuje się promocją firmy poprzez liczne kontakty w różnych środowiskach, przygotowuje ofertę usług firmy i zajmuje się rozpowszechnianiem oferty drogą elektroniczną, a także listowną.

Firma nie posiada strony internetowej, nie ma także wykupionej domeny i nie posiada firmowego maila, więc to będą pierwsze przedsięwzięcia związane z kształtowaniem wizerunku i przedstawieniem oferty. Firma posiada logo na etapie projektowym (będą 2 wersje logo – z nazwą i bez nazwy - używana na papierze firmowym), papier firmowy i dwujęzyczne wizytówki dla właścicielki firmy. Firma chce nawiązać bliższą współpracę ze Związkiem Ukraińców w Polsce, co też będzie dobrą wizytówką na polskim rynku. Emilija-Linguae powinna stworzyć ulotkę reklamującą usługi firmy, oraz reklamować się na ukraińskim rynku (w autobusach na trasie Ukraina-Polska), przy konsulatach, ośrodkach ukraińskich i w innych instytucjach docierających do Ukraińców.

Pracownicy świadcząc usługi będą sami kreowali i umacniali wizerunek firmy, poprzez jakość wykonywanych usług i dobry kontakt z klientami. Podczas indywidualnych zajęć językowych również będą przekazywane informacje o działalności firmy.

Każda nowa usługa wprowadzana przez firmę będzie uprzednio testowana, tak aby zagwarantować jej najlepszą jakość i wykonanie, a także aby zapobiec ewentualnym błędom.

Motywowanie pracowników. Mały, czteroosobowy zespół powinien znać się dobrze, być zgrany i wspierać się we wspólnych działaniach. Dlatego co 2 tygodnie będą organizowane zebrania firmy, na których będą omawiane krótko- i długoterminowe plany, bieżące potrzeby firmy i pracowników itp. Zespół powinien być świadomy misji i celów firmy oraz powinien być przekonany o sensie jego pracy, bo o skuteczności przesądza w głównej mierze wewnętrzne nastawienie do wykonywanego zadania. Jakość wykonywania pracy przesądza o marce firmy i jej rozwoju.

Działalność firmy - tłumaczenia. W chwili obecnej prowadzone są stałe tłumaczenia od jednego zleceniodawcy. Tłumaczenia w większości wykonuje jedna osoba, ale w ramach nauki i zdobywania praktyki, niektóre tłumaczenia wykonuje druga tłumaczka (4-10 stron w miesiącu). Trzecia osoba próbuje tłumaczyć, ale w pierwszej kolejności musi opanować podstawy obsługi komputera. Przy większych zleceniach tłumaczeń, będzie pracowała osoba, która umie sprawnie pisać na komputerze, oraz posiada dużą praktykę w tłumaczeniach polsko-ukraińskich. Koszty wynagrodzenie dla tej osoby, będą większe niż dla stażystów.

Planowane jest prowadzenie akcji promocyjnej w organizacjach NGO, w celu poinformowania o istnieniu firmy, a także o możliwości tłumaczenia przez firmę na język ukraiński, stron internetowych tych organizacji. Chcemy nawiązać kontakt z wydawnictwami, zainteresowanymi wydawaniem literatury polskiej w języku ukraińskim. Planujemy tłumaczenie polskiej literatury na język ukraiński czynić kolejną dziedziną działalności firmy.

Nauka języków obcych (ukraiński, rosyjski). Firma będzie chciała stworzyć i rozwijać swoją ofertę w zakresie nauki języków obcych. Będzie to nauka zarówno języka ukraińskiego jak i rosyjskiego. W Polsce działają firmy, które wchodzi lub weszły już na ukraiński i rosyjski rynek. Takie firmy posiadają fachową kadrę menadżerską ale często lub pracowników wykwalifikowanych, ale potrzebują bądź podniesienia umiejętności językowych tych pracowników, bądź przygotowania ich do funkcjonowania na rynku wschodnim w zakresie podstaw językowych i kulturowych. Jeśli chodzi o tego typu ofertę będzie ona skierowana do małych i średnich przedsiębiorstw z regionu Mazowsza.

Doradztwo zawodowe. Konsultacje i poradnictwo dla migrantów warto zacząć od klienta-migranta, przebywającego obecnie w Polsce, dalej kierować ofertę na klientów, przebywających poza Polską, którzy dopiero planują przyjazd do Polski. Dotarcie do migrantów ukraińskich i przedstawienie im odpowiedniej oferty pomocowej musi dokonać się na podstawie analizy instytucji społecznych, ale w oparciu o doświadczenie właścicielki Emilija-Linguae, która jest migrantką ukraińską i przeszła podobną drogę do migrantów-klientów firmy.

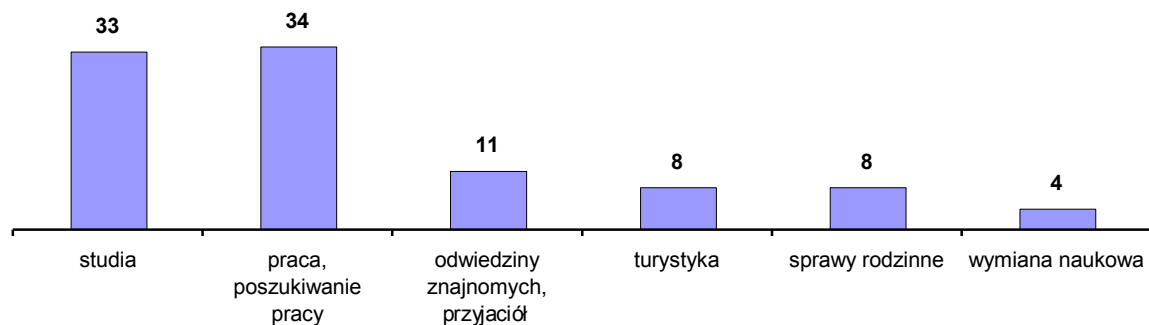
Rozdział 4

Praca z migrantami na przykładzie firmy prowadzącej działalność na rzecz migrantów

Ważnym elementem w działalności firmy jest stworzenie oferty dla migranta z Ukrainy, w której zawierać się będzie nauka języka polskiego jako obcego, oraz doradztwo dla zarobkowych migrantów ukraińskich. W momencie tworzenia firmy naturalne było, że Emilja-Linguae – założona i prowadzona przez migrantkę ukraińską, będzie miała w swojej ofercie usługi „pomocowe” dla Ukraińców.

Aby dostosować usługi poradnictwa dla migrantów ukraińskich, należy zwrócić uwagę na jakie problemy społeczne, ekonomiczne i administracyjne napotykają migranci ukraińscy, po co przyjeżdżają do Polski i co chcą po przyjeździe do Polski robić. Instytut Spraw Publicznych, CPCFPU, PAUCI – Inicjatywa Współpracy Polsko-Amerykańsko-Ukraińskiej, w 2005 roku opublikował *Raport z badań socjologicznych przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych z Ukrainy w Warszawie i okolicach*, w którym wykazał, że głównymi celami pierwszego przyjazdu Ukraińców do Polski są praca, poszukiwanie pracy i studiowanie.

Wykres - Cel pierwszego przyjazdu do Polski



Dane: ISP

Biorąc pod uwagę w/w wskaźniki firma Emilija-Linguae, chce dostosować swoje usługi dotyczące poradnictwa do wykazanych powyżej potrzeb, czyli pracy, poszukiwania pracy, a co za tym idzie poradnictwa dotyczącego poruszania się w gąszczu polskiego ustawodawstwa w tym zakresie. Wspomniany wcześniej *Raport* podaje również, jakie prace wykonywane są najczęściej przez migrantów ukraińskich z podziałem na płeć.

Dane odpowiadają doświadczeniom i informacjom pozyskiwanych od migrantów ukraińskich, z którymi współpracuje i którym doradza obecnie firma Emilija-Linguae.

Tabela 1. Rodzaje zajęć wykonywanych przez naszych respondentów w Polsce (dane w %)

Rodzaj pracy	Badani ogółem	mężczyźni	Kobiety
Praca fizyczna (opieka nad dziećmi, prowadzenie domu, praca w budownictwie, remonty mieszkań itp.)	45	26	64
Studia	38	40	39
praca w tym samym (lub podobnym) zawodzie co na Ukrainie	18	32	6
praca umysłowa (tłumaczenia, nauczanie języków obcych, praca w organizacji pozarządowej itp.)	17	15	19

Uwaga: suma odsetków w kolumnach przekracza 100%, gdyż każdy respondent mógł wykonywać więcej niż jeden rodzaj zajęcia.

Do Emilija-Linguae zgłaszają się najczęściej migrantki, które pracują fizycznie (Tabela 1) i które chciałyby zdobyć kolejne umiejętności zawodowe, bądź wykorzystać swoje doświadczenie zawodowe i wykształcenie do pracy w innej branży. Aby tak się stało migrantki potrzebują wskazania instytucji pomocowych, a także pokazania jasnej ścieżki jak legalnie pracować w Polsce, jak pisać polskie CV oraz jakie są niezbędne dokumenty i co należy zrobić krok po kroku aby legalnie podjąć pracę i wykorzystać swoje umiejętności. Zanim firma będzie prowadziła komercyjną działalność w tym zakresie, lub złoży wnioski o wsparcie z funduszy europejskich, będzie zdobywała doświadczenie i poznawała lepiej środowisko i potrzeby ukraińskich migrantów, świadcząc usługi doradztwa, poradnictwa nieodpłatnie. Firma świadcząc wspomniane usługi bada wnikliwiej rynek i specyfikę grupy migrantów ukraińskich, gromadzi i przekazuje informacje praktyczne i dokumenty pomagające w udzielaniu niezbędnych informacji i zbiera doświadczenie potrzebne do profesjonalnego świadczenia usług.

Zakończenie

W Polsce nie ma skutecznych stabilnych rozwiązań systemowych, dotyczących pobytu i podjęcia pracy przez migrantów. Polska jako kraj przyjmujący migrantów nie stwarza dla migrantów warunków do legalnej pracy migrantów, zainteresowanych pracą. Nie stworzono skutecznych rozwiązań administracyjnych, dla legalizacji pobytu osób migrujących.

W ciągu 4 lat od wstąpienia Polski do Unii Europejskiej ustawodawstwo w Polsce zmienia się w dostosowaniu do norm przyjętych w UE. Po zmianach w Ustawie o Promocji zatrudnienia, w okresie od 2007 do 2008 roku, wprowadzono wiele korzystnych rozwiązań, które dotyczą obywateli polskich i migrantów zarobkowych w Polsce. Jednak te zmiany nie mogą powodować wielkich ułatwień w sprawach pobytowych i w sprawach zatrudnienia migrantów. Można uznać, że są to kosmetyczne zmiany po długim okresie zaniedbania ruchów migracyjnych w Polsce.

Osiągnięcie sukcesu przez niektórych migrantów w Polsce, podniesienie swojego statusu społecznego i rozwijanie kariery zawodowej spowodowane jest psychologiczną konstrukcją osobowości migranta, oraz jego zdolnością adaptowania się w kraju przyjmującym.